

## **Praca w Austrii / Delegowanie do Austrii – stan w 2016 r.**

Polacy, podobnie jak obywatele innych krajów Unii Europejskiej mogą podejmować pracę w Austrii na zasadzie **oddelegowania** z kraju macierzystego, bez konieczności uzyskiwania pozwolenia, jednakże po spełnieniu określonych warunków.

Obowiązująca od 1 maja 2011 r. austriacka ustawa o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz w skrócie LSDB-G), wprowadziła istotne zmiany dotyczące warunków zatrudniania w Austrii pracowników z nowych krajów członkowskich Unii Europejskiej (Polski, Czech, Słowacji, Węgier, Słowenii, Litwy, Łotwy i Estonii oraz od stycznia 2014 Bułgarii i Rumunii).

Cytowany akt normatywny wprowadza zrównanie stawek płacowych i obowiązkowych stawek na ubezpieczenia społeczne pracowników z wyżej wymienionych krajów ze stawkami obowiązującymi rodzimych, austriackich pracowników.

Wysokości stawek płacowych austriackich pracowników są określane przez stosowne ustawy, rozporządzenia lub (zwłaszcza) umowy/układy zbiorowe (płacowe zbiorowe umowy taryfowe) zawierane w ramach poszczególnych branż (tzw. Kollektivverträge). Wysokość taryfowych stawek płacowych wg branż jest dostępna na stronach internetowych takich jak np. <http://www.guschi.at/kollektiv.htm> lub <http://www.kollektivvertrag-online.at>  
<http://www.kollektivvertrag.at/kv/baugewerbe-u-bauindustrie-angestellte-ang> układ zbiorowy budownictwo (bezpłatnie)

<http://www.kollektivvertrag.at/kv/bauindustrie-und-baugewerbe-arb/bauindustrie-und-baugewerbe-beilage-lohn-gehalt/3566498> j.w.

<http://www.kollektivvertrag.at/kv/bauindustrie-und-baugewerbe-arb/bauindustrie-und-baugewerbe-rahmen/2966830>

Minimalne wynagrodzenie określają zbiorowe umowy taryfowe dla pracowników zatrudnionych np. w przemyśle budowlanym, w zależności od zajmowanego stanowiska. Pracodawcy zarejestrowani i mający swoje siedziby na terenie Austrii (inländische Arbeitgeber) oraz pracodawcy nie zarejestrowani i nie mający własnej siedziby na terenie Austrii (ausländische Arbeitgeber) są zobowiązani do wypłacania wynagrodzeń pracownikom w wymiarze przewidzianym np. w umowach taryfowych dla poszczególnych rodzajów wykonywanej pracy. Obowiązuje również czas pracy określany przez stosowne umowy taryfowe.

Wspomniane wyżej regulacje odnoszą się również do tych zagranicznych firm, które zawodowo trudnią się delegowaniem (podnajmowaniem) pracowników np. z Polski do realizacji np. umowy o dzieło na terenie Austrii.

Zagraniczni pracodawcy (w tym z Polski), delegujący pracowników do Austrii zobowiązani są do prowadzenia dokumentacji w języku niemieckim w postaci:

- 1) umowy o pracę (Arbeitsvertrag) lub dokładnego opisu praw i obowiązków służbowych danego pracownika z podaniem wysokości wynagrodzenia (Dienstzettel);
- 2) karty czasu pracy (Arbeitszeitaufzeichnung);
- 3) listy płac (Lohnaufzeichnung);
- 4) listy wypłat wynagrodzeń (Lohnzahlungsnachweise) w postaci przelewów bankowych lub zakładowej listy wypłat z kasy przedsiębiorstwa.

Konieczne jest również posiadanie przez pracowników potwierdzenia ubezpieczenia w Polsce tj. **druku A1**.

Koordynującym organem kontrolnym ds. przestrzegania postanowień zapisów ustawy o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego jest Wiedeński Okręgowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Wiener Gebietskrankenkasse, w skrócie WGKK), Wienerbergstrasse 15-19, A-1100 Wien, tel.: (00431) 601 22 38 06, fax.: (00431) 601 46 13, e-mail: office@wgkk.at, Internet www.wgkk.at

Działania kontrolne prowadzone są również przez zakłady ubezpieczeń zdrowotnych (Krankenversicherungsträger), instytucje pełniące funkcje organów inspekcji pracy na budowach (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse) oraz **Federalne Ministerstwo Finansów** tzw. **KIAB**.

