



DEN HORIZONT ERWEITERN

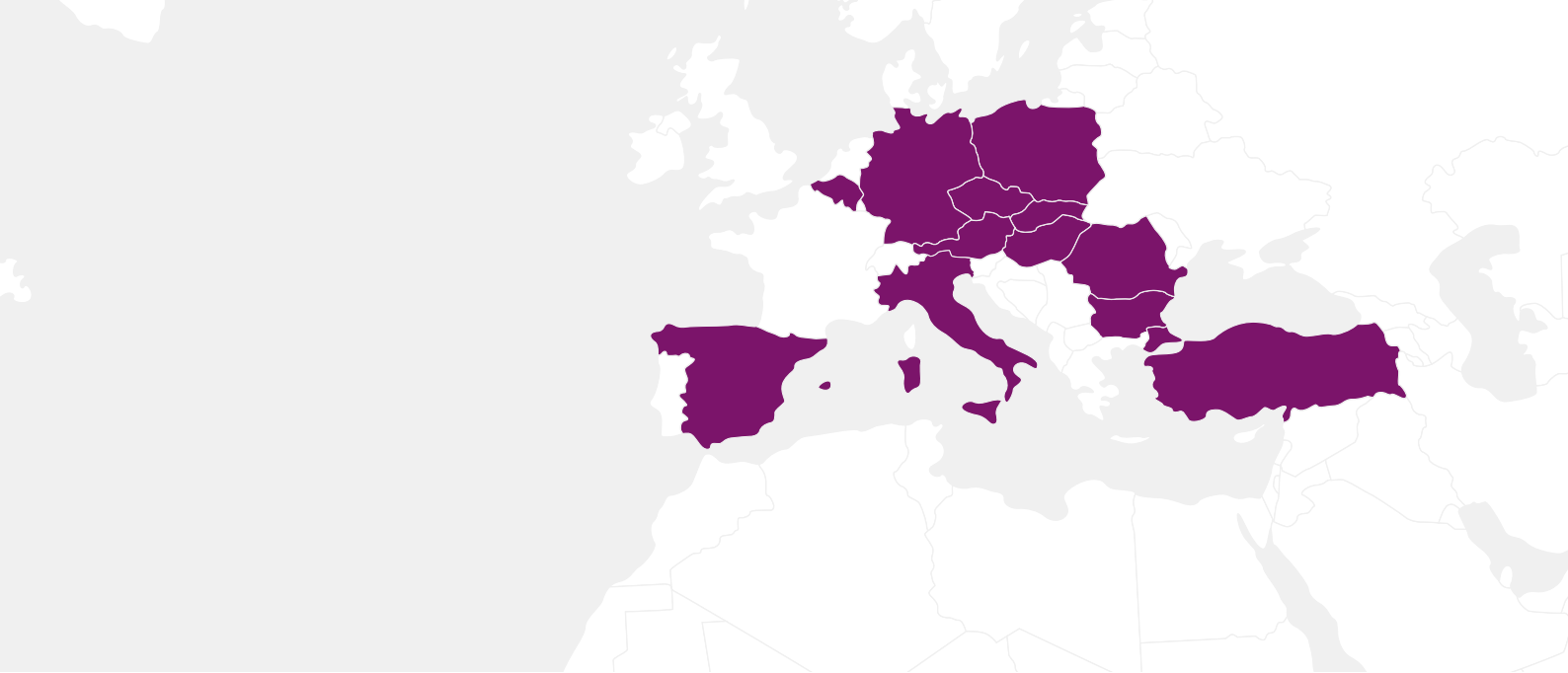


**SCWP
SCHINDHELM**

RECHTSANWÄLTE,
ERFAHREN UND
KREATIV.

AUSTRIA BELGIUM BULGARIA CHINA CZECH REPUBLIC GERMANY
HUNGARY ITALY POLAND ROMANIA SLOVAKIA SPAIN TURKEY

SCWP.COM



INHALTS- VERZEICHNIS

Schindhelm Allianz	3
Bulgarien	4
China	6
Deutschland	8
Italien	10
Österreich	12
Polen	16
Rumänien	18
Slowakei	20
Tschechische Republik	23
Spanien	26
Türkei	28
Ungarn	30



27 STANDORTE. 230 JURISTEN. 1.000 MÖGLICHKEITEN.

Von Prag bis Budapest, von Bukarest bis Warschau, von Shanghai bis Peking. Die Entsendung bzw. Überlassung von Arbeitnehmern gewinnt für international tätige Unternehmen mit zunehmender Wirtschaftsglobalisierung an Bedeutung. Sei es, um Vertriebswege aufzubauen, Kunden zu akquirieren, Projekte abzuwickeln, Repräsentanzen oder Tochtergesellschaften aufzubauen. Gegenüber den Mitarbeitern wird von Unternehmen zunehmend Flexibilität und Mobilität gefordert, um in einem sich stetig verändernden geschäftlichen Umfeld rasch reagieren zu können und handlungsfähig zu bleiben. Gleichzeitig stellen sich im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite zahlreiche rechtliche Fragestellungen. Schindhelm begleitet Sie mit internationalen Teams auf diesem Weg, öffnet Ihnen Türen und hilft Ihnen, Stolperfallen zu vermeiden. Mit Kompetenz, mit Engagement und der wertvollen Erfahrung vor Ort.

Schindhelm ist die Allianz europäischer Wirtschaftskanzleien mit dem Schwerpunkt Mittel- und Osteuropa und Asien Pazifik. In bislang 13 Ländern (Belgien, Bulgarien, China, Deutschland, Italien, Österreich, Polen, Rumänien, Slowakei, Spanien, Tschechien, Türkei, Ungarn) begleiten wir nationale und internationale Unternehmen in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts. Mit dieser Broschüre geben die Rechtsexperten der Schindhelm Allianz einen ersten Überblick, welche Rechtsvorschriften auf EU- und nationaler Ebene bei der Entsendung aus EU/EWR-Staaten in die jeweiligen EU-Staaten zur Anwendung kommen, welche Pflichten auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite bestehen, welche versicherungs- und abgabenrechtlichen Aspekte zu berücksichtigen sind und welche länderspezifischen Vorschriften im jeweiligen Land beachtet werden müssen.

BULGARIEN



ANWENDBARE GESETZGEBUNG

Verordnung 883/2004; Arbeitsgesetzbuch; Steuer- und Sozialversicherungsordnung; Sozialversicherungsgesetzbuch; Gesetz über die Arbeitsmigration und über die Arbeitsmobilität betreffend sowohl der Entsendungen von EU- als auch von Drittstaatsangehörigen; Gesetz über die Ausländer in Bulgarien; Gesetz über die Einreise, den Aufenthalt und das Ausreisen von Unionsbürgern, die keine bulgarischen Staatsangehörigen sind, und ihrer Familienangehörigen; Verordnung über die Dienstreisen und Entsendungen im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen sowie einige Regulierungen der einzelnen Gremien in Bulgarien, die in diesem Bereich zuständig sind.

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Hauptarbeitsinspektorat (Bulgarisch: "Glavna Inspekcija Po Truda") innerhalb von sieben Tagen nach dem tatsächlichen Beschäftigungsbeginn (im Falle der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen) und spätestens bis zum Beginn der Dienstleistungserbringung (im Falle der Entsendung von EU- und EWR-Bürgern) schriftlich zu informieren und sämtliche Änderungen der ursprünglich deklarierten Umstände unverzüglich (in manchen Fällen innerhalb von sieben Tagen) zu melden.

Der Arbeitgeber muss darüber hinaus

- den entsandten Arbeitnehmern die in Bulgarien geltenden Mindestarbeitsbedingungen für Beschäftigte in derselben oder einer ähnlichen Position in Bulgarien (einschließlich aller Tarifvereinbarungen) gewährleisten. Ausgenommen wenn die Bedingungen des entsendenden Staates im Vergleich zu den gleichlautenden Bedingungen in Bulgarien (inklusive

Gehalt, bezahlten Jahresurlaub, Arbeitszeit usw.) für den entsandten Arbeitnehmer günstiger ausfallen

- die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Arbeitserlaubnis, Visum und Aufenthalt für Drittstaatsangehörige erfüllen
- dem örtlichen Arbeitgeber die gesetzlich vorgeschriebenen Unterlagen über jeden entsandten Arbeitnehmer zur Verfügung stellen
- in bestimmten Fällen die Einkommensteuer und die Sozial- und Krankenversicherung für den entsandten Arbeitnehmer in Bulgarien zahlen

Sowohl bei Entsendung als auch bei direkter Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitern in Bulgarien kann eine Haftung für den entsendenden und aufnehmenden Arbeitgeber begründet werden. Dies ist dann besonders wichtig, wenn der aufnehmende Arbeitgeber ein Teil der Gruppe des entsendenden Arbeitgebers ist.

MINDESTLOHN

Der Mindestlohn für 2020 ist auf BGN 610,00 (ca. EUR 312,00) bestimmt worden. Der Mindeststundensatz beträgt BGN 3,66 (ca. EUR 1,87). In manchen Branchen (z. B. Lehrer) werden mittels Gesetz Sondermindestgehälter geregelt. Wenn das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik eine kollektive Beschäftigungsvereinbarung (Tarifvertrag) für den jeweiligen Sektor genehmigt hat, ist das ausländische Unternehmen verpflichtet, diese Vorkehrungen anzuwenden, wenn dies für die entsandten Arbeitnehmer günstiger ist. Falls jedoch die Beschäftigungsbedingungen nach dem Recht des Entsendestaats günstiger sind als die nach bulgarischem Arbeitsrecht geltenden Bedingungen (einschließlich aller Tarifvereinbarungen), gelten die Beschäftigungsvorschriften des Entsendestaats.

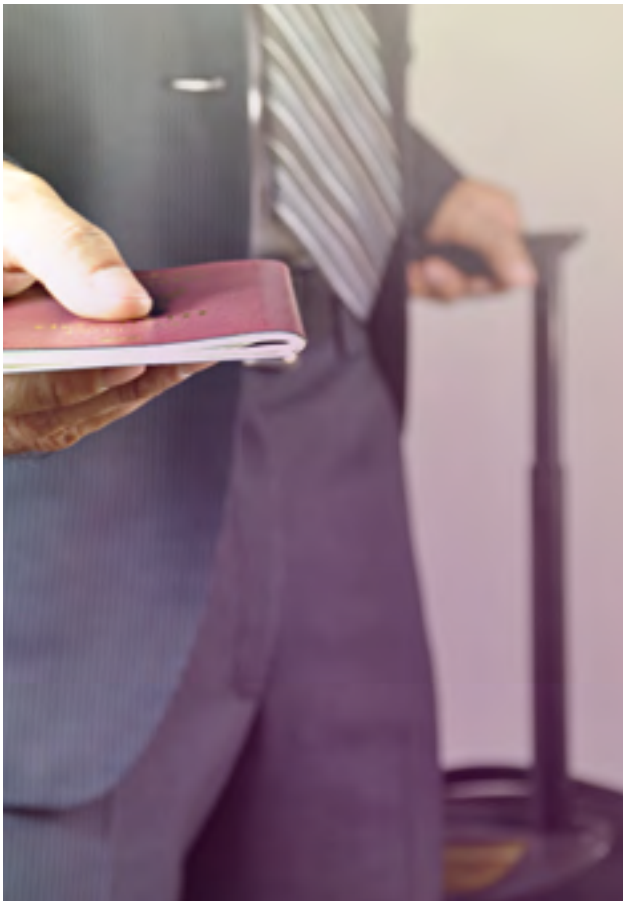


PFLICHTEN DER ENTSANDTEN ARBEITNEHMER

Die entsandten Arbeitnehmer sind verpflichtet, die öffentliche Ordnung Bulgariens und die bulgarische Gesetzgebung im Allgemeinen einzuhalten. Sie müssen sich am Wohnort anmelden lassen.

Drittstaatsangehörige müssen ein Visum und später eine Aufenthaltsgenehmigung erhalten, die zwecks und aufgrund der Arbeitserlaubnis erstellt werden. In

den meisten Fällen dürfen Drittstaatsangehörige aus anderen Gründen als der Arbeitserlaubnis oder aus Gründen, die mit der Arbeitserlaubnis nicht vereinbar sind, kein Visum oder keine Aufenthaltsgenehmigung besitzen. Dies gilt auch für den Zeitraum vor und während der Beantragung der Arbeitserlaubnis. Drittstaatsangehörige können mit einer Arbeitserlaubnis, einer einheitlichen Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis sowie einer Blauen Karte der Europäischen Union angestellt werden. Bei Entsendungen finden die einheitliche Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis sowie die Blaue Karte keine Anwendung.



WEITERE INFORMATIONEN FÜR DEN ARBEITGEBER **Mögliche Geldstrafen**

Bei Nichteinhaltung der Anforderungen des bulgarischen Arbeitsrechts kann dem Arbeitgeber eine Geldstrafe bis zu BGN 15.000,00 (ca. EUR 7.500,00) und für wiederholte Verstöße eine Geldstrafe bis zu BGN 60.000,00 (ca. EUR 30.000,00) verhängt werden. Zusätzlich können für die verantwortlichen Mitarbeiter Geldstrafen zwischen BGN 100,00 und 500,00 oder je nach Art der verletzten Verpflichtung BGN 1.000,00 bis zu 10.000,00 verhängt werden. Bei der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen kann der Verstoß gegen einige Bestimmungen zum Entzug der erteilten Arbeitserlaubnis führen.



