

Verschärfung der Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung ab 1.1.2015 für ausländische Arbeitgeber



Mag. Matthias Mitterlehner,
StB, ICON Wirtschaftstreuhand GmbH

MMag. Karl Waser,
StB, ICON Wirtschaftstreuhand GmbH



1. ASRÄG 2014: Überblick über die Änderungen im Bereich LSDB

Mit dem Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 2014 (ASRÄG 2014) wurde ein umfangreiches Maßnahmenpaket zur weiteren Eindämmung von Lohn- und Sozialdumping beschlossen, das bereits mit 1.1.2015 in Kraft tritt. In der Beratungspraxis zeigt sich immer mehr, dass der WT als „erste Anlaufstelle“ seines ausländischen Klienten zumindest in Grundzügen mit den in diesem Rechtsgebiet vorgesehenen, zwingenden Arbeitnehmeransprüchen und Melde- und Bereithaltungspflichten vertraut sein sollte. Damit kann der Klient vor teils empfindlichen Verwaltungsstrafen bei Nichtbefolgung geschützt werden. Der vorliegende Beitrag gibt daher einen Überblick über die wesentlichsten Änderungen durch das ASRÄG 2014, die sich für ausländische Unternehmen aus dem EU oder EWR-Raum¹ ergeben, die Arbeitnehmer im Rahmen von Dienstleistungsverträgen nach Österreich entsenden.² Als wesentlichste Änderungen sind diesbezüglich zu nennen:

- Präzisierung des Begriffs der „Entsendung“
- Änderungen/Klarstellungen des Be-

griffs des „Entgelts“

- Erweiterung der Entsendemeldung
- Erweiterung/Präzisierung der Unterlagenbereithaltungspflichten für Kontrollzwecke

2. Präzisierung des Begriffs der „Entsendung“

2.1. Kein zeitliches Mindestausmaß

Bis zum ASRÄG 2014 knüpfte der Gesetzeswortlaut hinsichtlich der zwingenden Arbeitnehmeransprüche und der Melde- und Bereithaltungspflichten an das Vorliegen einer „Entsendung zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung“ an.³ Im neuen Gesetzeswortlaut wurde der Terminus „fortgesetzt“ nunmehr gestrichen. Dies soll nach den EB klarstellen, dass die sich aus einer Entsendung ergebenden Arbeitgeberpflichten in Österreich grundsätzlich an keinerlei zeitliches Mindestmaß gebunden sind.⁴

2.2. Schaffung eines Ausnahmekatalogs für bestimmte Inlandstätigkeiten

Im Gegenzug zur extensiven Auslegung des Entsendebegriffs aus zeitlicher Sicht sieht das ASRÄG 2014 im neu geschaffenen § 7b Abs 1a AVRAG nunmehr einen Katalog an Inlandsarbeiten vor, die nicht

als „Entsendung“ qualifiziert werden. Dies soll für folgende Arbeiten gelten, wenn diese kurzfristig und von geringem Umfang in Österreich ausgeübt werden:

1. geschäftliche Besprechungen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen
2. Teilnahme an Seminaren ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen
3. Messen und messeähnliche Veranstaltungen im Sinne des § 17 Abs 3 bis 6 ARG, 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)
4. Besuch von und Teilnahme an Kongressen
5. kulturelle Veranstaltungen, die im Rahmen einer Tournee stattfinden, bei welcher der Veranstaltung (den Veranstaltungen) in Österreich lediglich eine untergeordnete Bedeutung zukommt (zukommen), soweit der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zumindest für einen Großteil der Tournee zu erbringen hat
6. Teilnahme und Abwicklung von internationalen Wettkampferveranstaltungen

(Internationale Meisterschaften) im Sinne des § 3 Z 6 BSVG 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