**Do KIAB należy pisemnie zgłaszać:**

- polskich pracowników delegowanych przez polskie firmy do Austrii w celu realizacji określonych prac takich jak np. umowy o dzieło zleconej przez austriacką firmę tzw. Generalunternehmer;
- pracowników prowadzących w Polsce własną działalność gospodarczą i przyjeżdżających do Austrii indywidualnie w celu podjęcia pracy polegającej np. na realizacji umowy o dzieło zleconej przez austriacką firmę tzw. Generalunternehmer.

Pisemne zgłoszenie do **KIAB** wypełnia polski pracodawca delegujący fachowców do prac w Austrii minimum na **jeden tydzień przed rozpoczęciem pracy** w tym kraju - jedynie w szczególnie uzasadnionych przypadkach –krócej niż tydzień. Polski obywatel prowadzący

samodzielną działalność gospodarczą (firmę jednoosobową) w Polsce zamierzający pracować w Austrii w zawodzie reglamentowanym wypełnia i przesyła do Federalnego Ministerstwa Nauki, Badań i Gospodarki tzw. „grenzüberschreitende Dienstleistungsanzeige“.

Formularz zgłoszeniowy dla firm delegujących pracowników dostępny jest na stronie internetowej Federalnego Ministerstwa Finansów [www.bmf.gv.at](http://www.bmf.gv.at) - po prawej stronie ekranu klikamy na „Formulare” i dalej w okienku wpisujemy ZKO3, generujemy formularz i szczegółowo wypełniamy (dostępna jest wersja formularza w j. polskim jak również pomoc online przy wpisywaniu poszczególnych pozycji, pominięcie niektórych informacji spowoduje jego nieprzyjęcie) i przesyłamy go elektronicznie na adres Federalnego Ministerstwa Finansów (KIAB)

Zentrale Koordinationsstelle  
des Bundesministeriums für Finanzen  
für die Kontrolle illegaler Beschäftigung  
Brehmstrasse 14  
A-1110 Wien  
E-Mail: [post.finpol-zko@bmf.gv.at](mailto:post.finpol-zko@bmf.gv.at)  
Fax.: (0043) 50233 5954194

Po elektronicznym przesłaniu (i wydrukowaniu przesyłki) przyjdzie potwierdzenie otrzymania formularza przez KIAB wraz z numerem referencyjnym. Drukujemy i zachowujemy jego treść.

Federalne Ministerstwo Finansów (KIAB), po odnotowaniu wpływu wniosku, samo przesyła go dalej do kompetentnego terytorialnie oddziału Urzędu Pośrednictwa Pracy - AMS ([www.ams.at](http://www.ams.at)), w miejscowości, gdzie będą realizowane prace. Zgłoszenie wysyłane jest również do kasy urlopowej pracowników budowlanych (KIAB), w przypadku jeśli delegowanymi są pracownicy szeroko rozumianej branży budowlanej. Wymóg zgłoszenia polskich pracowników do KIAB obowiązuje przez okres trwania realizacji austriackiego zlecenia określonego w pisemnym kontrakcie zawartym pomiędzy polskim wykonawcą i austriackim zleceniodawcą. Po przesłaniu wniosku polscy fachowcy mogą rozpocząć prace nawet w przypadku, gdy ich polski pracodawca nie otrzymał jeszcze stosownego potwierdzenia – w tym przypadku od oddziału Austriackiego Urzędu Pośrednictwa Pracy - AMS (ArbeitsMarktService), na którego administracyjnym terenie jest realizowany kontrakt. W przypadku, gdy Federalne Ministerstwo Finansów wspólnie z lokalnym oddziałem AMS odmówią wydania stosownego potwierdzenia (np. zakwestionują kwalifikacje zawodowe polskich fachowców, wysokość wynagrodzenia, brak polskiego dokumentu o ubezpieczeniu

w polskim oddziale ZUS w postaci karty A1), wówczas wszelkie prace realizowane przez zgłoszonych pracowników muszą zostać przerwane. Kopie wypełnionych i przesłanych do KIAB formularzy ZKO3 powinny być cały czas w posiadaniu polskich pracowników delegowanych do pracy w Austrii.

Dla pracodawców nie przestrzegających zapisów wymienionej wyżej ustawy są przewidziane różnorodne kary, włącznie z zakazem prowadzenia działalności gospodarczej na terenie Austrii co najmniej przez jeden rok.

