

GRENZÜBERSCHREITENDE DIENSTLEISTUNGEN UND
ARBEITNEHMERENTSENDUNG AUS EINEM
EU-MITGLIEDSTAAT NACH ÖSTERREICH



Inhalt

Dienstleistungsfreiheit <> Arbeitnehmerfreizügigkeit.....	3
Dienstleistungsfreiheit	3
Arbeitnehmerfreizügigkeit.....	3
Gewerberechtliche Aspekte grenzüberschreitender Dienstleistungen.....	4
Entsendung von Arbeitnehmern nach Österreich	5
Entsendungen von Arbeitnehmern in der Transportbranche/Neuerungen seit Februar 2022!.....	8
Regelungen in andern EU-Ländern	9

IMPRESSUM

Herausgeber:

Wirtschaftskammer Österreich
Abteilung Europapolitik
Enterprise Europe Network
Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien

E: een@wko.at

W: <http://wko.at/een>

Für den Inhalt verantwortlich:

Mag. Micaela Kleedorfer

Fachliche Detailfragen richten Sie bitte an Ihren [regionalen Enterprise Europe Network Partner](#)

Alle Rechte vorbehalten ©

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Quellenangabe und vorheriger Rücksprache

Stand: 09/2022, Inhalt nach bestem Gewissen, aber ohne Gewähr!

Dienstleistungsfreiheit <> Arbeitnehmerfreizügigkeit

Dienstleistungsfreiheit

Dienstleistungsfreiheit (Art. 56 AEUV) ist das Recht eines EU/EWR Bürgers bzw. einer Gesellschaft mit Sitz in einem EU/EWR- Land *gelegentlich und vorübergehend* Dienstleistungen in einem anderen EU/EWR-Land zu erbringen, ohne dort eine Niederlassung gründen zu müssen.

Staatsangehörige aus Drittstaaten, die ein Einzelunternehmen in einem anderen EU/EWR-Land betreiben unterliegen daher NICHT der Dienstleistungsfreiheit. Gesellschaften mit Sitz in einem EU/EWR Land können die Dienstleistungsfreiheit in Anspruch nehmen, auch wenn die Gesellschafter selbst nicht EU-Staatsangehörige sind.

Die Erbringung eines Befähigungsnachweises (z.B. Meisterprüfung) ist nicht erforderlich,

1. wenn die gewerbliche Tätigkeit im Niederlassungsmitgliedstaat reglementiert, also ein Befähigungsnachweis erforderlich ist
2. wenn die gewerbliche Tätigkeit oder die Ausbildung zwar nicht reglementiert ist, der Betrieb gewerbliche Tätigkeit aber mindestens zwei Jahre während der unmittelbar vorhergehenden zehn Jahre im Niederlassungsmitgliedstaat ausgeübt hat.

Das Recht des Betriebes, Arbeitskräfte zur Erbringung der Dienstleistung in das andere EU/EWR-Land zu entsenden, ist Bestandteil dieser Dienstleistungsfreiheit (und nicht der Arbeitnehmerfreizügigkeit). Im Unterschied zu mobilen Arbeitskräften halten sich entsandte zwar vorübergehend im Aufnahmemitgliedstaat auf, werden aber nicht in dessen Arbeitsmarkt integriert. Grundsätzlich gilt das Arbeitsrecht des Entsendestaates weiter und die entsandte Arbeitskraft bleibt im Entsendestaat (Betriebssitz seines Arbeitgebers/seiner Arbeitgeberin) sozialversichert.

- Die sogenannte **Entsenderichtlinie** (96/71/EG) legt fest, dass der entsendende Betrieb bestimmte Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Landes, in das entsandt wird, einzuhalten hat. Sie enthält somit Schutzbestimmungen, die die sozialen Rechte der entsandten Personen sichern und Sozialdumping verhindern sollen, wenn Unternehmen die Dienstleistungsfreiheit nutzen.
- Durch die **Durchsetzungsrichtlinie** (2014/67/EU) soll die Umsetzung, die Überwachung und die praktische Durchsetzung der Entsenderichtlinie von 1996 verbessert und erleichtert werden.