CHINA

INFORMATIONEN FÜR DEN ARBEITGEBER

Grundbedingungen des Arbeitgebers

Arbeitgeber müssen rechtmäßig tätig sein, keine erheblichen Vorstrafen vorweisen sowie solvent sein. Ausländer können für bestimmte Anstellungen beschäftigt werden, die mit den chinesischen Regularien in Einklang stehen, solange kein gleichermaßen qualifizierter chinesischer Kandidat zur Verfügung steht.

Beschäftigungsdauer

In Übereinstimmung mit „The Regulations on the Management of the Employment of Foreigners in China“ sind einige Vorschriften zu beachten. Die Beschäftigungsdauer darf fünf Jahre nicht überschreiten. Sollte der Ausländer innerhalb von 30 Tagen vor Ablauf seines Vertrags einen Antrag für eine Verlängerung seiner Beschäftigung bei der für Arbeitssachen zuständigen Verwaltung einreichen, kann diese verlängert werden.

Bestimmte Regelungen bezüglich des Renteneintritts finden Anwendung auf angestellte Ausländer. Die besonders qualifizierten Ausländer der Kategorie A sind hiervon nicht betroffen. Ausländer der Kategorie B sollten nicht länger als bis zu ihrem 60. Lebensjahr beschäftigt werden, ohne Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Mit besonderer Erlaubnis kann von dieser Regelung abgewichen werden.

Sozialversicherung

Die Versicherungsprämien sollen sowohl vom Arbeitgeber sowie auch durch den Arbeitnehmer anteilig entsprechend der anwendbaren Regelungen bezahlt werden. Vergleichbar mit den Standards bezüglich des Mindestlohns variieren auch die Beitragsraten zur Sozialversicherung von Region zu Region. Die Sozial-

versicherungsbeiträge eines Arbeitnehmers in Shanghai betragen 10,5 % seines Lohns. Der Anteil des Arbeitgebers beläuft sich auf wenigstens 31,2 % seines Gehalts. Hierzu zählen etwa Beiträge zur Rentenversicherung, zur Krankenversicherung, zur Arbeitslosenversicherung, zur Vorsorge des Falls einer Schwangerschaft und einer Versicherung gegen Arbeitsunfälle, deren Höhe abhängig ist vom Grad der Gefährdung. Ein weiterer Beitrag in Höhe von 7 % für beide Parteien zur Finanzierung von Wohnraum ist für Ausländer optional.

International agierende Unternehmen sind beraten, ihre globalen Beschäftigungsrichtlinien und relevanten Beschäftigungspraktiken mit Hinblick auf die speziellen Anforderungen bezüglich Chinas Beschäftigungsgesetzen sowie den Vorgaben zur sozialen Absicherung anzupassen.

INFORMATIONEN FÜR DEN ARBEITNEHMER

Das chinesische Arbeitsvisum

Ausländische Arbeitnehmer, die planen in China zu arbeiten, sollten das Land nur mit einem gültigen Z-Visum betreten – das Antragsverfahren eines solchen Visums ist jedoch komplizierter als z. B. jenes für ein Geschäftsvisum (M-Visum). Der Arbeitgeber in China muss sich zunächst für das sogenannte „Notification Letter of Foreigner’s Work Permit“ bewerben sowie das Original und eine Kopie des ministeriellen Einladungsbriefs dem Arbeitnehmer zukommen lassen. Der nächste Schritt besteht darin, dass der Arbeitnehmer innerhalb von 15 Tagen nach Einreise in China eine Arbeiterlaubnis erhält. Im letzten Schritt bewirbt er sich für eine Aufenthaltsgenehmigung.



Das System der Arbeitserlaubnis

Der Antrag auf den Erhalt einer Arbeitserlaubnis wird auf einer Skala von A, B oder C mittels eines staatlichen Bewertungssystems anhand der jeweiligen Qualifikationen des Antragstellers eingestuft. Antragsteller, die über 85 Punkte erzielen, qualifizieren sich für Kategorie A. Diejenigen zwischen 85 und 60 Punkten für Kategorie B, darunter für Kategorie C. Neben dem Punktesystem können Bewerber jedoch auch bei Vorlage bestimmter Bedingungen in eine bestimmte Kategorie eingestuft werden.

Entsprechend des „Exit and Entry Administration Law“ der Volksrepublik China und der „Notice on the Full Implementation of the Work Permit System for Foreigners in China“ werden mindestens vier verschiedene Dokumente benötigt, um als Ausländer in China zu arbeiten.

MINDESTLOHN

Grundsätzlich haben Unternehmen volle Unabhängigkeit über ihr eigenes Gehaltssystem. Jedoch sollte das Gehalt eines jeden Angestellten nicht weniger als den lokalen monatlichen Mindestlohn betragen, welcher zwischen den verschiedenen Regionen Chinas unterschiedlich hoch ist. Eine Auswahl verschiedener Regionen ist untenstehend aufgezeigt (zuletzt aktualisiert am 04.04.2019).

Mindestlohn in verschiedenen bedeutenden Regionen Chinas (RMB pro Monat)

Region	Level 1
Shanghai	2420
Shenzhen	2200
Beijing	2120
Guangdong Province	2100





DEUTSCHLAND

ANWENDBARE GESETZGEBUNG

Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG); Mindestlohngesetz; Bundesurlaubsgesetz; Arbeitszeitgesetz; Arbeitnehmerüberlassungsgesetz; Arbeitsschutzgesetz; Mutterschutzgesetz; Jugendarbeitsschutzgesetz; Kinderarbeitsschutzverordnung sowie das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Je nachdem wie und in welcher Branche der Arbeitnehmer entsendet wird, bestehen unterschiedliche einzuhaltende Pflichten des Arbeitgebers. Bei jedem entsandten Arbeitnehmer ist eine Bescheinigung darüber erforderlich, dass dieser weiterhin in seinem Heimatland sozialversichert ist (A1-Formular).

Es bestehen je nach Branche unterschiedliche Meldepflichten nach dem Mindestlohngesetz, dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Die Meldungen sollen über ein hierfür bestehendes Internetportal (www.meldeportal-mindestlohn.de) erfolgen.

In bestimmten Branchen wie dem Baugewerbe, der Gebäudereinigung oder bei Pflegedienstleistungen muss dann eine zusätzliche Anmeldung bei der Zollverwaltung erfolgen und versichert werden, dass die Mindestarbeitsbedingungen eingehalten werden. Weitere Besonderheiten bestehen bei Beschäftigungen in Schicht- und Nachtarbeit und bei unterschiedlichen Beschäftigungsorten. Hier ist zusätzlich eine Einsatzplanung vorzulegen.

Darüber hinaus besteht unter bestimmten Voraussetzungen die Pflicht, bestimmte Unterlagen zur Prüfung durch die zuständigen Behörden in Deutschland oder

ggf. auch vor Ort der Beschäftigung bereitzuhalten. Dies können z. B. der Arbeitsvertrag, Arbeitszeitchronik, Lohnabrechnungen und Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen sein. Arbeitnehmer sind verpflichtet, in bestimmten Branchen ihre Ausweispapiere mitzuführen. Das A1-Formular sollte in jedem Fall mitgeführt werden.

Bei Leiharbeit ist zu beachten, dass der Arbeitgeber eine deutsche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung benötigt. Arbeitgebern, die nicht im Europäischen Wirtschaftsraum ansässig sind, ist eine Arbeitnehmerüberlassung untersagt.

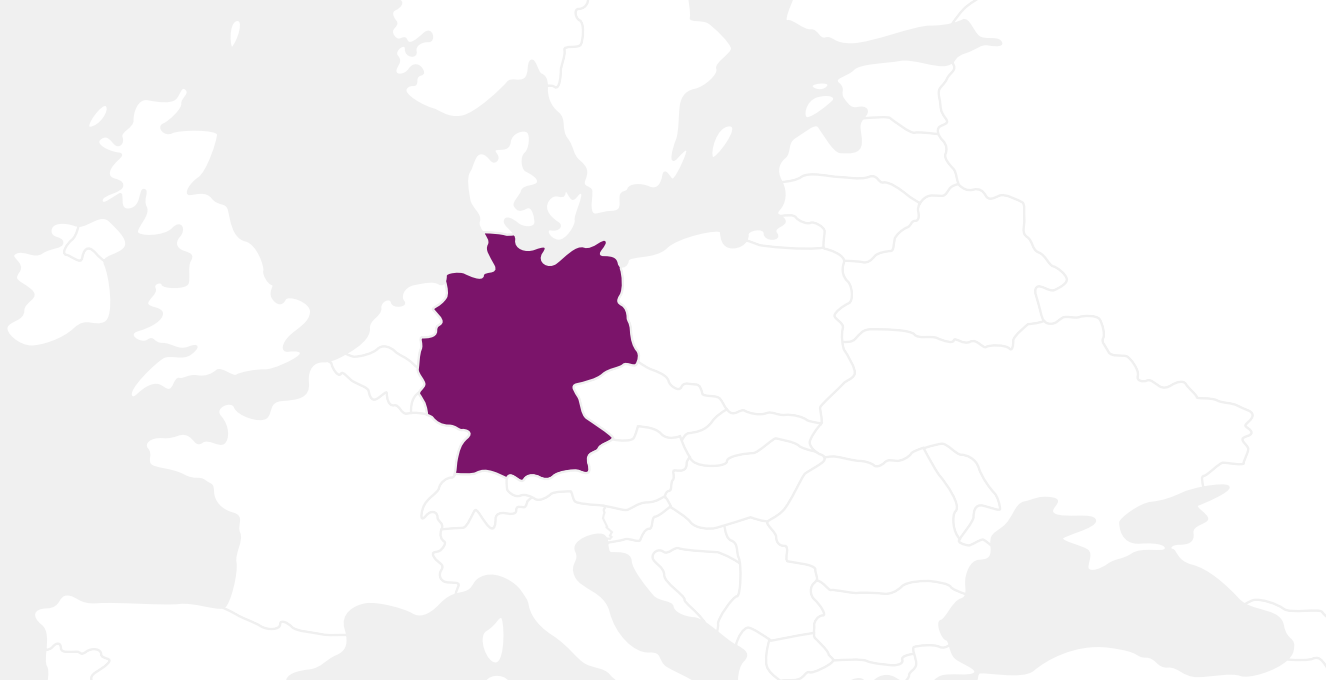
MINDESTLOHN

Der gesetzliche Mindestlohn beträgt in Deutschland derzeit EUR 9,19 brutto/Stunde. In bestimmten Branchen (insbesondere in der Baubranche) müssen zusätzlich die Regelungen in bestehenden Tarifverträgen beachtet werden. Diese sehen insbesondere vielfach höhere Mindestlöhne vor. Weitere Besonderheiten gelten in der Pflegebranche.

ENTSENDUNG VON NICHT-EU-BÜRGERN

Nicht-EU-Bürger dürfen grundsätzlich in Deutschland nur beschäftigt werden, wenn sie einen Aufenthaltstitel besitzen, der eine Beschäftigung erlaubt. Unter welchen Voraussetzungen ein solcher Aufenthaltstitel zu erteilen ist, ist im Aufenthaltsgesetz geregelt. Aufenthaltstitel, die eine Ausübung einer Beschäftigung erlauben, können grundsätzlich nur mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erteilt werden.

Bei Nicht-EU-Bürgern, die in Deutschland als Leiharbeitnehmer tätig werden sollen, darf die Bundes-



agentur für Arbeit eine solche Zustimmung aber nicht erteilen. Die Beschäftigung eines Nicht-EU-Bürgers als Leiharbeitnehmer ist daher nur möglich, wenn diesem ausnahmsweise bereits eine nicht der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit unterliegenden Aufenthaltsgenehmigung mit Beschäftigungserlaubnis erteilt wurde. Dies ist aber nur in Ausnahmefällen der Fall.

WEITERE INFORMATIONEN FÜR DEN ARBEITGEBER

Mögliche Geldstrafen

Verstöße gegen die einzuhaltenden Pflichten des Arbeitgebers können als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße im Einzelfall bis zu EUR 500.000,00 geahndet werden.





ITALIEN

ANWENDBARE GESETZGEBUNG

Die Regeln für die grenzüberschreitende Arbeitnehmerentsendung sind in der seit dem 22.07.2016 geltenden Gesetzesverordnung Nr. 136/2016 festgelegt, die zur Umsetzung der Richtlinie 2014/67/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15.05.2014 erlassen wurde.