Pracodawcy zatrudniający do 3 pracowników opłacanych poniżej przepisowych stawek taryfowych będą karani grzywną w wysokości od 1 tys. EUR do 10 tys. EUR, za każdego pracownika. W przypadku ponownego stwierdzenia przez organy kontrolne łamania przepisów grzywna wyniesie od 2 tys. EUR do 20 tys. EUR, za każdego pracownika.

Pracodawcy zatrudniający więcej niż 3 pracowników opłacanych poniżej przepisowych stawek taryfowych będą karani grzywną w wysokości od 2 tys. EUR do 20 tys. EUR za każdego pracownika. W przypadku ponownego stwierdzenia przez organy kontrolne łamania przepisów grzywna wyniesie od 4 tys. EUR do 50 tys. EUR, za każdego pracownika. Dodatkowo pracodawcy będą zobowiązani do wypłacenia pracownikom zaległych różnic wynagrodzenia oraz uzupełnienia austriackiemu zakładowi ubezpieczeń społecznych zaległych składek.

W przypadku pracodawców nie zarejestrowanych i nie mających własnej siedziby na terenie Austrii (ausländische Arbeitgeber), kary będą nakładane nie tylko za wspomniane wyżej zaniżanie płac, ale również za utrudnianie urzędowym organom przeprowadzania czynności kontrolnych polegające np. na odmowie wpuszczenia kontrolerów na plac budowy i do pomieszczeń biurowych, odmowie udostępnienia dokumentacji pracowniczej, czy też braku opisaną wyżej dokumentacji pracowniczej. W tych przypadkach grzywny mogą wynosić od 500,00 EUR do 5 tys. EUR, a przy ponownym stwierdzeniu uchybień od 1 tys. EUR do 10 tys. EUR.

Austriaccy pracodawcy mogą być ukarani grzywnami w podobnym wymiarze w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w zakresie odprowadzania składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne lub zalegania w opłacaniu tych składek.

Pracodawcy nie zarejestrowani i nie mający własnej siedziby na terenie Austrii (ausländische Arbeitgeber), kontynuujący pracę pomimo orzeczenia w stosunku do nich wcześniejszego zakaz prowadzenia działalności gospodarczej na terenie Austrii, będą karani grzywną od 2 tys. EUR do 20 tys. EUR.

## Uwaga

W przypadku zamiaru wykonywania pracy w **zawodach reglamentowanych** (np. budowlanych) przed rozpoczęciem pracy w Austrii należy poświadczyć posiadanie kwalifikacji (Befähigungsnachweis), oraz fakt zamiaru pracy w Austrii zgłosić do Federalnego Ministerstwa Nauki, Badań i Gospodarki ([www.bmwfw.gv.at](http://www.bmwfw.gv.at)). Lista zawodów reglamentowanych oraz stosowne formularze zgłoszeniowe opublikowane są na stronie internetowej tego ministerstwa. W zakładce „Unternehmen” wchodzimy na „Grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung“, gdzie mamy szczegółowe informacje na ten temat, zaś na dole stosowny formularz do zgłoszenia pracowników pracujących w zawodach reglamentowanych:

/ANZEIGE ÜBER DIE ERBRINGUNG GRENZÜBERSCHREITENDER DIENSTLEISTUNGEN IN ÖSTERREICH (§ 373a Abs.4 GewO 1994)/.

<http://www.bmwfw.gv.at/Unternehmen/Gewerbe/Documents/Muster%20-%20Formular%20physische%20Person.pdf>

Poświadczenie posiadanych kwalifikacji (Befähigungsnachweis) dotyczące zawodów reglamentowanych nie jest konieczne, jeśli usługodawca ma udokumentowane wykonywanie tych usług przez minimum dwa lata w ciągu ostatnich 10 lat. Dotyczy ono zwłaszcza pracowników wykonujących usługi transgraniczne.

---

Selbstständig Erwerbstätige („Ein-Mann-Unternehmer, ICH-AG“), welche einen Werksvertrag erfüllen, unterliegen NICHT der Meldungspflicht und haben sich nicht zu entsenden!  
Diese haben jedoch bei Ausübung eines in Österreich reglementierten Gewerbes, eine „grenzüberschreitende Dienstleistungsanzeige“ an das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft“ zu erbringen.