Arbeitnehmerfreizügigkeit

Das Recht, in allen EU-Staaten ein Dienstverhältnis einzugehen, ist ein Grundrecht für EU-Staatsangehörige und in Artikel 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union festgehalten. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit darf nach dem EU-Vertrag nur eingeschränkt werden, wenn die öffentliche Ordnung, Sicherheit und Gesundheit gefährdet ist. Weiter sind Beschränkungen im Bereich der Beschäftigung im öffentlichen Dienst möglich. Gegenüber neu beigetretenen Mitgliedstaaten können Übergangsfristen vereinbart werden. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist auch ein Eckpfeiler des Binnenmarkts, stärkt den Wirtschafts- und Beschäftigungsstandort EU und umfasst das Recht eines EU/EWR-Bürgers:

- » in einem anderen EU/EWR-Land ohne Arbeitserlaubnis zu arbeiten und zu leben,
- » auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses dort zu bleiben,
- » hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und aller anderen Sozialleistungen und Steuervorteilen genauso behandelt zu werden wie die Staatsangehörigen des Aufnahmelandes.

Gewerberechtliche Aspekte grenzüberschreitender Dienstleistungen/Dienstleistungsanzeige

In einer Stärkung der grenzüberschreitenden Dienstleistungen wird ein großes Potential für das Beschäftigungswachstum in der EU gesehen. Baugewerbe, Handwerksberufe, Gesundheitssektor und freie Berufe, wie z.B. Architekturbüros, sollen vermehrt in anderen Mitgliedstaaten ihre Dienste anbieten oder von Kunden/Kundinnen aus anderen Mitgliedstaaten nachgefragt werden. Die Öffnung der Dienstleistungsmärkte führt zugleich zu erhöhtem Wettbewerb, was sich positiv für die Dienstleistungsempfänger/ Dienstleistungsempfängerinnen auswirkt. Grundsätzlich dürfen dem keine Hindernisse entgegenstehen.

Unter Dienstleistungen im Sinne des AEUV werden Leistungen, die in der Regel gegen Entgelt erbracht werden, soweit sie nicht unter die Vorschriften des freien Kapital- und Zahlungsverkehrs oder der Personenfreizügigkeit fallen, verstanden (Art. 57 AEUV). Dienstleistungen sind demnach insbesondere gewerbliche Tätigkeiten, kaufmännische Tätigkeiten, handwerkliche Tätigkeiten und freiberufliche Tätigkeiten.

Die Dienstleistungsfreiheit umfasst Leistungserbringungen bei vorübergehendem Aufenthalt in einem anderen Mitgliedstaat. Sie kann folgende Formen aufweisen:

- **Aktive Dienstleistungsfreiheit:** Hier begibt sich der Dienstleistungserbringer/die Dienstleistungserbringerin vorübergehend in das Land des Dienstleistungsempfängers (z.B. Bauunternehmen).
- **Passive Dienstleistungsfreiheit:** Hier begibt sich der Dienstleistungsempfänger/die Dienstleistungsempfängerin in den Mitgliedstaat, in dem der Erbringer/die Erbringerin der Dienstleistung ansässig ist (z.B. Touristen/ Touristinnen oder Personen, die medizinische Behandlung im Ausland in Anspruch nehmen).
- **Korrespondenzdienstleistungsfreiheit:** Hier überschreitet allein die Dienstleistung die Grenzen. Die Dienstleistungserbringer und Dienstleistungsempfänger bleiben am Ort. Hierzu zählen z.B. die Kommunikationsdienstleistungen, der grenzüberschreitende Rundfunk und das grenzüberschreitende Fernsehen (Satellit, Kabeleinspeisung).
- **Auslandsdienstleistungsfreiheit:** Hier begeben sich Dienstleistungserbringer/die Dienstleistungserbringerin und Dienstleistungsempfänger/Dienstleistungsempfängerin gemeinsam in einen anderen Mitgliedstaat, um dort die Dienstleistung abzuwickeln (z.B. Reisegruppe mit Reiseführer/Reiseführerin).

Dienstleistungsfreiheit bedeutet wie eingangs erwähnt, dass ein EU/EWR-Unternehmen gelegentlich und vorübergehend Dienstleistungen in Österreich erbringen kann, ohne eine Niederlassung gründen zu müssen, und zwar unter den **Voraussetzungen**, welche dieser Mitgliedstaat für seine eigenen Angehörigen vorschreibt.

