

VERANSTALTER:



AUSLANDSARBEIT UND ARBEITSZEITRECHT

DR. PHILIPP SPRINGER

RECHTSANWALT IN WIEN

TAGUNG AM 18.03.2026

ARBEITSZEITRECHT BEI ARBEITNEHMERN OHNE ARBEITSZEITAUTONOMIE

WELCHE KONSTELLATIONEN KANN ES GEBEN?

- Binationale Konstellationen unter Arbeitszeitgesichtspunkten:
 - Arbeit von Österreich ins Ausland
 - Arbeit aus dem Ausland nach Österreich
- Fragen: Inwieweit gilt österreichisches Recht? Inwieweit gilt (parallel) ausländisches Recht?
- Aspekte:
 - Was gilt jedenfalls (zB Auslandsdienstreise, kurzfristige Montage im Ausland)
 - Ist der Auslandsaufenthalt als „Entsendung“ zu qualifizieren?
 - Kurzfristige Entsendung bis 12 bzw. 18 Monate?
 - Langzeitentsendung über 12 bzw. 18 Monate?
 - Sonstiger grenzüberschreitender Sachverhalt (zB im Ausland eingestellte Arbeitnehmer mit maßgeblichem Österreichbezug)

ÜBERBLICK

- Ausgangsfrage: Auslandsarbeit und Arbeitszeitrecht
- Anwendbares Recht im internationalen Arbeitsverhältnis (Rom-I-Verordnung)
- Eingriffsnormen und *ordre public*
- Auslandsdienstreisen
- Entsendung von Arbeitnehmer:innen
 - Voraussetzungen
 - arbeitsrechtlicher „harter Kern“
- Überwachung, Sanktionen und unionsrechtliche Grenzen

GRUNDSÄTZLICH ANWENDBARES RECHT IDENTIFIZIEREN

- Unabhängig vom **Gerichtsstand** kann ein Gericht auch **fremdes Recht anwenden** (z. B. österreichisches Gericht wendet deutsches Recht an).
- Welche Rechtsordnung anwendbar ist, bestimmt das **Internationale Privatrecht (Kollisionsrecht)**.
- Zentrale Grundlage innerhalb der EU: Rom-I Verordnung
- Zunächst zu bestimmen: **Vertragsstatut (grundsätzlich anwendbares Recht auf das Arbeitsverhältnis)**
- → Für Individualarbeitsverträge: **Art. 8 Rom-I-VO**

REGELUNGSGEHALT VON ARTIKEL 8 ROM-I VO

- **Anwendbares Recht – Grundsatz: Rechtswahl**
 - Parteien können das auf den Arbeitsvertrag anwendbare Recht **frei wählen** (z. B. Klausel: „Auf das Dienstverhältnis findet italienisches Recht Anwendung“)
 - Rechtswahl auch **konkludent** und **nachträglich einvernehmlich** möglich
 - **Aber:**
 - Die Rechtswahl darf **nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer zwingender Schutz entzogen wird**, der ihm nach dem **ohne Rechtswahl anwendbaren Recht (Art. 8 Abs. 2–4 Rom-I-VO)** zustehen würde (Methode ist dabei der Gruppenvergleich).

■ Ohne Rechtswahl:

- **Art. 8 Abs. 2:** Recht des Staates, in dem **die Arbeit gewöhnlich verrichtet** wird
- **Art. 8 Abs. 3:** Wenn kein gewöhnlicher Arbeitsort bestimmbar ist:
Recht des Staates der **Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt** hat
- **Art. 8 Abs. 4:** Bei **engerer Verbindung zu einem anderen Staat:**
Recht dieses Staates