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Ausländische Unternehmen, die Dienstleistungen in Italien erbringen, müssen folgende Verpflichtungen erfüllen:

- Abgabe einer vorherigen Erklärung über die Entsendung von in Italien beschäftigtem Personal spätestens am Tag vor Beginn der Entsendung
- Mitteilung aller nachfolgenden Änderungen innerhalb von fünf Tagen nach Eintritt des Ereignisses
- Aufbewahrung (schriftlich oder elektronisch) der Unterlagen in italienischer Sprache über Anstellung (Arbeitsvertrag oder ein vergleichbares Dokument), Lohn- und Gehaltsabrechnungen, zusammenfassende Übersicht über den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit, Unterlagen zum Nachweis der Lohnzahlung oder einer anderen gleichwertigen Handlung sowie Bescheinigung über die geltenden Sozialversicherungsgesetze (A1-Formular) und die öffentliche Mitteilung/Registrierung der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses (für den gesamten Zeitraum der Entsendung und bis zu zwei Jahre nach Beendigung)
- Benennung eines in Italien ansässigen Ansprechpartners, der für das Senden und Empfangen von Dokumenten zuständig ist. Anderenfalls gilt der Sitz der Entsendegesellschaft als der Ort, an dem der Empfänger der Dienstleistung registriert oder

ansässig ist (für die gesamte Dauer der Entsendung und bis zu zwei Jahre nach Beendigung)

- Benennung einer Person, die als Rechtsvertreter fungiert (muss nicht notwendigerweise mit der oben genannten Person identisch sein), um die betroffenen Sozialpartner mit dem Dienstleister für mögliche Tarifverhandlungen in Kontakt zu bringen. Diese Kontaktperson ist nicht verpflichtet, am Ort der Ausführung der entsandten Arbeit anwesend zu sein, hat aber im Falle eines begründeten Antrags (während der gesamten Dauer der Entsendung und bis zu zwei Jahre nach Beendigung) verfügbar zu sein.

MINDESTLOHN

In Italien gibt es keinen gesetzlichen Mindestlohn. Der Mindestlohn wird in den nationalen Tarifverträgen festgelegt, die in den verschiedenen Industriebereichen von den repräsentativsten Gewerkschaften auf nationaler Ebene abgeschlossen wurden (in Übereinstimmung mit Artikel 36 der Verfassung, der das Recht auf eine angemessene Vergütung im Verhältnis zu Quantität und Qualität der Arbeit festlegt).

WEITERE INFORMATIONEN FÜR DEN ARBEITGEBER

Mögliche Geldstrafen

Wenn die Entsendung nicht vorübergehender Natur ist, der Arbeitgeber gegen die Meldepflichten verstößt oder wenn eine grenzüberschreitende Entsendung ohne die für den Arbeitnehmer vorgesehenen Voraussetzungen festgestellt wird, unterliegen der unecht entsandte Arbeitnehmer und der unecht entsendende Arbeitgeber einer Geldbuße in Höhe von EUR 50,00 für jeden Arbeitnehmer und für jeden Tag der rechtswidrigen Beschäftigung (die angewandte Geldstrafe



darf in keinem Fall weniger als EUR 5.000,00 und nicht mehr als EUR 50.000,00 betragen).

Was die unechte Entsendung minderjähriger Arbeitnehmer betrifft, wird die Verletzung strafrechtlich bedeutsam mit einer drohenden Freiheitsstrafe von bis zu 18 Monaten und einer Erhöhung der Geldbuße auf EUR 300,00 für jeden Tag und für jeden Arbeitnehmer der rechtswidrigen Entsendung erhöht. Die Verletzung unterliegt nicht der Verjährung.

WEITERE INFORMATIONEN FÜR DEN ARBEITNEHMER

Schutz für Arbeitnehmer

Entsante Arbeitnehmer, die in Italien arbeiten oder gearbeitet haben, können ihre Rechte in Verwaltungs- und Gerichtsverfahren geltend machen. Rechtswidrige Situationen können den örtlichen Büros der Nationalen Arbeitsaufsichtsbehörde gemeldet werden, die die notwendigen Überwachungsmaßnahmen einleiten wird. (www.ispettorato.gov.it/it-it/il-ministero/ Uffici-periferici-e-territoriali/Pagine/default.aspx)

Die Generaldirektion des Ministeriums für Arbeit und Soziales ist im Rahmen ihrer Befugnisse für die Anwendung der Vorschriften über das Arbeitsverhältnis zuständig, auch im Falle einer grenzüberschreitenden Entsendung. Das Ministerium bietet den Nutzern, die verpflichtet sind, eine obligatorische vorherige Meldung zu machen, spezielle Unterstützung. Rechtliche und technische Fragen können online eingereicht werden. (www.urponline.lavoro.gov.it/s/)

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Was die Entsendung eines Arbeitnehmers aus einem EU-Mitgliedstaat nach Italien betrifft, so gilt als ent-

sandter Arbeitnehmer ein solcher, der normalerweise in einem anderen EU-Mitgliedstaat als Italien beschäftigt ist und der für einen begrenzten Zeitraum seine Tätigkeit in Italien ausübt. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Bedingungen des Ortes, an dem die entsandten Arbeitnehmer ihre Arbeit durchführen, d. h. der Grundsatz des *lex loci* (lokales Recht) gelten.

Im Falle der Entsendung von Arbeitnehmern aus Nicht-EU-Staaten bzw. von Arbeitnehmern aus Drittländern, mit denen Italien spezielle Abkommen geschlossen hat, nach Italien ist es jedoch möglich, innerhalb der in den Abkommen festgelegten Grenzen und unter Verwendung der bestehenden Formulare, weiterhin Beiträge ausschließlich im Herkunftsland des Arbeitnehmers zu zahlen.

Die italienische Sozialversicherungsbehörde („INPS“) hat nach EU-Vorgaben das neue A1-Formular (Bescheinigung über die für die betreffende Person geltenden Rechtsvorschriften im Bereich der sozialen Sicherheit) übermittelt, das die bisherigen Formulare ersetzt.



ÖSTERREICH

ANWENDBARE GESETZGEBUNG

Entgeltbestimmungen des Kollektivvertrages der jeweiligen Branche; Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz; LSD-BG (Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz); AuslBG (Ausländerbeschäftigungsgesetz); AÜG (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz); GewO (Gewerbeordnung); Sonderregelungen bestehen auch für Entsendungen/Überlassungen aus Nicht-EU/EWR/Schweiz; GmbHG.

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Wesentlich ist die Unterscheidung zwischen Überlassung und Entsendung. Bei der Überlassung treffen die wesentlichen Pflichten den Beschäftigten (Unternehmen, wo die Arbeitsleistung erbracht wird), bei der Entsendung treffen die wesentlichen Pflichten den Arbeitgeber. Die Annahme einer Entsendung erfordert als Grundlage einen entsprechenden Werkvertrag über ein gewährleistungstaugliches Werk (im Gegensatz zu einer Überlassung von Arbeitskräften).

Pflichten des Arbeitgebers bei Entsendung aus EU/EWR/Schweiz

- Meldung der Entsendung durch Formular ZKO 3 (elektronisch) vor Entsendung der Mitarbeiter (www.formularservice.gv.at)
- Mitarbeiter/Vorgesetzter haben Lohnunterlagen, Formular ZKO 3 und A1-Formular auf der Baustelle bzw. bei der Arbeitsstelle mitzuführen
- Nachweis über die Einhaltung österreichischer Entlohnungsvorschriften: Lohnunterlagen in deutscher Sprache (Arbeitsvertrag (auch in Englisch zulässig), Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege (z. B. Vormonat bzw. lfd. Monat), Arbeitszeitaufzeichnungen (tagesaktuell), Unterlagen betreffend die LohnEinstufung (z. B.

Stellenbeschreibung, Dienstvertrag))

- Ausnahmen für Bereithaltung auf Baustelle möglich (z. B. Bereithaltung der Unterlagen bei Rechtsvertreter oder Niederlassung, elektronische Verfügbarkeit etc.), Ausnahme gilt nicht für Transportbereich
- Dienstleistungsanzeige GewO bei reglementiertem Gewerbe
- Für Drittstaatsangehörige mit ICT-Aufenthaltstitel eine EU-Entsendebestätigung beantragen (ICT = inter company transfer)

Pflichten des Überlassers und Beschäftigten bei Überlassung aus EU/EWR/Schweiz

- Meldung der Entsendung durch Formular ZKO 4 (elektronisch) vor Überlassung der Mitarbeiter (www.formularservice.gv.at) durch Überlasser
- Lohn- und Meldeunterlagen und Überlassungsmitteilung an Beschäftigten übergeben
- Nachweis über die Einhaltung österreichischer Entlohnungsvorschriften: Lohnunterlagen in deutscher Sprache (Arbeitsvertrag (auch in Englisch zulässig), Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege (z. B. Vormonat bzw. lfd. Monat), Arbeitszeitaufzeichnungen (tagesaktuell), Unterlagen betreffend die LohnEinstufung (z. B. Stellenbeschreibung, Dienstvertrag))
- Beschäftigte haben Lohnunterlagen, ZKO 4 Formular und A1-Formular am Arbeits-/Einsatzort (Beschäftigungsort) zur Einsicht bereitzuhalten
- Ausnahmen für Bereithaltung am Arbeits-/Einsatzort möglich (z. B. Bereithaltung der Unterlagen bei Rechtsvertreter oder Niederlassung, elektronische Verfügbarkeit etc.), Ausnahme gilt nicht für Transportbereich
- Dienstleistungsanzeige GewO bei reglementiertem Gewerbe (z. B. gewerbliche Überlassung, ausgenommen Überlassung im gleichen Gewerbe)



- Für Drittstaatsangehörige mit Beschäftigungsbewilligung in einem EU-Staat muss eine EU-Überlassungsbestätigung beantragt werden

Gilt für Entsendung/Überlassung von Nicht-EU-Bürgern von Arbeitgebern mit Sitz in EU/EWR/Schweiz

- Meldung und Bereithaltung von Melde- und Lohnunterlagen wie andere Mitarbeiter (ZKO Meldung, A1-Formular, Lohnunterlagen)
- Für Drittstaatsangehörige mit Beschäftigungsbewilligung in einem EU-Staat ist keine Beschäftigungsbewilligung in Österreich erforderlich, nur eine EU-Überlassungsbestätigung muss in Österreich mit ZKO 4 Meldung beantragt werden
- Für Drittstaatsangehörige mit ICT-Aufenthaltstitel eines EU-Staates ist keine Beschäftigungsbewilligung erforderlich, nur eine EU-Entsendebestätigung muss in Österreich beantragt werden

MINDESTLOHN

Für die Dauer der Entsendung oder Überlassung hat der Arbeitnehmer zwingend Anspruch auf zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.

Neben dem laufenden Entgelt haben die nach Österreich entsandten oder überlassenen Arbeitskräfte Anspruch auf anteilige Sonderzahlungen (in der Regel Urlaubs- und Weihnachtsgeld), wenn diese im anwendbaren Kollektivvertrag vorgesehen sind. Die Sonderzahlungen sind diesfalls aliquot für die jeweilige Lohnzahlungsperiode, also im Ausmaß von je 1/12 zusätzlich zum laufenden Grundlohn monatlich auszuzahlen.

Mindestlohn und Urlaubsanspruch bei Entsendung/Überlassung

- Grundlohn lt. Kollektivvertrag (richtige Branche!)
- Anteilige Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld)
- Mehr- und Überstunden mit Zuschlag 50 % oder 100 %
- Zulagen für Erschwernis, Schmutz oder Gefahr lt. Kollektivvertrag
- Urlaubsanspruch nach gesetzlichen Bestimmungen

Vollausnahmen

Es gibt keine Melde- und Bereithaltungspflichten, keine Mindestentgeltvorschriften oder (kollektivvertragliche) Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen bei:

- geschäftlichen Besprechungen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen
- der Teilnahme an Seminaren und Vorträgen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen
- Arbeitnehmern innerhalb des Konzerns mit hohem Einkommen (Grenze ab ca. brutto EUR 7.200,00/Monat)
- vorübergehender Entsendung/Überlassung im Konzern für besondere Fachkräfte für zwei Monate pro Kalenderjahr (bestimmte Tätigkeiten)

Teilausnahmen

- Montageprivileg I: bei Entsendung \leq 3 Monate kein Anspruch auf das kollektivvertragliche Mindestentgelt; ausgenommen aber Bauarbeiten
- Montageprivileg II: bei Entsendung \leq 8 Tage kein Anspruch auf das kollektivvertragliche Mindestentgelt; Regelung über den zwingenden Anspruch auf bezahlten Urlaub gilt nicht; ausgenommen aber Bauarbeiten
- Meldepflichten (ZKO 3) und Bereithaltung der Lohnunterlagen und Meldeunterlagen (ZKO Formular und A1-Formular) kommen jedoch zur Anwendung

ÖSTERREICH

PFLICHTEN DER ENTSANDTEN ARBEITNEHMER **Aufenthaltsrechtliche Vorschriften für** **EU/EWR-Bürger**

Für EUR/EWR-Staatsangehörige gilt für einen Zeitraum von drei Monaten ab Einreise Visumfreiheit. Ab dem 4. Monat ist der Wohnsitz bei der örtlich zuständigen Niederlassungsbehörde anzuzeigen. Ansonsten drohen Bußgeldzahlungen in der Höhe von EUR 50,00 bis 250,00.