Dienstleistungsanzeige: Wenn ein in Österreich [reglementiertes Gewerbe](#) (Befähigungsnachweis erforderlich) ausgeübt wird, muss die Aufnahme der Tätigkeit vorab dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft angezeigt werden. Wenn bis zum Ablauf des zweiten Monats ab Eingang der vollständigen Unterlagen beim Bundesministerium keine Reaktion erfolgt, darf die Tätigkeit erbracht werden. Das heißt: die Dienstleistungsanzeige muss mindestens 2 Monate vor der beabsichtigten Dienstleistung erfolgen.

Das online-Formular finden Sie [hier](#).

EXKURS: Vereinigtes Königreich

Seit dem Austritt Großbritanniens aus der EU gelten diese Regelungen **nicht mehr für Dienstleistungen britischer Unternehmen in Österreich:**

Wenn eine entgeltliche Dienstleistung in Österreich erbracht wird, gilt folgendes:

1. Britische Selbständige ohne Niederlassung in der EU, die aber eine Dienstleistung in der EU erbringen wollen, müssen Freiberufler/Freiberuflerinnen im Sinne des Handels- und Kooperationsabkommens sein;
2. Diese müssen zum Zeitpunkt der Antragstellung für die Einreise und den Aufenthalt eine sechsjährige Berufserfahrung in der betreffenden Tätigkeit, einen Hochschulabschluss oder eine gleichwertige Qualifikation und die allenfalls erforderliche Berufsqualifikation vorweisen können. Freiberufler/Freiberuflerinnen dürfen sich für max. 6 Monate innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten bzw. für die Vertragsdauer in Österreich aufhalten, je nachdem, welcher Zeitraum kürzer ist.
3. Es ist ein entsprechendes Visum für den Aufenthalt erforderlich, welches der britische Staatsangehörige bei der österreichischen Vertretungsbehörde im Vereinigten Königreich beantragen muss.
4. Die österreichische Botschaft in London stellt derartige Visa aus und prüft auch die erforderlichen Qualifikationen.

Lediglich britische Geschäftsreisende können während eines 90-tägigen visumfreien Aufenthalts in Österreich unter anderem Sitzungen und Konsultationen durchführen. Nicht gestattet sind kurzzeitigen Geschäftsreisenden der Verkauf von Waren, Beziehen eines Gehalts im Gaststaat und die Erbringung von Dienstleistungen.

Entsendung von EU-Arbeitnehmern nach Österreich

Im Zuge der Öffnung des Arbeitsmarktes für Staatsangehörige der neuen EU-Staaten wurde zusätzlich befürchtet, dass Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen von EU-Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen nach Österreich zur Arbeitsleistung entsandt bzw. überlassen werden und nicht entsprechend den österreichischen Ansprüchen entlohnt werden. Mit dem [Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz – LSDB-G](#), welches mit 01.05.2011 in Kraft trat und in das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) integriert wurde, versuchte der Gesetzgeber dieser aus sozialpolitischer Sicht unerwünschten Entwicklung entsprechend entgegenzuwirken. Am 1.1.2017 trat ein eigenes Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) in Kraft. Hierdurch werden alle wesentlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping aus dem Arbeitsvertragsrechts-

Anpassungsgesetz (AVRAG) und dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) herausgelöst und in ein formal neues Gesetz transferiert.

Wann liegt eine Entsendung vor?

Unter Entsendung versteht man das grenzüberschreitende Tätigwerden einer Arbeitskraft, dessen gewöhnlicher Arbeitsort außerhalb von Österreich liegt. Wobei der Rückkehrwille in den Entsendestaat besteht, der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses im Entsendestaat besteht, die Weisungsbefugnis Arbeitgeber im Entsendestaat bleibt und keine Eingliederung in den Betrieb des Auftraggebers/der Auftraggeberin erfolgt.

Ausdrücklich ausgenommen von den Entsenderegeln bzw. **keine Entsendungen sind gemäß §1 Abs 5 LSDBG:**