-----

## WAŻNE

**Informacja Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse - BUAK (Kasy Urlopowej Pracowników Budowlanych) na temat obowiązków pracodawców delegujących pracowników do pracy w Austrii (ze strony: [www.buak.at](http://www.buak.at) )**

Przedsiębiorstwa z siedzibą poza granicami Austrii, które delegują lub wypożyczają pracowników do pracy na terenie Austrii lub zatrudniają pracowników, którzy na stałe pracują w Austrii, podlegają od 01.09.2005 regulacjom postępowania urlopowego zgodnie z ustawą o prawie urlopowym pracowników budowlanych (BUAG).

Za każdego oddelegowanego lub wypożyczonego pracownika wykonującego prace budowlane w myśl ustawy o BUAG pracodawca winien przez cały okres jego pracy w Austrii odprowadzać składkę urlopową do Kasy Urlopowej Pracowników Budowlanych (BUAK)

Na podstawie dokonanego przez Państwa zgłoszenia delegacji do BUAK (również zgłoszenia zgodnie z ustawą AVRAG (Arbeitsvertrags-Anpassungsgesetz) czy AÜG (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz) są zgodnie z § 33g ust. 2 BUAG tożsame ze zgłoszeniami BUAK) lub w wyniku uzyskania przez BUAK informacji o delegacji pracowników podlegających przepisom ustawy (patrz § 22 ust. 5 BUAG) kasa nalicza pracodawcy miesięcznie składki urlopowe za delegowanych pracowników.

W jaki sposób naliczona zostaje składka urlopowa?

Wysokość dziennej składki urlopowej, jaka pracodawca winien odprowadzić za przepracowany dzień roboczy, zostaje naliczana według następującego wzoru przy uwzględnieniu obowiązującej w Austrii minimalnej stawki godzinowej (ustalonej w ramach branżowej umowy zbiorowej (Kollektivvertrag) za konkretną czynność budowlaną): (stawka + 22 %) x faktor) / 5

Przyporządkowanie stawki godzinowej zgodnie z odpowiednią umową branżową odbywa się przede wszystkim na podstawie rodzaju pracy wykonywanej przez danego pracownika na terenie Austrii przy równoczesnym uwzględnieniu rodzaju działalności gospodarczej prowadzonej przez pracodawcę.

Wysokość faktora użytego do obliczenia składki uzależniona jest od normy czasu pracy w zwykłym pięciodniowym tygodniu pracy. Zgodnie z rozporządzeniem w dzienniku ustaw (BGBl II nr 419/2010 - Bundesgesetzblatt) dotyczącym naliczania składek, Ministerstwo Pracy, Polityki Społecznej i Ochrony Konsumenta (BMASK) ustanowiło następującą, obowiązującą od 01.01.2011, wysokość faktora odpowiednio do tygodniowej ilości godzin pracy:

- przy 40,0 godzinnym tygodniu pracy faktor wynosi > 11,85
- przy 39,0 godzinnym tygodniu pracy faktor wynosi > 11,55
- przy 38,5 godzinnym tygodniu pracy faktor wynosi > 11,40

Jakie świadczenia zostają sfinansowane przy pomocy składki urlopowej?

Pracownik od pierwszego dnia delegacji do Austrii uzyskuje roszczenia urlopowe zgodnie z postanowieniami ustawy o BUAG (patrz rozdział II BUAG). Wysokość wymiaru urlopu rośnie proporcjonalnie do ilości tygodni przepracowanych w Austrii (tzw. Anwartschaftswochen). Rzeczywista wysokość roszczenia urlopowego uzależniona jest jednak od okresu pracy, za który pracodawca odprowadził składkę urlopowa do BUAK.

Wniosek o wypłatę świadczenia urlopowego winien zostać złożony do BUAK przez pracodawcę za pomocą formularza „Urlaubsvereinbarung gemäß § 33f BUAG“. Po rozpatrzeniu wniosku BUAK wypłaca kwotę świadczenia urlopowego netto bezpośrednio pracownikowi. Za skonsumowany dzień urlopowy BUAK opłaca pełną składkę ubezpieczenia społecznego, podatek od wypłaconego świadczenia, koszty ponoszone przez pracodawcę wynikające z zatrudnienia pracownika oraz składkę urlopowa.

Formularze niezbędne do złożenia wniosku o wypłatę świadczenia urlopowego jak również

dalsze informacje odnośnie delegacji pracowników do Austrii przygotowane są do pobrania na stronie internetowej BUAG.