Dabei ist allerdings zu beachten, dass nur dann sämtliche zwingenden Arbeitnehmeransprüche und Melde- und Bereithaltungsverpflichtungen nach dem AVRAG entfallen, wenn die genannten Tätigkeiten **nicht im Rahmen eines Dienstleistungsvertrags** mit einem inländischen Dienstleistungsempfänger geschlossen wurden. Werden die genannten Tätigkeiten hingegen **im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages** mit einem inländischen Dienstleistungsempfänger erbracht, entfallen nur der zwingende Anspruch des Arbeitnehmers auf die jeweils anwendbaren arbeitsrechtlichen Mindestentgeltvorschriften sowie den Differenzurlaub. Somit bleibt im Rahmen der inländischen Dienstleistungserbringung selbst bei den oben genannten Tätigkeiten bspw. die Verpflichtung zur Einreichung der Entsendemeldung bestehen.⁵

2.3. Einschränkung des „Montageprivilegs“

Schon bisher sah § 7 b Abs 2 AVRAG eine Erleichterung für Entsendungen im Rahmen von Arbeiten im Zusammenhang mit der Lieferung von Anlagen oder Maschinen in Österreich vor. Dieses sogenannte „Montageprivileg“ wird durch das ASRÄG 2014 allerdings eingeschränkt: Das Privileg entfällt generell für Arbeiten an Maschinen, so dass nur mehr Montagearbeiten, die Inbetriebnahme, damit zusammenhängende Schulungen sowie Reparaturen an Anlagen begünstigt sind, sofern die Lieferung der Anlage an einen Betrieb erfolgt und die entsprechenden Tätigkeiten nicht von inländischen Arbeitnehmern erbracht werden können. Die EB definieren Anlagen in diesem Zusammenhang als „selbständige und ortsfest benutzte Funktionseinheiten“. Die EB stellen zudem klar, dass bloße „Servicearbeiten“ an Anlagen generell nicht mehr begünstigt sein sollen.

Sofern das „Montageprivileg“ greift, bleibt es bei den bisherigen beiden Erleichterungen: So sind die **zwingenden arbeitsrechtlichen Mindestentgeltvorschriften** im (fiktiven) Anwendungsbereich von Kollektivverträgen **nicht anzuwenden**, wenn die Arbeiten in Österreich insgesamt nicht länger als **drei Monate** dauern. Zudem gebührt dem Arbeitnehmer **kein Differenzurlaubsanspruch**, wenn die Arbeiten in Österreich insgesamt nicht länger als **acht Kalendertage**⁶ dauern.

3. Änderungen/Klarstellungen beim Begriff des „Entgelts“

3.1. Klarstellungen im Bereich des arbeitsrechtlichen Entgeltsanspruchs

Schon bisher normierte § 7b Abs 1 Z 1 AVRAG, dass nach Österreich entsandte Dienstnehmer zwingend und unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts⁷ zumindest Anspruch auf jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt haben, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt. Das ASRÄG 2014 sieht nunmehr klarstellend⁸ vor, dass sich der zwingende Entgeltsanspruch der entsandten Arbeitnehmer nicht auf Beiträge nach dem BMSVG⁹ und auf Beiträge oder Prämien nach dem BPG¹⁰ bezieht.¹¹

Das ASRÄG nimmt erstmals auch eine gesetzliche Klarstellung des **Fälligkeitzeitpunkts für Sonderzahlungen** im Rahmen von Entsendungen vor.¹² Im Falle eines solchen Sonderzahlungsanspruchs hat der Arbeitgeber diese aliquot für die jeweilige Lohnzahlungsperiode zusätzlich zum laufenden Entgelt zu leisten.¹³ Mit dieser Regelung sollen nach den EB unverhältnismäßige Belastungen oder Bevorzugungen von ausländischen Arbeitgebern verhindert werden.