Aufenthaltsrechtliche Vorschriften für Nicht-EU/ EWR-Bürger

Drittstaatsangehörige benötigen bis zu einem Aufenthalt von sechs Monaten ein Visum (Typ C oder D). Ab dem 6. Monat wird eine Aufenthaltsbewilligung benötigt. Hier gibt es je nach Qualifikation und Grund des Aufenthalts verschiedene Titel für die jeweilige Aufenthaltsbewilligung (bspw. „Aufenthaltsbewilligung-Betriebsentsandter“, „Rot-Weiß-Rot-Karte“, „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“, „Blaue Karte EU“, „Niederlassungsbewilligung“, „Familienangehöriger“, „Daueraufenthalt EU“, „Unternehmensinterner Transfer/ICT“ etc.). Der mobile ICT kann erteilt werden, wenn der Antragsteller bereits über einen gültigen ICT-Aufenthaltstitel eines





anderen EU-Mitgliedstaates verfügt. Für die Erlangung einer Aufenthaltsbewilligung ist grundsätzlich das Vorliegen eines Lebensunterhaltes, einer Krankenversicherung und einer Unterkunft nachzuweisen.

Generell gilt: Wer eine Wohnung in Österreich bezieht, muss binnen drei Tagen nach Bezug der Unterkunft die Anmeldung des Wohnsitzes bei der zuständigen Behörde vornehmen. Ansonsten drohen Bußgeldzahlungen bis zu EUR 726,00 (im Wiederholungsfall bis zu EUR 2.180,00).

WEITERE INFORMATIONEN FÜR DEN ARBEITGEBER

Zur Entsendung von Arbeitnehmern

Ein Notgeschäftsführer kann bestellt werden, wenn kein Geschäftsführer seinen „gewöhnlichen Aufenthalt“ (nicht nur vorübergehender Aufenthalt, mehr als sechs Monate) im Inland hat. Jede GmbH benötigt zumindest einen Geschäftsführer, dem Schriftstücke an eine maßgebliche Adresse innerhalb von Österreich zugestellt werden können. Die Bestimmung soll Zustellungsschwierigkeiten vermeiden. Ein bloß vorübergehender Auslandsaufenthalt schadet nicht.

Auszug der wesentlichen Straftatbestände (Mindeststrafe)

- Nichtbereithaltung von Lohnunterlagen:
EUR 1.000,00, bei > 3 Mitarbeiter: EUR 2.000,00
- Unterentlohnung: EUR 1.000,00, bei > 3 Mitarbeiter:
EUR 2.000,00
- Nichtbereithaltung von A1-Formular / ZKO 3 / ZKO 4: EUR 1.000,00
- Nichtmeldung / verspätete Meldung / ZKO 3 / ZKO 4: EUR 1.000,00
- Nichtbereithaltung A1-Formular / Überlassungsmeldung durch Beschäftigter: EUR 500,00

Informationsquellen

- www.wko.at
- www.bmf.gv.at
- www.sozialministeriumservice.at
- www.formularservice.gv.at
- www.entsendeplattform.at
- www.help.gv.at
- www.migration.gv.at

POLEN



ANWENDBARE GESETZGEBUNG

Die Entsendung von Arbeitnehmern nach Polen ist im Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen geregelt. Es ist von Bedeutung, dass dieses Gesetz sowohl für die Arbeitgeber aus den Ländern der Europäischen Union, die die Arbeitnehmer nach Polen entsenden, als auch für die Arbeitgeber, die ihren Sitz außerhalb der Europäischen Union haben, gilt.

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

1. Die Gewährleistung der Beschäftigungsbedingungen, die den entsandten Arbeitnehmer nicht weniger günstigen:

- Normen und Ausmaß der Arbeitszeit sowie tägliche und wöchentliche Ruhezeit
- Ausmaß des Jahresurlaubs
- Mindestlohn für geleistete Arbeit im Jahr 2020 beträgt PLN 2.600,00 brutto/Monat
- Höhe der Lohnsätze und der Zulage für Überstunden
- Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz
- Schutzmaßnahmen von Schwangeren und von den Arbeitnehmerinnen im Mutterschaftsurlaub
- Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Kindern und Jugendlichen
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen bei der Beschäftigung
- Ausübung der Arbeit gemäß den Vorschriften für die Beschäftigung der Zeitarbeitnehmer

Als Ausnahme werden die Erstmontage- und/oder Einbauarbeiten betrachtet, wenn die Dauer der Ent-

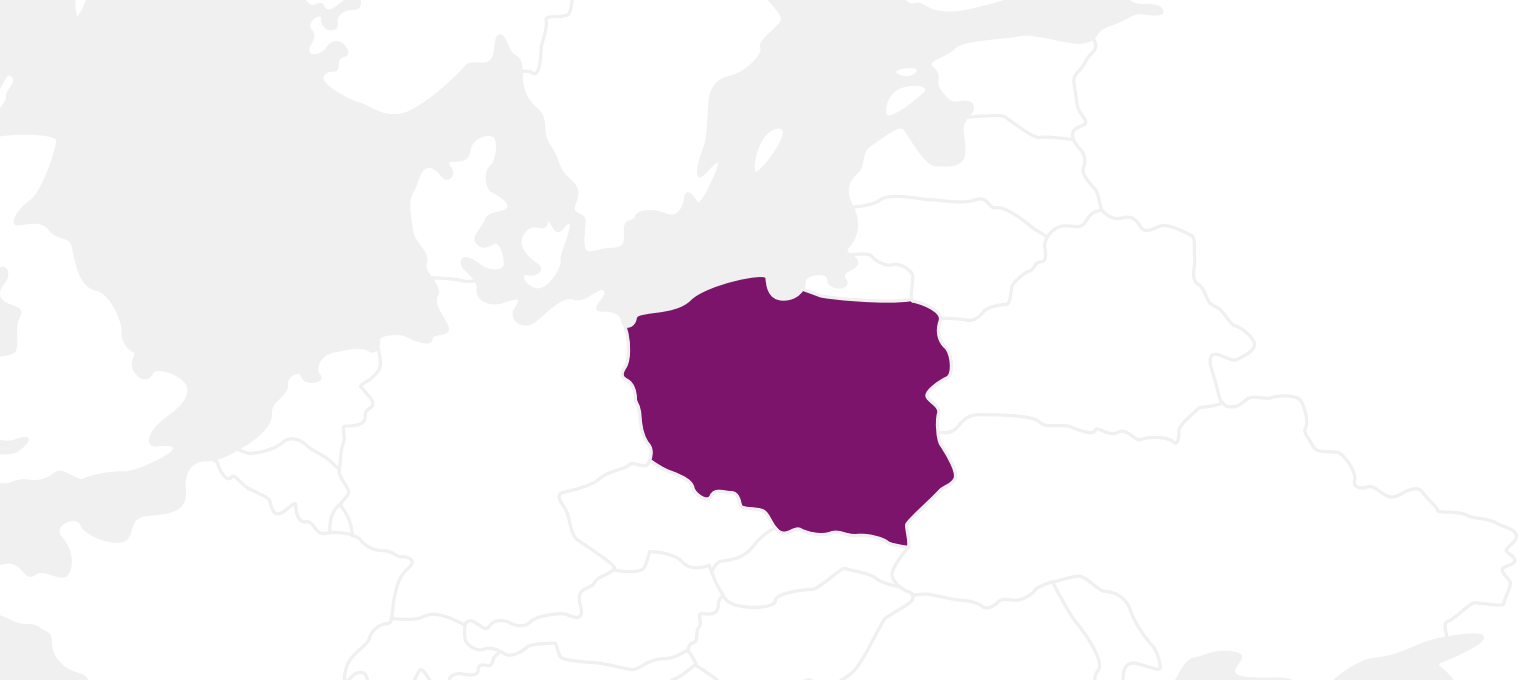
sendung acht Tage im Jahr nicht übersteigt (gerechnet ab dem 1. Tag am Arbeitsplatz). Diese Ausnahme betrifft nicht die Bauarbeiten, die Instandhaltung des Bauwerkes sowie Aushub, Erdarbeiten, Errichtung und Abbau von Fertigbauelementen, Einrichtung oder Ausstattung, Renovierung, Abbauarbeiten, Abbrucharbeiten, Wartung, Maler- und Reinigungsarbeiten.

2. Ernennung einer während des Zeitraums der Entsendung in Polen bleibenden Person, die für Kontakte mit der Staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde (poln.: Państwowa Inspekcja Pracy) und die Übersendung sowie das Erhalten der Unterlagen oder Benachrichtigungen zuständig sein wird.

3. Auf Aufforderung der Arbeitsaufsichtsbehörde, ist die im Punkt 2 genannte Person verpflichtet, die Angaben der vom entsendenden Arbeitgeber ermächtigten Person anzugeben, die den Arbeitgeber während der von der staatlichen Arbeitsaufsicht geführten Kontrolle vertreten wird.

Die Angaben umfassen: Name und Vorname der ermächtigten Person, Adresse, Telefonnummer sowie dienstliche E-Mail-Adresse. Auf begründeten Antrag der Arbeitsaufsichtsbehörde soll die o. g. Person im Zusammenhang mit der geführten Kontrolle in Polen erreichbar sein.

4. Spätestens am 1. Tag der Arbeit sollen der Arbeitsaufsichtsbehörde die Bescheinigungen vorgelegt werden, die für die Durchführung der Kontrolle der tatsächlichen Situation am Arbeitsplatz notwendig sind. Zu betonen ist, dass für solche Anmeldungen der entsendende, ausländische Arbeitgeber zuständig ist.



5. Die Aufbewahrung folgender Dokumente in der Papier- oder elektronischen Form während des Zeitraums der Entsendung nach Polen:

- Kopie vom Arbeitsvertrag des nach Polen entsandten Arbeitnehmers oder eines äquivalenten Dokumentes, die die Arbeitsbedingungen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bestätigen
- Dokumentation, die die Arbeitszeiten des nach Polen entsandten Arbeitnehmers (betreffend Beginn und Beendigung der Arbeit sowie die am bestimmten Tag geleisteten Arbeitsstunden) bestätigt oder eine Kopie davon
- Dokumente, die die Höhe der Vergütung des nach Polen entsandten Arbeitnehmers bestimmen, zusammen mit den vorgenommenen Abzügen (gemäß dem anwendbaren Recht) sowie Nachweisen der Lohnauszahlungen oder deren Kopien

Der Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer nach Polen entsendet, ist verpflichtet, auf Antrag der Arbeitsaufsicht oben genannte Unterlagen zusammen mit den Übersetzungen ins Polnische nicht später als fünf Arbeitstage vom Tag des Erhaltens des Antrags zur Verfügung zu stellen.

Zwei Jahre nach Beendigung der Arbeit des entsandten Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber auf Antrag der Arbeitsaufsichtsbehörde die Unterlagen nicht später als 15 Arbeitstage vom Tag des Erhaltens des Antrags zur Verfügung stellen. Der Antrag kann auch die Aufforderung enthalten, bestimmte Dokumente ins Polnische zu übersetzen.

PFLICHTEN DER ENTSANDTEN ARBEITNEHMER

EU- und EWR-Bürger sind verpflichtet, nicht später als drei Monate nach der Einreise in die Republik Polen ihren Aufenthalt im zuständigen Woiwodschaftsamt zu registrieren. Im Fall des Aufenthalts über 30 Tage gilt es, sich für die vorübergehende Zeit im zuständigen Gemeindeamt anzumelden.

Prinzipiell sind die entsandten Arbeitnehmer, die keine EU- oder EWR-Bürger sind, verpflichtet, schon bei der Einreise nach Polen den legalen Aufenthalt zu haben. Was die legale Beschäftigung der Ausländer, die keine EU- oder EWR-Bürger sind, betrifft, ist in solchen Fällen die Arbeitserlaubnis notwendig. Dies gilt allerdings nicht für jene Ausländer mit der Berechtigung, sich auf dem Gebiet eines EU-Landes, EWR-Staates, der kein EU-Mitgliedsstaat ist, oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft aufzuhalten, zu arbeiten und von in diesem Staat ansässigen Arbeitgeber beschäftigt sind sowie vorübergehend nach Polen im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen entsendet werden.

WEITERE INFORMATIONEN FÜR DEN ARBEITGEBER

Mögliche Geldstrafen

Verstöße gegen die einzuhaltenden Pflichten können für ausländische Arbeitgeber mit einer Geldbuße in Höhe von PLN 1.000,00 bis 30.000,00 geahndet werden.

RUMÄNIEN



ANWENDBARE GESETZGEBUNG

Regierungsverordnung Nr. 937/2018 betreffend die Festsetzung des gesetzlichen Mindestbruttolohns; Gesetz Nr. 16 vom 17.03.2017 betreffend die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Durchführung von transnationalen Diensten (Gesetz 16/2017); Gesetz Nr. 53/2003 Arbeitsgesetz; Verordnung EG 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit.

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Arbeitnehmer eines Arbeitgebers, der seinen Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder der Schweiz hat, können zu einer Niederlassung oder Gesellschaft, die Teil derselben Unternehmensgruppe ist, entsandt werden. Im Falle der Entsendung des entsprechenden Arbeitnehmers nach Rumänien sind vor der Aufnahme der Tätigkeit in Rumänien folgende Formaltäten einzuhalten.