**UWAGA! Wydział Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP w Wiedniu nie ponosi odpowiedzialności za skutki decyzji i działań podjętych na podstawie informacji zawartych w tej notatce, mimo iż sporządzona została przy zachowaniu z naszej strony staranności. Moc wiążąca posiadają jedynie unijne, polskie i austriackie przepisy zawarte w stosownych ustawach i innych aktach normatywnych.**

#### **Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz (ASRÄG) 2014**

##### **Änderungen iZm der Entsendung von Arbeitnehmern nach Österreich - Nichtanwendung von AVRAG-Bestimmungen**

Arbeitnehmer, die von ausländischen Arbeitgebern zu Arbeiten nach Österreich entsandt werden, haben gem §§ 7a und 7b AVRAG einen zwingenden Anspruch auf

- das nach österreichischen Mindestlohnvorschriften (gesetzlich, durch Verordnung festgelegte o-der kollektivvertraglich) gebührende Entgelt,
- Einhaltung der österreichischen Urlaubsbestimmungen (wenn diese günstiger sind als jene des Heimatstaates) sowie
- Anwendung der kollektivvertraglichen Arbeitszeitregelungen (unabhängig von der Anwendung des AZG).

Das Tätigwerden in Österreich ist grundsätzlich auch mit der Einhaltung von Meldevorschriften und der Bereithaltung von Lohnunterlagen verbunden.

Das ASRÄG 2014 enthält dazu folgende wesentliche Änderungen:

##### **a) Änderungen beim Montageprivileg:**

Das so genannte Montageprivileg sieht für bestimmte Leistungen partielle Erleichterungen vor. Dieses Privileg wird auf das Geschäftsfeld des „klassischen“ Anlagenbaus eingeschränkt. Erfasst sind Arbeiten in Zusammenhang mit

- der Lieferung von Anlagen (nicht mehr Maschinen!) an einen Betrieb,
- Montagearbeiten,
- der Inbetriebnahme und **damit verbundenen Schulungen** oder
- mit Reparaturen dieser gelieferten Anlagen,

**wenn die angeführten Tätigkeiten nicht von inländischen ArbeitnehmerInnen erbracht werden können.**

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen gelten folgende Erleichterungen:

- Wenn diese Arbeiten in Österreich insgesamt nicht länger als drei Monate dauern, haben die ArbeitnehmerInnen keinen Anspruch auf Einhaltung des kollektivvertraglichen Entgelts, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.
- Nichtanwendung der Urlaubsbestimmungen, wenn diese Arbeiten nicht länger als acht Kalender-tage dauern.

##### **b) Neuregelungen für bestimmte kurzfristige Inlandseinsätze**

Für folgende Tätigkeiten sind Erleichterungen vorgesehen:

- Geschäftliche Besprechungen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen,
- Teilnahme an Seminaren ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen,
- Messen und messeähnliche Veranstaltungen im Sinne des § 17 Abs. 3 bis 6 des
- Arbeitsruhegesetzes (ARG), BGBl. Nr. 144/1983, mit der Maßgabe, dass die Untergrenze des
- § 17 Abs. 4 ARG nicht gilt, ausgenommen Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten für die
- Veranstaltung (Auf- und Abbau der Ausstellungseinrichtungen und An- und Ablieferung des
- Messegutes),
- Besuch von und Teilnahme an Kongressen,
- kulturelle Veranstaltungen, die im Rahmen einer Tournee stattfinden, bei welcher der
- Veranstalter (den Veranstaltungen) in Österreich lediglich eine untergeordnete Bedeutung
- zukommt (zu-kommen), soweit der/die Arbeitnehmer/in seine/ihre Arbeitsleistung zumindest
- für einen Großteil der Tournee zu erbringen hat,
- Teilnahme und Abwicklung von internationalen Wettkampfveranstaltungen (Internationale
- Meisterschaften) im Sinne des § 3 Z 6 des Bundes-Sportförderungsgesetzes 2013 (BSFG
- 2013), BGBl. I Nr. 100/2013, ausgenommen Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten für die
- Veranstaltung (Auf- und Abbau der im Zusammenhang mit der Veranstaltung stehenden
- Einrichtungen) sowie Verabreichung von Speisen und Ausschank von Getränken im Rahmen
- der Veranstaltung.