Diese würden entstehen, wenn bspw. bei einem nur kurzfristigen Inlandseinsatz nach dem anwendbaren österreichischen Kollektivvertrag zufälligerweise im entsprechenden Lohnzahlungszeitraum eine Sonderzahlung fällig würde oder umgekehrt trotz längerfristigem Inlandseinsatz zufälligerweise in den entsprechenden

Lohnzahlungszeiträumen keine Sonderzahlungen fällig werden würden.¹⁴

3.2. Änderungen im Bereich des verwaltungsstrafrechtlich sanktionierten Entgeltbegriffs

Die in der Praxis wohl bedeutendste Änderung erfährt das AVRAG durch eine Änderung der Verwaltungsstrafbestimmung im Bereich der Unterentlohnung. Bisher konnte eine Verwaltungsstrafe nur dann verhängt werden, wenn dem nach Österreich entsandten Arbeitnehmer nicht zumindest der nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende **Grundlohn** unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien geleistet wurde.¹⁵ Der Begriff des „Grundlohns“ war nicht legal definiert. Die hA ging davon aus, dass darunter nur der für die erbrachte Arbeitszeit zustehende Brutto-Grundbezug (Grundlohn bzw. Grundgehalt) inkl. Brutto-Überstundengrundentgelt zu verstehen sei.¹⁶ Somit war die Nichtleistung allfällig zustehender Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen verwaltungsstrafrechtlich bislang nicht sanktioniert.¹⁷ Mit dem ASRÄG 2014 wird der verwaltungsstrafrechtlich sanktionierte Entgeltbegriff wesentlich weiter gefasst. Nunmehr wird das **gesamte** dem entsandten Arbeitnehmer unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende **Entgelt** der verwaltungsbehördlichen Kontrolle unterworfen. Als einzige Ausnahme bleibt eine Nichtleistung der unter § 49 Abs 3 ASVG¹⁸ angeführten Entgeltbestandteile verwaltungsstrafrechtlich weiterhin unsanktioniert. Flankiert wird die Ausdehnung des Verwaltungsstrafatbestandes allerdings gleichzeitig durch die Möglichkeit, durch nachweisliche Leistung des gesamten dem Arbeitnehmer arbeitsrechtlich zuständigen Entgelts – d.h. auch der von § 49 Abs 3 ASVG umfassten Entgeltbestandteile – Straffreiheit zu erlangen. Diese Form der „tätigen Reue“ ist allerdings daran geknüpft, dass der Differenzbetrag vor einer Erhebung durch die zuständige Kontrollbehörde (Finanzpolizei oder BUAK) geleistet wird. Zudem wurden auch die Voraussetzungen für ein Absehen von der Strafverhängung durch die Bezirksverwaltungsbehörden entschärft.¹⁹

4. Entsendemeldung (ZKO-3 Meldung)

4.1. Übermittlung der Entsendemeldung und Bereitstellung einer Abschrift

Wie bisher hat die Meldung über eine Entsendung („Entsendemeldung“) iSd § 7b Abs 3 AVRAG spätestens eine Woche vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme an die Zentrale Koordinationsstelle (idF ZKO) für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen zu erfolgen. Die Meldung muss nach dem ASRÄG 2014 in elektronischer Form erfolgen. In der Vergangenheit war eine elektronische Meldung an das Bestehen einer technischen Möglichkeit geknüpft.²⁰ Zusätzlich zur Weiterleitung der Entsendemeldung an den zuständigen Krankenversicherungsträger wird diese von der ZKO nun, im Fall von Bautätigkeiten²¹, auch an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) elektronisch übermittelt.²²