Eine Anmeldung/Erklärung in rumänischer Sprache, vom Arbeitgeber unterschrieben, muss dem lokal zuständigen Arbeitsinspektorat in Rumänien spätestens einen Tag vor Beginn der Aufnahme der Tätigkeit des Arbeitnehmers in Rumänien übermittelt werden. Die entsprechende Erklärung muss folgende Informationen enthalten:

- Identifikationsdaten des Arbeitgebers
- Identifikationsdaten des entsandten Arbeitnehmers
- Identifikationsdaten der rumänischen Gesellschaft, an die der Arbeitnehmer entsandt wird
- Identifikationsdaten des Vertreters des Arbeitnehmers in Rumänien gegenüber den Kontrollbehörden (in der Regel ein Geschäftsführer oder ein Mitarbeiter aus dem HR-Bereich)
- Informationen betreffend die Entsendung (Entsendungszeitraum, Entsendungszweck)

In der Regel müssen in Rumänien bei der rumänischen Gesellschaft, zu der der Arbeitnehmer entsandt wird, folgende Informationen betreffend den Arbeitnehmer aufbewahrt werden:

- Kopie des Arbeitsvertrages
- Informationen betreffend die Währung, in der das Gehalt bezahlt wird, und Nachweise der Bezahlung des Gehaltes
- Arbeitszeit- und Anwesenheitserfassungen

Die oben erwähnten Informationen können entweder in Papier- oder elektronischer Form vorliegen. Eine Übersetzung in die rumänische Sprache muss ebenfalls vorhanden sein.

Der entsandte Arbeitnehmer unterliegt während der ganzen Entsendeperiode den im Ursprungsland geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Wobei jedoch folgende rumänische gesetzlichen Bestimmungen beachtet bzw. eingehalten werden müssen:

- Regelungen betreffend Arbeitszeit (8 Stunden täglich, 40 Stunden pro Woche)
- Regelung betreffend Mindesturlaub (20 Arbeitstage)
- Regelungen betreffend gesetzlichen Mindestlohn
- Regelungen betreffend Arbeitssicherheit und Arbeitsgesundheit, Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen
- Regelung betreffend Nichtdiskriminierung von Arbeitnehmern

MINDESTLOHN

Der gesetzliche Mindestlohn beträgt Lei 2.080,00 (ca. EUR 440,00 brutto) bzw. Lei 2.350,00 (ca. EUR 500,00 brutto) für Arbeitnehmer mit Studienabschluss sowie für solche, die ein Arbeitsalter (rum: vechime in muncă) von mindestens 15 Jahren aufweisen.



PFLICHTEN DER ENTSANDTEN ARBEITNEHMER

Eine Arbeitserlaubnis für Rumänien benötigt der Arbeitnehmer nicht. Dieser muss sich jedoch drei Monate nach dessen Ankunft in Rumänien bei der territorialen Einheit des Generalsinspektorats für Einwanderung (Inspectoratul General pentru Imigrari), in dessen Bezirk er seinen Wohnsitz hat, registrieren lassen und erhält ein entsprechendes Registrierungszertifikat.

ENTSENDUNG VON NICHT-EU-BÜRGERN

Arbeitnehmer aus Drittstaaten, die nach Rumänien entsandt werden sollen, benötigen eine Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis. Diese Arbeitnehmer können so für einen Zeitraum von höchstens einem Jahr innerhalb von fünf Jahren nach Rumänien entsandt werden. Inhaber der Blauen Karte oder Personen, die von einem anderen Mitgliedsstaat die Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis erhalten haben, dürfen grundsätzlich ebenfalls in Rumänien arbeiten.

WEITERE INFORMATIONEN FÜR DEN ARBEITGEBER

Mögliche Geldstrafen

Bei Verstößen gegen die gesetzlichen Bestimmungen sind Strafen von bis zu Lei 20.000,00 und die Untersagung, entsandte Arbeitnehmer zu beschäftigen, möglich.

WEITERE INFORMATIONEN FÜR DEN ARBEITNEHMER

Sozialversicherung und Einkommenssteuer

Im Fall des Vorliegens des oben genannten A1-Formulars bleibt die Sozialversicherungspflicht in dem Ursprungsland vollumfänglich bestehen. Zu beach-

ten ist jedoch in diesem Zusammenhang, dass die maximale Entsendungsdauer 24 Monate nicht überschreiten darf. Das A1-Formular bescheinigt, dass das Sozialsystem aus dem entsprechenden Staat für den Arbeitnehmer als Versicherten zuständig ist. Sollte ein entsprechendes Formular nicht vorliegen bzw. die entsprechenden Bedingungen nicht erfüllt sein, sind die Sozialabgaben in Rumänien abzuführen.

Sollte sich der Arbeitnehmer mehr als 183 Tage in einem Kalenderjahr in Rumänien aufhalten, wird dieser in Rumänien einkommensteuerpflichtig.

SLOWAKEI

ANWENDBARE GESETZGEBUNG

Gesetz Nr. 311/2001 Z.z., Arbeitsgesetzbuch; Gesetz Nr. 5/2004 Z.z., über Dienste der Beschäftigung und die Änderung und Ergänzung einiger Gesetze; Gesetz Nr. 404/2011 Z.z., über den Aufenthalt von Ausländern; Gesetz Nr. 82/2005 Z.z., über illegale Arbeit und illegale Beschäftigung und die Änderung und Ergänzung einiger Gesetze; Regierungsverordnung Nr. 300/2018 Z.z., über die Festlegung des Mindestlohns für das Jahr 2019.

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Der slowakische Arbeitgeber darf nur einen Drittstaatsangehörigen beschäftigen, welcher

- a) Besitzer der Blauen Karte der Europäischen Union ist
- b) über eine befristete Aufenthaltsgenehmigung zum Zweck der Beschäftigung aufgrund einer Bestätigung über die Möglichkeit der Besetzung eines freien Platzes verfügt
- c) über eine Arbeitsbewilligung und befristete Aufenthaltsgenehmigung zum Zweck der Beschäftigung verfügt, soweit eine spezielle Vorschrift nicht etwas anderes vorschreibt
- d) über eine Arbeitsbewilligung und befristete Aufenthaltsgenehmigung zum Zweck der Familiensammenführung verfügt
- e) über eine Arbeitsbewilligung und befristete Aufenthaltsgenehmigung eines Drittstaatsangehörigen verfügt, der gleichzeitig eine langfristige Aufenthaltsgenehmigung in einem Mitgliedstaat der EU hat, soweit eine spezielle Vorschrift nicht etwas anderes vorschreibt
- f) die im § 23a des Gesetzes über Dienste der Beschäftigung angeführten Bedingungen erfüllt

Der Drittstaatsangehörige darf gemäß dem Absatz 1 Buchstabe a) bis e) nur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt werden.

Der slowakische Arbeitgeber oder die Agentur für die zeitweilige Beschäftigung darf einen Drittstaatsangehörigen gemäß Buchstabe a) bis e) zu der Ausführung der Arbeit zu einem Nutzer zeitweilig nicht zuweisen. Eine zeitweilige Zuweisung des Arbeitnehmers zu demselben Arbeitgeber ist für den maximalen Zeitraum von 24 Monaten zulässig.

Der slowakische Arbeitgeber ist verpflichtet,

- das Arbeitsamt schriftlich über den Arbeitseintritt und die Beendigung der Beschäftigung eines Bürgers eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, seiner Familienangehörigen und eines Drittstaatsangehörigen zu informieren, und zwar innerhalb von sieben Arbeitstagen ab dem Arbeitseintritt und innerhalb von sieben Arbeitstagen ab der Beendigung der Beschäftigung. Im Falle eines Drittstaatsangehörigen, der über die Blaue Karte verfügt, muss diese Pflicht gegenüber der Arbeitszentrale von dem Arbeitgeber erfüllt werden.
- das Arbeitsamt schriftlich zu informieren, falls der Drittstaatsangehörige, der über die Arbeitsbewilligung oder befristete Aufenthaltsgenehmigung zum Zweck der Beschäftigung aufgrund einer Bestätigung über die Möglichkeit der Besetzung eines freien Platzes verfügt, nicht innerhalb von sieben Arbeitstagen ab dem vereinbarten Arbeitseintritt in die Arbeit eintritt.
- der Arbeitszentrale schriftlich anzuzeigen, falls der Drittstaatsangehörige, der über die Blaue Karte verfügt, nicht die Arbeit eintritt, und zwar innerhalb von sieben Arbeitstagen ab dem vereinbarten Arbeitseintritt.



Eine slowakische juristische Person oder eine slowakische natürliche Person, die einen Vertrag mit einer ausländischen juristischen oder natürlichen Person abgeschlossen hat und aufgrund dessen sie Arbeitnehmer eines ausländischen Arbeitgebers zu der Ausführung von Arbeit auf dem Gebiet der Slowakischen Republik empfängt, ist für die Arbeitsbedingungen und die Bedingungen der Beschäftigung gemäß der speziellen Vorschriften verantwortlich.

Der entsendende ausländische Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer zu einem slowakischen Arbeitgeber entsendet, ist verpflichtet, spätestens am Tag der Entsendung der Nationalen Inspektion für Arbeit der Slowakischen Republik die durch das Gesetz festgelegten Angaben (seine Identifikationsangaben sowie die des Arbeitnehmers, den Arbeitsort, Gegenstand der auszuführenden Arbeit usw.) anzuzeigen.

Eine Agentur für die zeitweilige Beschäftigung muss für die Entsendung von Mitarbeitern in die Slowakische Republik über eine Erlaubnis zur Ausübung dieser Tätigkeit von der Arbeitszentrale verfügen.

MINDESTLOHN

Die Höhe des Mindestlohns für 2020 wird festgelegt auf EUR 520,00/Monat für einen Arbeitnehmer, der auf monatlicher Basis belohnt wird, bzw. EUR 2,989 für jede von dem Arbeitnehmer geleistete Stunde.

Der Arbeitgeber, bei dem die Belohnung der Arbeitnehmer nicht durch einen Tarifvertrag geregelt ist, ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen Lohn mindestens im Wert des Mindestlohnanspruchs zu gewähren, der für den Grad der Anforderungen der Arbeit (weiter nur „Grad“) der entsprechenden Arbeitsstelle

festgelegt ist. Für die einzelnen Grade einer Arbeitsstelle (1. bis 6.) gilt dann der Mindestlohn multipliziert durch den entsprechenden Koeffizienten (Grad 1 = Koeffizient 1,0; Grad 2 = Koeffizient 1,2; Grad 3 = Koeffizient 1,4; Grad 4 = Koeffizient 1,6; Grad 5 = Koeffizient 1,8 und Grad 6 = Koeffizient 2,0). Falls der Lohn des Arbeitnehmers in einem Kalendermonat nicht den Wert des Mindestlohnanspruchs erreicht, gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Zuschlag im Wert des Unterschieds zwischen dem erreichten Lohn und dem Betrag des Mindestlohnanspruchs, der für den zu der entsprechenden Arbeitsstelle gehörenden Grad vorgegeben ist.



SLOWAKEI

PFLICHTEN DER ENTSANDTEN ARBEITNEHMER

Den Beginn des Aufenthalts muss ein EU-Bürger bei einer Polizeidienststelle innerhalb von zehn Arbeitstagen ab dem Eintritt in das Gebiet der Slowakischen Republik melden. Ein EU-Bürger, der sich in der Slowakischen Republik länger als drei Monate aufhält, ist verpflichtet, die Registrierung seines Aufenthalts zu beantragen. Ein Antrag auf Registrierung des Aufenthalts soll auf einem amtlichen Formblatt persönlich bei einer Polizeidienststelle innerhalb von 30 Tagen nach dem Ablauf von drei Monaten ab dem Eintritt in die Slowakische Republik gestellt werden.

Drittstaatsangehörige müssen innerhalb von drei Arbeitstagen ab dem Eintritt der polizeilichen Dienststelle folgendes melden:

- Beginn, Ort und voraussichtliche Länge des Aufenthalts: falls ihnen ein Schengen-Visum oder ein nationales Visum erteilt wurde, von ihnen kein Visum verlangt wird oder falls diese Pflicht nicht der Vermieter hat, bei dem sie Unterkunft haben. Die polizeiliche Dienststelle wird auf Antrag des Bürgers aus einem Drittstaat eine Aufenthaltsbestätigung ausstellen.
- Beginn des Aufenthalts, falls ihm eine Aufenthaltserlaubnis erteilt wurde

Drittstaatsangehörige, denen der vorübergehende Aufenthalt erteilt wurde, haben die Pflicht, der polizeilichen Dienststelle innerhalb von 30 Tagen ab der Übernahme des Aufenthaltsnachweises ein ärztliches Gutachten vorzulegen, dass sie an keiner die öffentliche Gesundheit gefährdenden Krankheit leiden.

ENTSENDUNG VON NICHT-EU-BÜRGERN

Bis auf Ausnahmefälle ist es im Grunde nicht möglich, Drittstaatsangehörige in die Slowakische Republik zu entsenden, die keine Aufenthaltsgenehmigung haben und zugleich von dem verantwortlichen Arbeitsamt keine Arbeitsbewilligung (bzw. Bestätigung über die Möglichkeit der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes) haben.