- » geschäftliche Besprechungen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen oder
- » die Teilnahme an Seminaren und Vorträgen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen oder
- » die Teilnahme an Messen und messeähnliche Veranstaltungen, ausgenommen der Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten für die Veranstaltung (Auf- und Abbau der Ausstellungseinrichtungen und An- und Ablieferung des Messegutes) oder
- » der Besuch von und die Teilnahme an Kongressen und Tagungen oder
- » die Teilnahme an und die Abwicklung von kulturellen Veranstaltungen aus den Bereichen Musik, Tanz, Theater oder Kleinkunst und vergleichbaren Bereichen, die im Rahmen einer Tournee stattfinden, bei welcher der Veranstaltung in Österreich lediglich eine untergeordnete Bedeutung zukommt, soweit der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin die Arbeitsleistung zumindest für einen Großteil der Tournee zu erbringen hat oder
- » die Teilnahme an und die Abwicklung von internationalen Wettkampfveranstaltungen (Internationale Meisterschaften) ausgenommen Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten für die Veranstaltung (Auf- und Abbau der im Zusammenhang mit der Veranstaltung stehenden Einrichtungen z.B. Auf- und Abbau von Tribünen), sowie Verabreichung von Speisen und Ausschank von Getränken im Rahmen der Veranstaltung (z.B. Cateringservice) oder
- » die Tätigkeit als mobiler Arbeitnehmer oder als Besatzungsmitglied (§4 der Schiffsbesatzungsverordnung) in der grenzüberschreitenden Güter- und Personenbeförderung (Transportbereich), sofern die Arbeitsleistung ausschließlich im Rahmen des Transitverkehrs erbracht wird und nicht der gewöhnliche Arbeitsort in Österreich liegt, ausgenommen davon ist eine durch eine Kabotagetätigkeit unterbrochene Transitbewegung (Transit in Etappen) und Zielverkehr, oder
- » die Tätigkeit als Arbeitnehmer, der eine monatliche Bruttoentlohnung von durchschnittlich mindestens 125 % des Dreißigfachen der Höchstbeitragsgrundlage für den Kalendertag gemäß § 108 Abs. 3 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) erhält innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes (AktG) oder des § 115 des GmbH-Gesetzes oder
- » die Tätigkeit im Rahmen von internationalen Aus- und Weiterbildungs- oder Forschungsprogrammen an Universitäten, an pädagogischen Hochschulen oder Fachhochschulen.

Was muss ein ausländisches (EU)-Unternehmen beachten?

Vor der Arbeitnehmerentsendung muss vom ausländischen Arbeitgeber/ Arbeitgeberin mit Sitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat für jeden Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin eine sogenannte Entsendemeldung

gemacht werden. Die Meldung hat ausschließlich automationsunterstützt über die elektronischen Formulare des Bundesministeriums für Finanzen zu erfolgen (ZKO 3).

 Auf der Homepage des Bundesministeriums für Finanzen finden Sie das [Web-Formular](#). Diese Meldung dient der Überprüfbarkeit der Einhaltung der Lohn- und sonstigen Sozialvorschriften in Österreich.

Zusätzlich wichtig ist der Nachweis, dass die Sozialversicherungspflicht weiterhin im EU-Entsendestaat besteht: Das erfolgt durch das EU-weit einheitliche Formular A1. Dieses Formular wird vom jeweiligen Krankenversicherungsträger ausgestellt. Der Nachweis ist höchstens 24 Monate gültig.

Detailinformationen zur Ausstellung des A1-Formulars finden Sie [hier](#).

Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen mit Sitz in einem EU-Mitgliedsstaat oder EWR-Staat oder der Schweiz haben im Fall einer Entsendung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung in Österreich Lohnunterlagen, **ZKO-Meldungen und A1-Formulare** am Arbeits-/Einsatzort in Österreich bereitzuhalten bzw. vor Ort zum Zeitpunkt der Kontrolle in elektronischer Form zugänglich zu machen. Sollten die Unterlagen in elektronischer Form bereitgehalten werden, muss die Möglichkeit bestehen, diese auch weiterzuleiten.

Der **Dienstvertrag** muss nicht in deutscher Sprache bereitgehalten werden, auch Englisch ist hier möglich. Die **sonstigen Lohnunterlagen** müssen aber in deutscher Sprache bereitgehalten werden. Der Ort der Lohnunterlagen ist in der Entsendemeldung anzugeben (dieser muss bei Baudienstleistungen nicht mehr die Baustelle sein, sondern kann auch bei einer zu nennenden Ansprechperson, einem Konzernunternehmen, einer Zweigstelle oder einem Steuerberater sein).

 Die [Entsendeplattform](#) enthält Informationen rund um dieses Thema auch in Englisch, Ungarisch, Polnisch, Slowenisch, Tschechisch und Slowakisch

 Auf der [Homepage der Wirtschaftskammer Österreich](#) finden Sie Kollektivverträge mit Lohn- und Gehaltstafeln

Spezielle Urlaubsregelung am Bau zu beachten: Ausländische Betriebe, die ihre Arbeitskräfte nach Österreich entsenden/grenzüberschreitend überlassen bzw. Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich zur Tätigkeit heranziehen, **unterliegen** hinsichtlich der Urlaubsregelung **dem Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG)**.