Hinsichtlich der Abschrift, die in der Regel dem Beauftragten²³ bzw. dem entsandten Arbeitnehmer auszuhändigen ist, erfolgte eine Klarstellung als diese nunmehr auch in elektronischer Form zur Verfügung gestellt werden kann. Für den Beauftragten bzw. entsandten Arbeitnehmer entfällt nunmehr die Pflicht die Nicht-Aushändigung einer solchen Abschrift sofort mit Arbeitsaufnahme an die ZKO zu melden.²⁴ Begründet wird dies damit, dass der Beauftragte bzw. Arbeitnehmer regelmäßig keine Kenntnis über diese Verpflichtung, die inhaltlich eine unternehmerische Tätigkeit darstellt, hat.²⁵ Wie sich zudem in der Praxis gezeigt hat, wurden vielfach Arbeitnehmer ohne deren Zustimmung durch den Arbeitgeber zu Bevollmächtigten (Beauftragten) bestellt.²⁶ Dies reicht jedoch für den Übergang der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit nicht aus. Aus den genannten Gründen wurden iRd ASRÄG 2014 die bestehenden Melde- und Bereithaltungspflichten und die Strafbarkeit des Beauftragten dafür aus dem AVRAG entfernt.²⁷

4.2. Inhalt der Entsendemeldung

Im Hinblick auf die Entsendemeldung selbst erfolgten Klarstellungen, dass die Meldung für jede Entsendung gesondert

zu erfolgen hat (d.h. Vorratsmeldungen sind nicht zulässig) und, dass nachträgliche Änderungen der gemeldeten Daten unverzüglich zu melden sind. Die Angaben, die in der Entsendemeldung zu machen sind wurden durch das ASRÄG 2014 umfassend erweitert. Im Folgenden werden sämtliche Angaben die ab 1.1.2015 zu machen sind aufgezählt, die Neuerungen durch das ASRÄG 2014 sind fett markiert:²⁸

- 1 Name, Anschrift und **Gewerbebefugnis oder Unternehmensgegenstand** des Arbeitgebers, Umsatzsteueridentifikationsnummer,
- 2 **Name und Anschrift der zur Vertretung nach außen Berufenen des Arbeitgebers,**
- 3 Name und **Anschrift** des Beauftragten,
- 4 Name und Anschrift des inländischen Auftraggebers (Generalunternehmers),
- 5 die Namen, **Anschriften**, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und **zuständige Sozialversicherungsträger** sowie Staatsangehörigkeit der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer,
- 6 **Zeitraum der Entsendung insgesamt** sowie Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung **der einzelnen Arbeitnehmer in Österreich, Dauer und Lage der vereinbarten Normalarbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmer,**
- 7 die Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer **nach den österreichischen Rechtsvorschriften** gebührenden Entgelts und **Beginn des Arbeitsverhältnisses bei dem Arbeitgeber,**
- 8 Ort (genaue Anschrift) der Beschäftigung in Österreich (auch andere Einsatzorte in Österreich),
- 9 die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers **unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,**
- 10 sofern für die Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, jeweils die ausstellende Behörde sowie Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung,
- 11 sofern die entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine Aufenthaltsgenehmigung benötigen,

jeweils die ausstellende Behörde sowie Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung.

Strafbar sind nun nicht mehr nur die nicht rechtzeitige Übermittlung der Entsendemeldung, sondern auch die nicht vollständige Übermittlung, wissentliche Falschangaben, sowie das Unterlassen einer rechtzeitigen und vollständigen Änderungsmeldung. Die Betragshöhe der Strafe wurde zwar grundsätzlich gleich belassen,²⁹ sie ist nach dem ASRÄG 2014 jedoch je **betroffenem Arbeitnehmer** festzusetzen. Auch im Rahmen dieser Bestimmung wurde die Strafbarkeit des Beauftragten gestrichen.³⁰

5. Bereithaltungspflichten

5.1. Aufzählung der Lohnunterlagen, die bereitzuhalten sind

Im Rahmen des ASRÄG 2014 wurde schließlich auch klargestellt welche Lohnunterlagen bereitzuhalten sind. Nach § 7d Abs 1 AVRAG sind der Arbeitsvertrag oder Dienstzettel, der Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die LohnEinstufung in deutscher Sprache am Arbeits(Einsatz-)ort bereitzuhalten. Sprachlich klargestellt wurde außerdem, dass diese Lohnunterlagen nunmehr auch für solche Arbeitnehmer weiter vorzuhalten sind, deren Entsendung vor dem Gesamtentsendezeitraum geendet hat.³¹