WEITERE INFORMATIONEN FÜR DEN ARBEITGEBER

Aktuelle Gesetzesänderungen

Die Regierung der Slowakischen Republik bemüht sich, auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber zu reagieren. Deshalb hat sie Ende des Jahres 2018 das Dokument „Strategie der Arbeitsmobilität von Ausländern in der Slowakischen Republik“ verabschiedet. Dieses befasst sich ausführlich mit den Problemen der Eil- und Langzeitanwerbung und Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften. Im Rahmen der verabschiedeten Strategie sollen mehrere kurz- und langfristige Maßnahmen angenommen werden – mit dem Ziel der Vereinfachung des zeitlich und administrativ relativ anspruchsvollen Verfahrens der Anstellung von Ausländern in der Slowakei. Einige von den Änderungen wurden bereits in die entsprechenden Gesetze eingearbeitet.

TSCHECHISCHE REPUBLIK



ANWENDBARE GESETZGEBUNG

Gesetz Nr. 262/2006 Slg., Arbeitsgesetzbuch, in der jeweils gültigen Fassung; Gesetz Nr. 435/2004 Slg., Beschäftigungsgesetz, in der jeweils gültigen Fassung; Regierungsverordnung Nr. 567/2006 Slg., über den Mindestlohn, Mindesthöhe des garantierten Lohns, über die Definition der Erschwernisse am Arbeitsplatz und Höhe des Zuschlags zum Lohn für Arbeiten in Härte- und Risiko-Arbeitsumgebungen in der jeweils gültigen Fassung; Gesetz Nr. 326/1999 Slg., über den Aufenthalt von Ausländern in der Tschechischen Republik in der jeweils gültigen Fassung.

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Der Arbeitgeber, eine juristische oder eine natürliche Person, die einen Vertrag mit einem ausländischen Arbeitgeber abgeschlossen hat, auf dessen Grundlage ein ausländischer Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet der Tschechischen Republik entsandt worden ist (nachfolgend „empfangender Arbeitgeber“), ist verpflichtet, die zuständige Dienststelle des Arbeitsamtes der Tschechischen Republik schriftlich über die Beschäftigung von entsandten Arbeitnehmern spätestens am Tag des Beginns der Beschäftigung zu informieren. Das Gleiche gilt auch bei der Beendigung der Entsendung und zwar innerhalb von zehn Kalendertagen ab Beendigung.

Der empfangende Arbeitgeber ist verpflichtet, die Evidenz der entsandten Arbeitnehmer zu führen und am Arbeitsplatz Kopien von erforderlichen Dokumenten aufzubewahren. Aus diesen Dokumenten muss hervorgehen, dass ein Arbeitsverhältnis besteht und zwar übersetzt in die tschechische Sprache. Ein solches Dokument ist in der Regel ein Arbeitsvertrag oder eine ähnliche Vereinbarung, die der entsandte

Arbeitnehmer mit dem entsendenden Arbeitgeber abgeschlossen hat, und wird normalerweise nach den Gesetzen des Staates geschlossen, in dem der entsandte Arbeitnehmer gewöhnlich arbeitet. Gegebenenfalls gelten auch andere schriftliche Bestätigungen des Arbeitgebers darüber, dass der entsandte Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis mit dem entsendenden Arbeitgeber abgeschlossen hat.

Bei der Entsendung eines Arbeitnehmers aus einem anderen Mitgliedstaat der EU zur Erbringung von Leistungen im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen in der Tschechischen Republik gelten für diesen Arbeitnehmer die Gesetze der Tschechischen Republik. Unter der Bedingung, dass es für ihn vorteilhafter ist, in Bezug auf:

- die Höchstdauer der Arbeitszeit und die Mindestruhezeit
- die Mindestdauer des Jahresurlaubs oder dessen anteiliger Teil
- den Mindestlohn, Mindesthöhe des garantierten Lohns und Überstundenzuschläge
- die Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- die Arbeitsbedingungen für schwangere Arbeitnehmerinnen, stillende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen bis zur Beendigung des 9. Monats nach der Geburt und für jugendliche Arbeitnehmer
- die Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern und Diskriminierungsverbot
- die Arbeitsbedingungen im Rahmen der Beschäftigung über eine Arbeitsagentur

Handelt es sich beim entsendenden Arbeitgeber um eine ausländische Arbeitsagentur, so verlangt das tschechische Beschäftigungsgesetz, dass die ausländische Arbeitsagentur die Genehmigung zur Arbeitsvermittlung für natürliche Personen zum Zwecke

TSCHECHISCHE REPUBLIK

deren Erbringung von Arbeitsleistungen erhält, die die Generaldirektion des Arbeitsamtes erteilt. Dies gilt nicht für eine einmalige Arbeitsvermittlung.

MINDESTLOHN

Ab dem 01.01.2019 beträgt der Grundtarif des Mindestlohns für die festgesetzte wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden CZK 13.350,00/Monat oder CZK 79,80/Stunde. Die Festlegung des Mindestlohns umfasst nicht die Aufschläge für Überstunden, Arbeit an Feiertagen, Nachtarbeit, Arbeit in Not- und Risikoarbeitsumgebungen und für Arbeit an Samstagen und Sonntagen.

Neben dem Mindestlohn erkennt das tschechische Gesetz auch einen sogenannten garantierten Lohn an. Dieser Lohn basiert auf dem einschlägigen Vertrag, den internen Vorschriften oder der entsprechenden Lohnerklärung. Der niedrigste Wert des garantierten Lohns der Arbeitnehmer, deren Lohn nicht in einem Tarifvertrag vereinbart wurde (übergeordneter Vertrag oder Werkvertrag), wird durch acht Klassen von Arbeiten definiert und setzt für jede von ihnen den niedrigsten Wert des garantierten Stunden- und Monatslohns fest. Die allgemeinen Merkmale der einzelnen Arbeitsklassen und Beispiele der Einteilung der Arbeiten in diese Klassen sind im Anhang der oben genannten Regierungsverordnung geregelt.

Ab dem 01.01.2019 gelten folgende Mindestbeträge der garantierten Stundenlöhne:

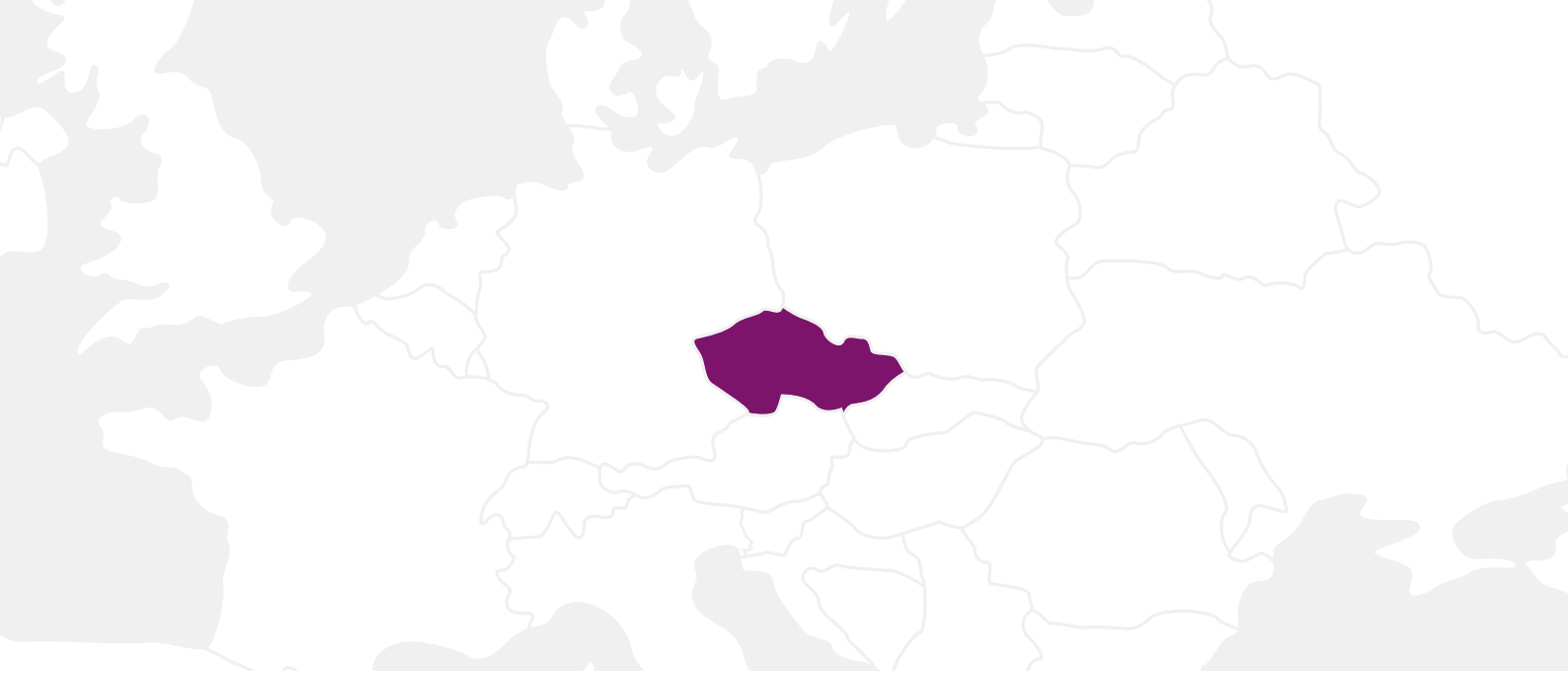
Arbeitsklasse	Niedrigster Wert des garantierten Lohns	
	CZK / Monat	CZK / Stunde
1.	13.350,00	79,80
2.	14.740,00	88,10
3.	16.280,00	97,30
4.	17.970,00	107,40
5.	19.850,00	118,60
6.	21.900,00	130,90
7.	24.180,00	144,50
8.	26.700,00	159,60

PFLICHTEN DER ENTSANDTEN ARBEITNEHMER

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei der zuständigen Abteilung der tschechischen Polizei innerhalb von 30 Tagen nach Einreise seinen Aufenthaltsort zu melden, wenn sein vermutlicher Aufenthalt 30 Tage überschreiten wird.

Die Drittstaatsangehörigen sind verpflichtet, dieser Pflicht unabhängig von der voraussichtlichen Aufenthaltsdauer innerhalb von drei Arbeitstagen nach Einreise in das Hoheitsgebiet der Tschechischen Republik nachzukommen.

Die Verpflichtung, der tschechischen Polizei den Aufenthaltsort zu melden, gilt nicht für Ausländer, die diese Pflicht bei ihrem Vermieter erfüllt haben.



ENTSENDUNG VON NICHT-EU-BÜRGERN

Die Entsendung von Arbeitnehmern aus Drittstaaten in die Tschechische Republik ist nur möglich, wenn sie gleichzeitig über eine Arbeitserlaubnis und eine langfristige Aufenthaltserlaubnis in der Tschechischen Republik oder die sogenannte Grüne oder Blaue Karte (Kombination von Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen) verfügen. Das gilt auch für die Entsendung über einen Arbeitgeber aus einem anderen EU-Mitgliedstaat im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen.

Eine Ausnahme bilden solche Arbeitnehmer, die in einem anderen Mitgliedstaat der EU beschäftigt sind und von ihrem ausländischen Arbeitgeber in die Tschechische Republik entsendet werden, um Dienstleistungen für ein tschechisches Unternehmen zu erbringen. Falls diese Mitarbeiter eine Dienstleistung für einen Zeitraum von nicht mehr als 90 Tagen erbringen werden, benötigen sie keine Arbeitserlaubnis, keine Mitarbeiterkarte oder Blaue Karte oder eine sonstige Aufenthaltsgenehmigung.

WEITERE INFORMATIONEN FÜR DEN ARBEITGEBER

Aktuelle Diskussion einer Gesetzesänderung

Gegenwärtig wird in der Tschechischen Republik eine Änderung des Gesetzes über den Aufenthalt von Ausländern vom Parlament diskutiert. Die Änderung sollte das Verfahren zur Erteilung von Arbeitsvisen an Bürger von Drittstaaten vereinfachen. Da das tschechische Gesetzgebungsverfahren die Vorlage von Änderungsentwürfen erlaubt, muss der endgültige Wortlaut des Gesetzes abgewartet werden.

Mögliche Geldstrafen

Der Verstoß gegen die Einhaltung der Pflichten des Arbeitgebers wird als Ordnungswidrigkeit betrachtet, die Sanktion dafür ist eine Geldstrafe. Für natürliche Personen reicht die Höhe der Geldbuße von CZK 20.000,00 bis zu 5.000.000,00 und für juristische Personen von CZK 20.000,00 bis zu 10.000.000,00.

SPANIEN

ANWENDBARE GESETZGEBUNG

Die Anforderungen, Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und Unternehmen, die Arbeitnehmer entsenden, werden durch die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments vom 16.12.2016 geregelt, die in Spanien durch das Gesetz 45/1999 vom 29.11 umgesetzt wurde.