Hier ergeben sich folgende Verpflichtungen:  
**Entsendebegriff**

**Beschäftigung in Österreich**

**Dienstleistungsvertrag mit inländischem Dienstleistungsempfänger**

**Entsendung iSd AVRAG**

**Anwendungsumfang des AVRAG**

§ 7a Abs 1a AVRAG: Arbeitnehmer eines ausländischen Arbeitgebers **ohne Sitz** in einem EU- oder EWR Mitgliedstaat

Arbeiten **ausschließlich** im Zusammenhang mit den genannten kurzfristigen Arbeiten von geringem Umfang. Durch das **Erfordernis der Ausschließlichkeit** wird sichergestellt, dass nicht in Zusammenhang mit anderen unter eine Entsendung fallenden Arbeiten doch ein Wettbewerbsvorteil entsteht.

irrelevant

keine Entsendung

**keine Einhaltung von:** Mindestlohnvorschriften, Urlaubsbestimmungen, kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen, Meldepflichten, Bereithaltung von Lohnunterlagen



<p>§ 7b Abs 1a AVRAG: Arbeitnehmer eines ausländischen Arbeitgebers <b>mit Sitz</b> in einem EU- oder EWR Mitgliedstaat</p>	<p>Arbeiten im Zusammenhang mit den genannten <b>kurzfristigen Arbeiten in geringem Umfang</b></p>	<p>es wurde <b>kein Dienstleistungsvertrag</b> geschlossen (im eigenen Interesse - kein Leistungsaustausch )</p>	<p>keine Entsendung</p>	<p><b>keine Einhaltung von:</b> Mindestlohnvorschriften, Urlaubsbestimmungen, kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen, Meldepflichten, Bereithaltung von Lohnunterlagen</p>
---	--	--	-------------------------	---

<p>es wurde <b>ein Dienstleistungsvertrag</b> geschlossen</p>	<p>Entsendung</p>	<p><b>keine Einhaltung von:</b> Mindestlohnvorschriften und Urlaubsbestimmungen <b>ABER</b> <b>Einhaltung von:</b> Meldepflichten, Bereithaltung von Lohnunterlagen und kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen</p>
---	-------------------	---

rd

### c) Sonstige Änderungen im Rahmen des AVRAG:

Darüber hinaus enthält die AVRAG-Novelle ua Klarstellungen, Änderungen und Konkretisierungen mit folgendem Inhalt:

- Klarstellung, dass BMSVG-Beiträge nur dann zu entrichten sind, wenn auf das Arbeitsverhältnis das österreichische Arbeitsrecht zur Anwendung kommt; sowohl BMSVG-Beiträge als auch Beiträge und Prämien nach dem BPG zählen nicht zum Entgelt gem. § 7 AVRAG,
- Klarstellung, dass im Falle einer Entsendung von Arbeitskräften, die durch einen ausländischen Arbeitskräfteüberlasser an einen ausländischen Beschäftiger überlassen wurden, den Beschäftiger, der die ihm überlassenen Arbeitskräfte nach Österreich entsendet, die Verpflichtungen des Arbeitgebers nach §§ 7a oder 7b AVRAG treffen,
- Klarstellung, dass den entsandten Arbeitnehmern gebührende Sonderzahlungen zusätzlich zum Fälligkeitszeitpunkt des laufenden Entgelts aliquot für die jeweilige Lohnzahlungsperiode zu zahlen sind,
- Änderungen betreffend die Entsendemeldungen gem § 7b Abs 3, 3a und 4 AVRAG (ua Ausdehnung/Verschärfung der erforderlichen Angaben, verpflichtende elektronische Meldung).

Das ASRÄG 2014 enthält auch **Konkretisierungen hinsichtlich der bereitzuhaltenden Lohnunterlagen**, der Dauer der Bereithaltung sowie der Übermittlungsverpflichtung der Lohnunterlagen in Fällen, in welchen die Bereithaltung der Unterlagen am Arbeits(Einsatz)ort nicht zumutbar ist, sowie den Entfall der Erstattung der nachträglichen Meldung durch Beauftragte oder Arbeitnehmer. Die Bestellung verantwortlich Beauftragter ist erst wirksam, wenn die schriftliche Mitteilung sowie der Nachweis der Zustimmung bei der zuständigen Behörde eingelangt sind. Die Nichtmeldung des Widerrufs oder das Ausscheiden verantwortlich Beauftragter ist mit Geldstrafe bedroht.



Parkettlegerbetriebe

Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe, die Arbeitnehmer/innen zu Bauarbeiten überlassen.

Nähere Informationen erteilt die [Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse \(BUAK\)](#) als zuständige Behörde.