5.2. Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen

Gemäß § 7d Abs 2 AVRAG neuer Fassung trifft die Bereithaltungspflicht nun regelmäßig den Arbeitgeber. Dem Arbeitgeber soll ab Inkrafttreten insbesondere die Möglichkeit genommen werden, die Bereithaltungspflicht auf einen Beauftragten abzuwälzen, weshalb die diesbezügliche Bestimmung gestrichen wurde.³² Für Fälle, in denen eine Bereithaltung am Arbeitsort unzumutbar ist (z.B. keine gesicherte Aufbewahrungsmöglichkeit), wurde die Übermittlungsfrist hinsichtlich der Lohnunterlagen ausgedehnt. Diese müssen nun bis zum Ablauf des der Aufforderung³³

zweitfolgenden Werktags abgesendet werden.³⁴

5.3. Änderungen der Strafbestimmungen im Hinblick auf die Bereithaltungs- und Einsichtswährungsverpflichtungen

Die Nicht-Bereithaltung der Lohnunterlagen durch den Arbeitgeber war in der Vergangenheit, im Vergleich zur Strafe betreffend Unterentlohnung, mit vergleichsweise geringen Strafen bedroht.³⁵ Da fehlende Lohnunterlagen in der Regel die Feststellung einer Unterentlohnung vereitelten, nahmen Arbeitgeber regelmäßig die wesentlich günstigere Strafbestimmung hinsichtlich Nicht-Bereithaltung in Kauf. Auf diese Praxis hat der Gesetzgeber nun reagiert und gleicht die dementsprechenden Strafbestimmungen nun im ASRÄG 2014 aneinander an.³⁶ Für beide Straftatbestände ist nun je Arbeitnehmer eine Geldstrafe von 1.000 bis 10.000 Euro bzw. im Wiederholungsfall von 2.000 bis 20.000 Euro zu entrichten. Sind mehr als drei Arbeitnehmer betroffen so erhöht sich die Strafe je Arbeitnehmer auf 2.000 bis 20.000 Euro bzw. 4.000 bis 50.000 Euro.³⁷ Eine Erhöhung der Strafen auf die soeben genannten Beträge von 1.000 bis 10.000 Euro bzw. 2.000 bis 20.000 Euro findet sich auch in § 7i Abs 2 AVRAG nF hinsichtlich der sogenannten Vereitelungshandlungen³⁸ bei Kontrollen durch die Abgabenbehörde (die Erhöhung bei mehr als drei betroffenen Arbeitnehmern findet auf diese Bestimmung keine Anwendung). Konnte diese Strafbestimmung in der Vergangenheit nur den Arbeitgeber treffen, findet sich in der geänderten Bestimmung keinerlei Einschränkung mehr hinsichtlich des handelnden Personenkreises. Die diesbezügliche Strafe ist jedoch nicht je betroffenem Arbeitnehmer festzusetzen. Davon ausgenommen ist die Verweigerung der Einsichtnahme in die Lohnunterlagen sowie in die Unterlagen, die bei Nicht-Bestehen einer österreichischer Sozialversicherungspflicht gemäß § 7b Abs 5 AVRAG³⁹ bereitzuhalten sind, denn für dieses Delikt wird die Strafe gemäß § 7i Abs 2a AVRAG nF je betroffenem Arbeitnehmer festgesetzt. Ergänzend sei hier angemerkt, dass das Nicht-Bereithalten, Nicht-Zugänglichmachen und Nicht-Übermitteln der Unterlagen iSv

7b Abs 5 AVRAG nach § 7b Abs 8 AVRAG nF mit Strafen von 500 bis 5.000 Euro bzw. 1.000 bis 10.000 Euro im Wiederholungsfall je betroffenem Arbeitnehmer zu bestrafen ist.