Die Betriebe müssen pro entsandter Arbeitskraft und Tag einen Beitrag zur BUAK zahlen. Die entsendete Arbeitskraft erwirbt (unabhängig von grundsätzlich anzuwendenden arbeitsrechtlichen Normen) für die Dauer der Entsendung nach Österreich Urlaubsanwartschaften.

 Weitere Informationen finden Sie [hier](#)

Entsendungen von Arbeitnehmern in der Transportbranche/Neuerungen seit Februar 2022!

Allgemeines

Anfang Juli 2020 wurden mit dem "Mobilitätspaket" spezielle Regelungen für die Entsendung von Arbeitskräften nach Österreich zur Erbringung von Transportleistungen erlassen.

Welche Konstellationen fallen unter Entsendung?

Eine Entsendung nach Österreich setzt voraus, dass der **gewöhnliche Arbeitsort** der Arbeitskraft **nicht in Österreich** liegt. Als Transportbereich gilt sowohl die **Personen-** als auch die **Güterbeförderung**.

Entsendungen

im Sinne des LSD-BG sind insbesondere folgende Konstellationen:

- **Kabotage** (Beladung und Entladung erfolgen in Österreich);
- **Zielverkehr** vom Ausland nach Österreich (Beladung erfolgt außerhalb von Österreich, Entladung erfolgt in Österreich), auch für einen Auftraggeber/eine Auftraggeberin außerhalb Österreichs;
- **Quellverkehr** von Österreich in das Ausland durch nichtösterreichische Unternehmen (Beladung erfolgt in Österreich, Entladung erfolgt außerhalb von Österreich), auch für einen Auftraggeber/eine Auftraggeberin außerhalb Österreichs;
- die vorgenannten Aufzählungen gelten **auch für die Personenbeförderung** (Gelegenheitsverkehr, Linienverkehr, grundsätzlich auch touristische Reisebewegungen mit Zielen/Destinationen innerhalb von Österreich - insbesondere durch Busse, Taxi/Mietwagen, Schiff oder Bahn);
- **Leerfahrten**
- auch **unregelmäßige oder einmalige Transporte** sind Entsendungen.

Welche Verpflichtungen bestehen für den Arbeitgeber/Arbeitgeberin?

! • Entsendemeldung:

Seit dem 2. Februar 2022 ist das EU-weit einheitliche Portal für Entsendemeldungen im Straßenverkehr (RTPD-Portal/[Road transport posting declaration portal](#)) die einzige Plattform, die Betriebe bei der Entsendung von Berufskraftfahrern verwenden müssen, um Entsendeerkklärungen zu übermitteln, wenn sie Fahrer/Fahrerinnen in einen EU-Mitgliedstaat oder in das Vereinigte Königreich entsenden. Ab diesem Datum dürfen die Mitgliedstaaten von den in anderen EU-Mitgliedstaaten oder im Vereinigten Königreich ansässigen Betrieben nicht mehr verlangen, dass die jeweils nationalen Entsendeplattformen verwendet werden.

Umfassende Informationen finden Sie auf der [Homepage der Wirtschaftskammer Österreich](#)

Regelungen in anderen EU - Ländern

Auch in anderen EU-Mitgliedstaaten ist die Entsendung von Arbeitnehmern den jeweils zuständigen nationalen Behörden zu melden. Auch bestehen (gewerberechtliche) Meldepflichten, die die Dienstleistung selbst betreffen.

Für Details empfehlen wir, mit dem zuständigen [Außenwirtschaftscenter der Wirtschaftskammer Österreich](#) oder dem [Enterprise Europe Network der Wirtschaftskammer Österreich](#) Kontakt aufzunehmen.

Dieses Dokument wurde im Rahmen der Maßnahme „Enterprise Europe Network“ von der Europäischen Kommission im Rahmen des „Single Market Programme (2022-2025) unter Grant Agreement No 101052638“ kofinanziert. Juristische Meinungen und Ansichten sind ausschließlich die des Herausgebers und der Autorin. Die Europäische Kommission oder EISMEA übernimmt keine Haftung für den Inhalt und den Gebrauch, der davon allenfalls gemacht wird.