Unter „Entsendung im Rahmen der transnationalen Erbringung von Dienstleistungen“ versteht sich die nach Spanien erfolgte Entsendung für einen begrenzten Zeitraum von einem Unternehmen mit Sitz in einem Staat, der das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum unterzeichnet hat.

- Die Entsendung eines Arbeitnehmers auf Rechnung und unter der Leitung seines Unternehmens in Erfüllung eines Vertrages, der zwischen diesem und dem Empfänger der Dienstleistung geschlossen wurde, der in Spanien niedergelassen ist oder seine Tätigkeit dort ausübt.
- Die Entsendung eines Arbeitnehmers an einen Arbeitsplatz desselben Unternehmens oder eines anderen Unternehmens derselben Gruppe in Spanien.
- Die Entsendung eines Arbeitnehmers durch eine Zeitarbeitsfirma, um seine Arbeitskraft einer Benutzerfirma zur Verfügung zu stellen, die ihren Sitz in Spanien hat oder ihre Tätigkeit dort ausübt.

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

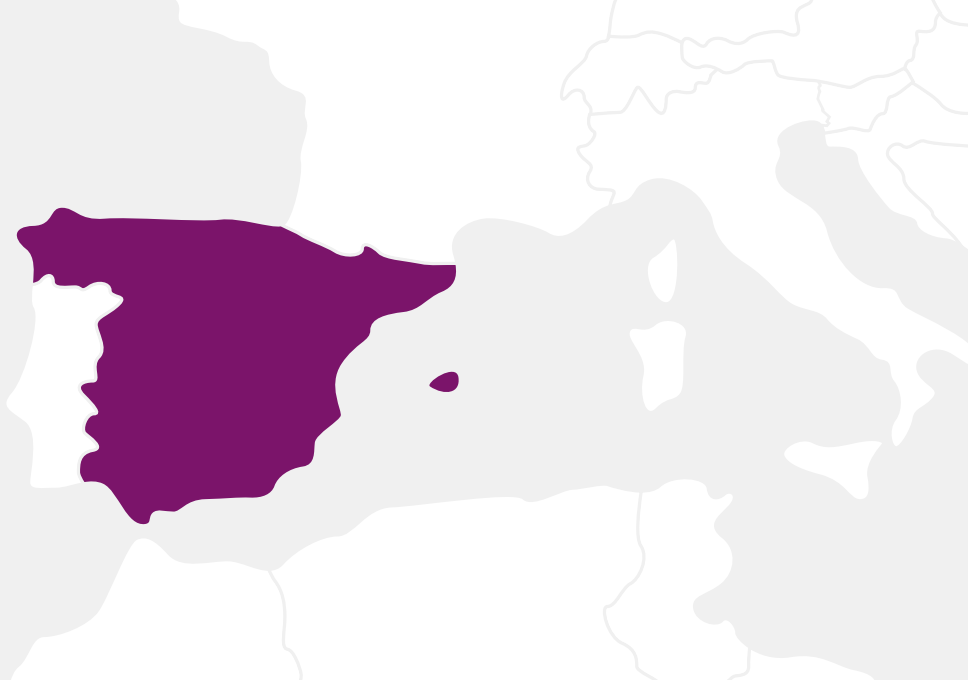
Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmer nach Spanien entsendet, muss die Arbeitsbehörde der Autonomen Gemeinschaft (Spanien besteht aus 17 Autonomen Gemeinschaften, wie z. B. dem Baskenland oder Andalusien, und den Autonomen Städten Ceuta und

Melilla), in der die Dienstleistungen erbracht werden sollen, vor Beginn und unabhängig von der Dauer informieren. Diese Benachrichtigung ist nicht erforderlich, wenn die Entsendung für weniger als acht Tage erfolgt, mit Ausnahme von Zeitarbeitsfirmen, die die Entsendung in jedem Fall melden müssen.

Diese Mitteilung erfolgt in der Regel elektronisch über das zu diesem Zweck eingerichtete elektronische Zentralregister. Sie muss die folgenden Informationen enthalten:

- Identifizierung des Unternehmens, das die Arbeitnehmer entsendet
- persönliche und berufliche Daten des entsandten Arbeitnehmers
- Identifizierung des Unternehmens, in dem der entsandte Arbeitnehmer arbeiten wird
- Startdatum und voraussichtliche Dauer der Entsendung
- Festlegung der Dienstleistungen, die der Arbeitnehmer in Spanien erbringen wird
- Identifizierung und Kontaktdaten einer natürlichen oder juristischen Person in Spanien, die von dem Unternehmen benannt wurde, um den Kontakt zu den spanischen Behörden zu halten
- Identifizierung und Kontaktdaten einer Person, die in Spanien im Namen des Unternehmens in den Verfahren zur Unterrichtung, Anhörung und Verhandlung entsandter Arbeitnehmer handeln kann

Unternehmen, die ihre Arbeitnehmer nach Spanien entsenden, müssen unabhängig vom auf den Arbeitsvertrag anwendbaren Recht die im spanischen Arbeitsrecht festgelegten Mindestbeschäftigungsbedingungen für folgende Aspekte garantieren (es sei denn, die in dem Arbeitsvertrag festgelegten Bedingungen sind günstiger): Arbeitszeit, Entlohn-



nung, Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung, Kinderarbeit, Verhütung von Gefahren am Arbeitsplatz, Achtung der Privatsphäre und der Würde der Arbeitnehmer, Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Streik und Versammlung.

PFLICHTEN DER ENTSANDTEN ARBEITNEHMER

Wenn sich ein entsandter Arbeitnehmer länger als drei Monate in Spanien aufhält, ist er verpflichtet, sich beim Ausländeramt seines Wohnsitzes zu melden. Wenn er sich während eines Kalenderjahres länger als 183 Tage in Spanien aufhält, muss er dies dem Finanzministerium über das Steuerformular 147 mitteilen.

Wenn ein entsandter Arbeitnehmer Staatsangehöriger eines Landes ist, das nicht Mitglied der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums ist, muss er zur Arbeit in dem Staat, aus dem er entsandt wird, berechtigt sein. Es ist hingegen nicht notwendig, ihm eine neue Genehmigung für die Arbeit in Spanien zu erteilen.

Ein entsandter Arbeitnehmer unterliegt weiterhin den Sozialversicherungsvorschriften seines Herkunftsstaates, sofern die Dauer seiner Entsendung 24 Monate nicht überschreitet und er als Ersatz für einen zuvor entsandten Arbeitnehmer entsandt wurde. Zu diesem Zweck wird den Arbeitnehmern dringend empfohlen, das A1-Formular in ihrem Herkunftsland einzuholen. Nach Ablauf der 24 Monate muss der Empfangsstaat ihnen gestatten, im Sozialversicherungssystem ihres Herkunftsstaates zu verbleiben. Andernfalls müssen sie sich den Rechtsvorschriften des Staates unterwerfen, in den sie entsandt werden.

WEITERE INFORMATIONEN FÜR DEN ARBEITGEBER

Während der Entsendung müssen die Unternehmen in Spanien eine Reihe von Unterlagen zu den entsandten Arbeitnehmern bereithalten (in Papier- oder elektronischer Form), die der Arbeitsinspektion und der Sozialversicherung zur Verfügung stehen: u. a. Arbeitsverträge, Gehaltsrechnungen und Zahlungsbelege, Registrierungsprogramme und die Arbeitserlaubnis für entsandte Arbeitnehmer, die nicht Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates sind.

Es gibt zusätzliche Verpflichtungen für Unternehmen, die Arbeitnehmer nach Spanien entsenden, um im Bausektor über Subunternehmer tätig zu werden. In diesem Fall muss sich das Unternehmen, wenn die Entsendung länger als acht Tage dauert, im Register Akkreditierter Unternehmen (Registro de Empresas Acreditadas-REA) der Arbeitsbehörde der Autonomen Gemeinschaft anmelden, in deren Gebiet die Dienstleistungen in Spanien erbracht werden. Nach Erhalt der Registrierung gilt diese für einen Zeitraum von drei Jahren im gesamten spanischen Staatsgebiet. Damit sich ein Unternehmen im REA registrieren kann, müssen folgende Punkte nachgewiesen werden:

- dass es die Vorschriften zur Verhütung von Risiken am Arbeitsplatz einhält, d. h. dass es einen eigenen Präventionsdienst eingerichtet hat oder dass es einem Dienst für Gefahrenverhütung in seinem Herkunftsland angeschlossen ist
- dass es Zertifikate gibt, die die Schulung zur Verhütung von Arbeitsrisiken für das leitende und arbeitende Personal des Unternehmens nachweisen
- mindestens einer der entsandten Arbeiter muss ein „arbeitender Arbeitnehmer“ sein, da es nach spanischem Recht nicht möglich ist, für alle Bautätigkeiten Unteraufträge zu vergeben, weshalb die Bauunternehmer einige dieser Bauarbeiten selbst ausführen müssen, auch wenn sie minimal sind

TÜRKEI



ANWENDBARE GESETZGEBUNG

Gesetz Nr. 6735 über Internationale Arbeitskräfte; Verordnung betreffend die Durchführung des Gesetzes über die Arbeitserlaubnis für Ausländer vom 29.08.2003; Verordnung über die Türkise Karte vom 14.03.2017; Gesetz Nr. 4875 über ausländische Direktinvestitionen; Verordnung über die Beschäftigung ausländischen Personals bei ausländischen Direktinvestitionen vom 29.08.2003; Verordnung über die Erteilung von Arbeitserlaubnissen an in Freizonen beschäftigte Ausländer vom 27.05.2017; Tourismusförderungsgesetz Nr. 2634; Arbeitsgesetz Nr. 4857.

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Ein türkischer Arbeitgeber, der einen ausländischen Arbeitnehmer beschäftigen möchte, muss für diesen eine Arbeitserlaubnis beantragen. Die Arbeitserlaubnis gilt lediglich für eine Erwerbstätigkeit in dem vom Arbeitgeber im Antragsverfahren genannten Betrieb. Möchte der Arbeitgeber den ausländischen Arbeitnehmer in einem anderen Betrieb oder einer anderen Niederlassung beschäftigen, so bedarf es hierzu der Genehmigung des Ministeriums für Arbeit und Soziales. Die Arbeitserlaubnis wird dann auf diese neue Arbeitsstätte umgeschrieben. Sollte das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Arbeitserlaubnis beendet werden, muss der Arbeitgeber diesen Umstand innerhalb von 15 Tagen dem Ministerium für Arbeit und Soziales melden. Die Arbeitserlaubnis ist gleichzeitig die Aufenthaltserlaubnis.

Ein türkischer Arbeitgeber darf ferner ausländische Arbeitnehmer, die Inhaber der Türkisen Karte sind, beschäftigen. Die Türkise Karte wird Ausländern erteilt, die in für die Türkei strategisch wichtigen Bereichen hoch qualifiziert sind oder im Hin-

blick auf ihr Export-, Investitions- oder Beschäftigungsvolumen einen wesentlichen Beitrag zur türkischen Wirtschaft leisten. Während die Türkise Karte nach einer Übergangszeit von drei Jahren auf unbefristete Zeit erteilt werden kann, wird die Arbeitserlaubnis vorerst lediglich für die Dauer eines Jahres erteilt.

Der ausländische Arbeitnehmer unterliegt in der Türkei dem türkischen Arbeitsrecht. Der Arbeitsvertrag muss beim Ministerium für Arbeit und Soziales eingereicht werden und in türkischer Sprache verfasst sein. Gemäß dem türkischen Arbeitsgesetz gilt eine Wochenarbeitszeit von 45 Stunden. Der Arbeitgeber muss den ausländischen Arbeitnehmer ferner bei der türkischen Sozialversicherungsanstalt versichern und die Einkommensteuer für diesen in der Türkei abführen.

MINDESTLOHN

Grundsätzlich werden die Gehälter frei verhandelt, das Gehalt muss jedoch wenigstens den für die Position ortsüblichen Gehältern entsprechen. Der gesetzliche Mindestlohn beträgt derzeit TL 2.943,00 brutto/Monat. Bestimmte Berufsgruppen haben allerdings folgende Ausnahmen:

- Für Führungskräfte und Piloten muss das Gehalt wenigstens das 6,5-Fache,
 - für Abteilungs- und Filialleiter sowie Architekten und Ingenieure mindestens das 4-Fache,
 - für ausgebildete Fachkräfte, Lehrer, Psychologen, Physiotherapeuten, Musiker und Bühnenkünstler mindestens das 3-Fache,
 - für Mitarbeiter im Tourismus- und Animationsbereich mindestens das 2-Fache und
 - für Mitarbeiter auf der mittleren Betriebsebene mindestens das 1,5-Fache
- des gesetzlichen Mindestlohns betragen.



PFLICHTEN DER ENTSANDTEN ARBEITNEHMER

Der entsandte Arbeitnehmer muss ebenfalls einen Antrag auf Erteilung einer Arbeitserlaubnis stellen. Der Antrag auf Erteilung der Arbeitserlaubnis wird im Falle eines Wohnortes im Ausland bei dem für den Wohnort zuständigen türkischen Konsulat bzw. im Falle eines Wohnortes in der Türkei direkt an das Ministerium für Arbeit und Soziales gestellt.