1 Der Anwendungsbereich der Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsvorschriften ist dabei nicht auf EU/EWR-Unternehmen beschränkt, sondern gilt zum Großteil auch für Drittstaatsunternehmen. Da in verschiedenen Regelungsbereichen (bspw. Haftung des inländischen Auftraggebers, Entsendemeldung) aber doch Unterschiede bestehen, wird aus Vereinfachungsgründen exemplarisch der häufigere Fall der Entsendung durch EU/EWR-Unternehmen dargestellt.

2 Das ASRÄG 2014 trifft darüber hinaus auch neue Regelungen für ausländische Unternehmen, die Arbeitnehmer nach Österreich überlassen, wobei ein Großteil der Melde- und Bereithaltungspflichten dem inländischen Beschäftigter aufgebürdet werden. Die Neuregelungen im Bereich der grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung werden in diesem Beitrag nicht dargestellt.

3 § 7b Abs 1 AVRAG aF.

4 Das Gesetz selbst sieht allerdings in weiterer Folge in § 7b Abs 2 AVRAG sehr wohl zwei bedeutende zeitabhängige Erleichterungsvorschriften im Bereich von Anlagenlieferungen vor. Siehe dazu im Detail Punkt 2.3.

5 EB zur RegVorl zu §§ 7a und 7b Z 1 AVRAG.

6 Der Gesetzeswortlaut stellt statt wie bisher auf „acht Tage“ auf „acht Kalendertage“ ab. Laut den EB soll es sich hier allerdings nur um eine Klarstellung handeln, dass für diese Frist nicht Werk- sondern Kalendertage ausschlaggebend sind.

7 In den überwiegenden Fällen wird bei Entsendungen nach Österreich kraft Rechtswahl oder mangels Rechtswahl kraft Sondernorm bei Entsendungen das Arbeitsrecht des Entsendestaates und nicht österreichisches Arbeitsrecht zur Anwendung kommen.

8 EB zur RegVorl zu §§ 7a und 7b Z 1 AVRAG.

9 Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, BGBl I Nr. 100/2002.

10 Betriebspensionsgesetz BGBl Nr. 282/1990.

11 § 7b Abs 1 Z 1 AVRAG idF ASRÄG 2014.

12 Der Großteil der in Österreich anwendbaren Kollektivverträge sieht bspw. für den Arbeitnehmer neben den laufenden Bezügen Ansprüche auf Sonderzahlungen (zB Urlaubsgeld, Weihnachtsremuneration) vor. Über die oben dargestellte Eingriffsnorm des § 7b Abs 1 Z 1 AVRAG erstreckt sich dieser Anspruch grundsätzlich auch auf nach Österreich entsandte Arbeitnehmer.

13 § 7b Abs 1 letzter Satz AVRAG idF ASRÄG 2014.

14 EB zur RegVorl zu §§ 7a und 7b Z 1 AVRAG.

15 § 7i Abs 3 AVRAG aF.

16 Vgl. bspw. Kühnleub/Wieder, „Das neue Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsg“, ZAS 2011/36, 219.

17 Richtlinien LSDBG, GZ BMASK-462.203/0014-VII/B/9/2011.

18 Als besonders bedeutende Entgeltbestandteile, die von § 49 Abs 3 ASVG umfasst sind, können beispielsweise Tag- und Nächtigungsgelder, Fahrtkostensätze oder Schmutzulagen genannt werden.

19 Vgl. dazu im Detail die komplexe Regelung des § 7i Abs 6 AVRAG idF ASRÄG 2014. Deren Darstellung im Detail würde den Rahmen des vorliegenden

Beitrags sprengen.

20 § 7b Abs 3 AVRAG aF.

21 Der Begriff „Bautätigkeiten“ wird weder im AVRAG noch in den erläuternden Bemerkungen zum ASRÄG 2014 definiert. Es ist wohl davon auszugehen, dass „Bautätigkeiten“ anhand der Unternehmungen iSd § 2 BUAG festzumachen sind, für die die BUAK zuständig ist.

22 In § 7h AVRAG wurde die BUAK zudem nun auch ausdrücklich ermächtigt, die Bereithaltung der Entsendemeldung und der Lohnunterlagen zu überwachen, Einsicht zu nehmen, Abschriften anzufertigen und die Übermittlung der Unterlagen zu fordern.

23 Die Abschrift ist dem mit dem Weisungsrecht des Arbeitgebers gegenüber den entsandten Arbeitnehmern Beauftragten zur Verfügung zu stellen. Wird nur ein Arbeitnehmer entsandt, diesem Arbeitnehmer. Vgl. § 7a Abs 3 AVRAG idF ASRÄG 2014.

24 § 7b Abs 3 AVRAG aF.

25 EB zur RegVorl zu §§ 7b AVRAG.

26 Vgl. z.B. VwSen-253532/Wg v. 16.2.2014; UVS Steiermark, GZ. 30.15-35/2012, 35.15-7/2012.

27 EB zur RegVorl zu § 7b AVRAG. Siehe auch die Ausführungen in den Punkten 4.2 und 5.2.

28 § 7b Abs 4 AVRAG idF ASRÄG 2014.

29 500 bis 5.000 Euro bzw. 1.000 bis 10.000 Euro im Wiederholungsfall.

30 § 7b Abs 8 AVRAG idF ASRÄG 2014.

31 Diese Verpflichtung ließ sich auch aus dem bisherigen Gesetzestext ableiten.

32 EB zur RegVorl zu §§ 7d AVRAG.

33 Der Austausch des Terminus „Verlangen“ durch „Aufforderung“ stellt keine inhaltliche Änderung dar, sondern soll lediglich zur Verwendung einer einheitlichen Terminologie beitragen. EB zur RegVorl zu § 7d AVRAG.

34 In der Vergangenheit mussten die Unterlagen innerhalb von nur 24 Stunden übermittelt werden. § 7d Abs 2 AVRAG aF.

35 Während die Nicht-Bereithaltung mit einer Geldstrafe von 500 bis 5.000 Euro und im Wiederholungsfall 1.000 bis 10.000 Euro bedroht war, betrug die Strafandrohung für die Unterbezahlung 1.000 bis 10.000 Euro bzw. 2.000 bis 20.000 Euro bei höchstens drei betroffenen Arbeitnehmern. Die Strafe erhöhte sich noch bei mehr als drei betroffenen Arbeitnehmern. Viel empfindlicher war aber, dass die Strafe für die Unterentlohnung je betroffenem Arbeitnehmer zu verhängen war, die Strafe für Nicht-Bereithaltung bzw. Nicht-Bereithaltung jedoch nur einmal. Vgl. § 7i Abs 2 und 3 AVRAG aF.

36 EB zur RegVorl zu 7i AVRAG.

37 § 7i Abs 3 und 4 ASRAG idF ASRÄG 2014.

38 Das sind insbesondere die Verweigerung, Erschwerung oder sonstige Behinderung des Zutritts zu (auch auswärtigen) Betriebsräumlichkeiten, des Befahrens von Wegen sowie die Verweigerung von Auskünften.

39 Die sind Unterlagen über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur SV (Formular E 101 bzw. A1), Abschrift der Entsendemeldung, sowie allenfalls eine behördliche Genehmigung des Sitzstaates des Arbeitgebers, falls eine solche für die Beschäftigung des Arbeitnehmers notwendig ist. Im Hinblick auf den Umfang dieser Unterlagen hat sich im ASRÄG keine Änderung ergeben. § 7b Abs 5 AVRAG wurde jedoch um Bestimmungen hinsichtlich der Möglichkeit der elektronischen Zurverfügungstellung und hinsichtlich der Übermittlungsfrist bei Unzumutbarkeit der Bereithaltung der Unterlagen ergänzt.