In dem Antrag muss der Arbeitgeber genannt werden, die Arbeitserlaubnis ist auf diesen Arbeitgeber beschränkt. Sollte der ausländische Arbeitnehmer nicht innerhalb von sechs Monaten nach Erhalt der Arbeitserlaubnis in die Türkei einreisen oder sich bei einem anderen Arbeitgeber in der Türkei bewerben, wird die Arbeitserlaubnis annulliert.

Ausnahmen

Ausländer, die in die Türkei entsandt werden, um

- in die Türkei importierte Maschinen oder Anlagen zu montieren, zu warten oder zu reparieren,
- Schulungen zum Gebrauch dieser Maschinen oder Anlagen abzuhalten,
- diese Maschinen oder Anlagen in Empfang zu nehmen,
- Schulungen in Bezug auf aus der Türkei exportierte oder in die Türkei importierte Güter oder Dienstleistungen zu besuchen oder abzuhalten sowie
- Reiseveranstalter in der Türkei zu vertreten,

bedürfen keiner Arbeitserlaubnis. Sie müssen sich jedoch innerhalb von 30 Tagen ab ihrer Einreise und in jedem Fall vor Aufnahme ihrer Berufstätigkeit bei den Sicherheitsbehörden melden und Angaben zu Zweck, Ort und Dauer ihres Aufenthaltes machen sowie eine Aufenthaltserlaubnis beantragen.

Die erlaubte Aufenthaltsdauer beträgt

- für Vertreter von Reiseveranstaltern höchstens acht Monate,
- für alle anderen Ausnahmefälle höchstens drei Monate innerhalb eines Jahres.

WEITERE INFORMATIONEN FÜR DEN ARBEITGEBER

Ausländische Investoren

Ausländische Investoren in der Türkei, die besondere Merkmale gemäß den Bestimmungen des Gesetzes Nr. 4875 über ausländische Direktinvestitionen aufweisen, unterliegen einem vereinfachten Verfahren bei der Beantragung von Arbeitserlaubnissen für Schlüsselpersonal.

Mögliche Geldstrafen

Türkische Arbeitgeber, die ausländische Arbeitnehmer ohne gültige Arbeitserlaubnis beschäftigen, unterliegen einer Geldstrafe von TL 10.812,00 pro ausländischem Arbeitnehmer. Ein Arbeitgeber, der seiner Meldepflicht nicht nachkommt, unterliegt einer Geldstrafe von TL 851,00. Bei Wiederholung verdoppeln sich die Geldstrafen.

WEITERE INFORMATIONEN FÜR DEN

ARBEITNEHMER

Mögliche Geldstrafen

Ein ausländischer Arbeitnehmer, der in der Türkei ohne gültige Arbeitserlaubnis erwerbstätig ist, unterliegt einer Geldstrafe von TL 4.323,00 bzw. als Freiberufler einer Geldstrafe von TL 8.650,00, bei Wiederholung verdoppeln sich die Geldstrafen. Ihm droht ferner die Abschiebung aus der Türkei.

UNGARN

ANWENDBARE GESETZGEBUNG

Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Posting-Richtlinie); Gesetz Nr. I. von 2012 über das Arbeitsgesetzbuch (im Weiteren: AGB); Gesetz Nr. LXXV. von 1996 über die Arbeitsaufsicht; Gesetz Nr. IV. von 1991. über die Förderung der Beschäftigung und die Versorgung der Arbeitslosen; Gesetz Nr. II von 2007 über die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen; Gesetz Nr. CXVII von 1995 über die Einkommensteuer; Gesetz Nr. LXXX von 1997 über die Versorgungsberechtigten der Sozialversicherung und die zur Privatrente berechtigten Personen sowie über die Deckung dieser Leistungen; Verordnung Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit.

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Bei der Entsendung der Arbeitnehmer nach Ungarn sind die sogenannten Mindestschutzvorschriften zu sichern, die wie folgt lauten:

- die Dauer der Höchstarbeitszeit und der Mindestruhezeit: Die allgemeine Tagesarbeitszeit beträgt 8 Stunden. Die volle Tagesarbeitszeit kann in speziellen Fällen bis 12 Stunden verlängert werden. Im Fall der ungleichmäßigen Arbeitszeiteinteilung ist eine über 12 Stunden hinausgehende Beschäftigung pro Tag nicht möglich, außer im Fall von Arbeitnehmern, wo laut der Vereinbarung der Parteien eine 24-Stunden-Beschäftigung pro Tag möglich ist. Die Tagesruhezeit beträgt ununterbrochene 11 Stunden. In speziellen Fällen kann diese auch ununterbrochene 8 Stunden betragen.

- Mindestanzahl der bezahlten Urlaubstage: die Basis ist 20 Tage. Es gibt weitere Zusatzurlaubstage, die die Basisurlaubstage je nach Alter des Arbeitnehmers erhöhen. Zusätzlich gibt es weitere potentielle Zusatzurlaubstage für Arbeitnehmer, die Kinder unter 16 Jahren bzw. Kinder mit Behinderung haben
- die in dem AGB festgestellten Voraussetzungen der Überlassung von Arbeitskräften
- die ungarischen Vorschriften bezüglich des Arbeitsschutzes
- die ungarischen Vorschriften bezüglich der Beschäftigung von schwangeren Frauen bzw. Frauen mit kleinen Kindern sowie von minderjährigen Arbeitnehmern
- die ungarischen Vorschriften bezüglich der Forderung der Gleichbehandlung

Als Mindestschutzvorschriften sind auch die Vorschriften der kollektiven Verträge zu berücksichtigen. Falls das ausländische Recht (was auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist) begünstigende Regelungen für die Beschäftigung des Arbeitnehmers enthält, sind diese und nicht die Mindestschutzvorschriften des AGBs anzuwenden.

Die ungarische Person, an die die betroffenen Arbeitnehmer zugesendet werden, soll den ausländischen Arbeitgeber vor dem Abschluss des Dienstleistungsvertrags über die Mindestschutzvorschriften informieren. Falls diese Verpflichtung nicht erfüllt wird, wird sie dafür als Bürge verantwortlich. Die ungarische Person wird mit dem ausländischen Arbeitgeber gesamtschuldnerisch verantwortlich, wenn sie gewusst hat oder wissen hätte müssen, dass der ausländische Arbeitgeber seine Verpflichtungen bezüglich der Bezahlung des Arbeitslohns und der Beiträge nicht erfüllt hat.



Am Ort der Arbeitsverrichtung sind Arbeitsverträge, Arbeitszeitregister und Dokumente, die die Auszahlung der Löhne und Gehälter betreffen, des entsendeten Arbeitnehmers während der Entsendung in Papier- oder elektronischer Form aufzubewahren. Für eine Dauer von drei Jahren nach Entsendung sollen diese Unterlagen am Sitz oder der Niederlassung der ungarischen Person erreichbar sein.

Bei dem ausländischen Arbeitgeber ist eine Person zu benennen, die mit der Arbeitsbehörde den Kontakt hält und für die Übergabe und Übernahme der obigen Unterlagen verantwortlich ist.

Der ausländische Arbeitgeber hat eine Anmeldepflicht bezüglich der Beschäftigung des entsandten Arbeitnehmers bei der ungarischen Finanzbehörde. Dabei ist auch eine entsprechende Steueridentifikationsnummer für den Arbeitnehmer zu beantragen. Der ausländische Arbeitgeber hat weiters eine Anmeldepflicht – unter Androhung eines Zwangsgelds – gegenüber der ungarischen Arbeitsbehörde, die die Einbehaltung der Regelungen bezüglich der Entsendung prüft und im Fall der Nichterfüllung die kontrollierende Arbeitsbehörde informiert bzw. mit dieser bei der Vollstreckung der eventuellen Sanktionen kooperiert.

MINDESTLOHN

Der Mindestlohn beträgt aktuell HUF 149.000,00 brutto (ca. EUR 460,00) pro Monat, der Mindeststundensatz beträgt HUF 857,00 brutto (ca. EUR 2,65).

PFLICHTEN DER ENTSANDTEN ARBEITNEHMER

Der Arbeitnehmer hat eine Anmeldepflicht. Er muss bis zum 93. Tag nach der Einreise seinen zukünftigen Aufenthaltsort bei der Einwanderungsbehörde anmelden, wenn er sich länger als drei Monate in Ungarn aufhält.

ENTSENDUNG VON NICHT-EU-BÜRGERN

Ein Drittstaatsangehöriger kann auf zwei Weisen als Arbeitnehmer in Ungarn arbeiten:

- aufgrund einer durch die Einwanderungsbehörde in dem Rahmen des einheitlichen Antragsverfahrens ausgegebenen Aufenthaltserlaubnis
- aufgrund einer durch die zuständige Regierungsbehörde für die ungarische Beschäftigung ausgegebenen Arbeitserlaubnis

WEITERE INFORMATIONEN FÜR DEN ARBEITNEHMER

Sozialversicherung und Steuer

Der Arbeitnehmer ist in dem Entsendestaat versichert, falls die Dauer der Arbeit weniger als zwei Jahre ist. Falls sich der entsendete Arbeitnehmer als eine im Ausland ansässige Privatperson qualifiziert, hat er eine beschränkte Steuerpflicht. Das heißt, dass sich seine Steuerpflicht ausschließlich auf alle Einkünfte erstreckt, die aus dem Inland stammen oder ansonsten auf der Grundlage eines internationalen Vertrags bzw. auf Gegenseitigkeit in Ungarn besteuert werden können. Der entsandte Arbeitnehmer qualifiziert sich als eine im Ausland ansässige Privatperson, wenn er sich weniger als 183 Tage in dem betroffenen Berichtsjahr in Ungarn aufhält. Falls diese Voraussetzung nicht erfüllt wird, dann besteht eine vollständige Steuerbezahlungsverpflichtung.

AUSTRIA

GRAZ

SCWP SCHINDHELM
Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
graz@scwp.com

LINZ

SCWP SCHINDHELM
Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
linz@scwp.com

WELS

SCWP SCHINDHELM
Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
wels@scwp.com

WIEN

SCWP SCHINDHELM
Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
wien@scwp.com

BELGIUM

BRÜSSEL

SCWP SCHINDHELM
Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
brussels@scwp.com

BULGARIA

SOFIA

SCHINDHELM
Dr. Cornelia Draganova & Colleagues
sofia@schindhelm.com

CHINA

SHANGHAI

SCHINDHELM
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
shanghai@schindhelm.com

TAICANG

SCHINDHELM
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
taicang@schindhelm.com

CZECH REPUBLIC

PILSEN

SCWP SCHINDHELM
Saxinger, Chalupsky & Partner v.o.s
Advokátní kancelář
plzen@scwp.com

PRAG

SCWP SCHINDHELM
Saxinger, Chalupsky & Partner v.o.s
Advokátní kancelář
praha@scwp.com

GERMANY

MÜNCHEN

SCHINDHELM
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
muenchen@schindhelm.com

DÜSSELDORF

SCHINDHELM
Schmidt Rogge Thoma Rechtsanwälte
Partnergeseellschaft mbB
duesseldorf@schindhelm.com

HANNOVER

SCHINDHELM
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
hannover@schindhelm.com

OSNABRÜCK

SCHINDHELM
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
osnabrueck@schindhelm.com

FRANKFURT

SCHINDHELM
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
frankfurt@schindhelm.com

HUNGARY

BUDAPEST

SCWP SCHINDHELM
Zimányi & Fakó Rechtsanwälte
budapest@scwp.hu

ITALY

BOLOGNA

DIKE SCHINDHELM
DIKE Associazione Professionale
bologna@schindhelm.com

POLAND

WROCLAW

SDZLEGAL SCHINDHELM
Kancelaria Prawna
Schampera, Dubis, Zajac i Wspólnicy sp.k.
wroclaw@sdzlegal.pl

WARSAW

SDZLEGAL SCHINDHELM
Kancelaria Prawna
Schampera, Dubis, Zajac i Wspólnicy sp.k.
warszawa@sdzlegal.pl

ROMANIA

BUKAREST

SCHINDHELM
Schindhelm & Asociatii S.C.A.
bukarest@schindhelm.com

SLOVAKIA

BRATISLAVA

SCWP SCHINDHELM
Saxinger, Chalupsky & Partner s.r.o.
bratislava@scwp.com

SPAIN

BILBAO

LOZANO SCHINDHELM
Lozano, Hilgers & Partner SLP
bilbao@schindhelm.com

DENIA

LOZANO SCHINDHELM
Lozano, Hilgers & Partner SLP
denia@schindhelm.com

MADRID

LOZANO SCHINDHELM
Lozano, Hilgers & Partner SLP
madrid@schindhelm.com

PALMA DE MALLORCA

LOZANO SCHINDHELM
Lozano, Hilgers & Partner SLP
palma@schindhelm.com

VALENCIA

LOZANO SCHINDHELM
Lozano, Hilgers & Partner SLP
valencia@schindhelm.com

TURKEY

ISTANBUL

GEMS SCHINDHELM
istanbul@schindhelm.com