WAS SIND „EINGRIFFSNORMEN“? ARTIKEL 9 ROM-I VO

- Durch **Rechtswahl + Gruppenvergleich** können einzelne Normen des sonst anwendbaren Rechts verdrängt werden.
- Bestimmte Vorschriften gelten **unabhängig vom Vertragsstatut** – sogenannte **Eingriffsnormen (Art. 9 Rom-I-VO)**.
- Eingriffsnormen: „*zwingende Vorschriften, die als entscheidend für die Wahrung des öffentlichen Interesses, insbesondere der politischen sozialen oder wirtschaftlichen Organisation*“ des Staates anzusehen sind
- **Typische Eingriffsnormen:**
 - Höchstleistungszeit, technischer Arbeitsschutz, Mutterschutz, Entgeltfortzahlung, gesetzliche Mindestlöhne (in vielen Staaten)
- **Keine typischen Eingriffsnormen:**
 - allgemeiner Kündigungsschutz, viele arbeitszeitrechtliche Detailregelungen

LETZTES BOLLWERK: *ORDRE PUBLIC* ARTIKEL 21 ROM-IVO

- Die Anwendung des nach der Rom-I-VO berufenen Rechts kann versagt werden, wenn sie mit der **öffentlichen Ordnung (ordre public)** des Staates des angerufenen Gerichts **offensichtlich unvereinbar** ist.
- „**Letztes Bollwerk**“, um zu verhindern, dass **offensichtlich untragbare Ergebnisse** einer fremden Rechtsordnung angewendet werden.
- **Geringe praktische Bedeutung**, weil problematische Ergebnisse meist bereits durch
 - den **Günstigkeitsvergleich des Art. 8 Rom-I-VO** oder
 - **Eingriffsnormen nach Art. 9 Rom-I-VO**verhindert werden.

AUSLANDSDIENSTREISE VON ÖSTERREICH

- **Annahme:** österreichisches **Vertragsstatut (Art. 8 Rom-I-VO)**
- **Schuldrechtlich (vertragliche Ansprüche, z. B. Überstundenzuschläge)** gilt für die gesamte Auslandsdienstreise grundsätzlich **österreichisches Arbeitsrecht**.
- **Passive Reisezeiten** (z. B. Zugfahrt ohne Arbeit) können gemäß **§ 20b Abs. 2 AZG** zur Überschreitung der Höchstarbeitszeit führen – gilt auch für den **Auslandsanteil der Reise**.
- Bestehen während der Reise **ausreichende Erholungsmöglichkeiten**, kann die **tägliche Ruhezeit verkürzt werden** (§ 20b Abs. 2 AZG). Welche Fälle darunter fallen, kann **durch Kollektivvertrag** festgelegt werden.

AUSLANDSDIENSTREISE VON ÖSTERREICH

- **Aktive Reisezeiten** (z. B. Lenken eines KFZ) sowie die **Arbeitsleistung im Ausland** lösen grundsätzlich **die gleichen Entgeltansprüche wie im Inland** aus (z. B. Überstundenzuschläge, Ersatzruhe).
- Zusätzlich können sich aus dem **Arbeitsrecht des Tätigkeitsstaates** weitergehende Ansprüche oder strengere Beschränkungen ergeben.
- **Verwaltungsstrafrecht:** Der „lange Arm“ der Verwaltungsstrafbehörden reicht grundsätzlich **nicht ins Ausland** (Territorialitätsprinzip).
Bei **ausreichendem Inlandsbezug** können jedoch auch **im Ausland gesetzte Handlungen verwaltungsstrafrechtlich relevant sein**.
 - **Beispiel:** Arbeitnehmer fährt als Lenker am Ende der Dienstreise um **09:00 Uhr** non-stop von **Hamburg zurück nach Wien**, Ankunft **19:00 Uhr**, anschließend Arbeit bis **22:00 Uhr**. Die Staatsgrenze wird um **18:00 Uhr** überschritten.
→ **Verwaltungsstrafe wegen Überschreitung der Höchstarbeitszeit (13-Stunden-Tag)** möglich, obwohl nur **5 Stunden im österreichischen Staatsgebiet** geleistet wurden.

ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMER:INNEN

- Entsendung ist ein Unterfall vorübergehender grenzüberschreitender Arbeitsleistung („Auslandsarbeit“).
- „Entsendung:“
 - a.) **Dienstleistungsvertrag mit Kundenunternehmen**
 - Standardfall der Entsendung (z.B. Bau, Montage)
 - b.) **Konzerninterne Entsendung**
 - Arbeitnehmerin wird in Tochter-/Schwesterunternehmen eingesetzt
 - c.) **Grenzüberschreitende Leiharbeit**
 - Arbeitnehmerüberlassung über Staatsgrenzen

ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMER:INNEN

- Keine Entsendung:
 - Klassische Geschäftsreisen, z.B.: Abholung von Waren, Lieferantenbesuche, Verkaufsgespräche, Besprechungen, Teilnahme an Messen
- Verkehrssektor:
 - Grenzüberschreitende Tätigkeit (z.B. Passagierbeförderung) ist nicht zwangsläufig Entsendung, kann es aber sein (z.B. *wet lease* im Luftfahrtbereich, grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung im Schienensektor)
- Grundlage im EU-Recht:
 - EU-Entsenderichtlinie 96/71/EG (in der novellierten Fassung: 2018/957/EU)
- Rechtsfolge einer Entsendung: besondere arbeitsrechtliche Mindestbedingungen im Tätigkeitsstaat

RECHTSFOLGEN DER ENTSENDUNG BIS 12 MONATE*

*VERLÄNGERUNG AUF **18 MONATE** BEI BEGRÜNDETER MITTEILUNG MÖGLICH.

- Auf entsandte Arbeitnehmer sind ab dem ersten Tag folgende zwingende Mindestarbeitsbedingungen des Tätigkeitsstaats anzuwenden:
 - a) **Höchstarbeitungszeiten und Mindestruhezeiten**
 - b) Mindesturlaub
 - c) **Entlohnung, einschließlich der Überstundensätze** [...]
 - d) Bedingungen für Arbeitskräfteüberlassung
 - e) technischer Arbeitnehmerschutz
 - f) Schutz von Schwangeren sowie Kindern und Jugendlichen
 - g) Gleichbehandlung
 - h) Dienstupferkünfte
 - i) Reiseaufwandsentschädigungen

RECHTSFOLGEN DER ENTSENDUNG BIS 12 MONATE*

*VERLÄNGERUNG AUF **18 MONATE** BEI BEGRÜNDETER MITTEILUNG MÖGLICH.

- Auf entsandte Arbeitnehmer sind ab dem ersten Tag folgende zwingende Mindestarbeitsbedingungen des Tätigkeitsstaats anzuwenden:

- a) Höchstleistungszeiten und Mindestruhezeiten
- b) Mindesturlaub
- c) Entlohnung, einschließlich der Überstundensätze [...]
- d) Bedingungen für Arbeitskräfteüberlassung
- e) technischer Arbeitnehmerschutz
- f) Schutz von Schwangeren sowie Kindern und Jugendlichen
- g) Gleichbehandlung
- h) Dienstunterkünfte
- i) Reiseaufwandsentschädigungen

Ausnahme I (c):

Tätigkeits-Mitgliedstaat kann Entlohnung für Entsendungen unter einem Monat ausnehmen.

RECHTSFOLGEN DER ENTSENDUNG BIS 12 MONATE*

*VERLÄNGERUNG AUF **18 MONATE** BEI BEGRÜNDETER MITTEILUNG MÖGLICH.

- Auf entsandte Arbeitnehmer sind ab dem ersten Tag folgende zwingende Mindestarbeitsbedingungen des Tätigkeitsstaats anzuwenden:

- a) Höchstarbeitungszeiten und Mindestruhezeiten
- b) Mindesturlaub
- c) Entlohnung, einschließlich der Überstundensätze [...]
- d) Bedingungen für Arbeitskräfteüberlassung
- e) technischer Arbeitnehmerschutz
- f) Schutz von Schwangeren sowie Kindern und Jugendlichen
- g) Gleichbehandlung
- h) Dienstunterkünfte
- i) Reiseaufwandsentschädigungen

Ausnahme 2 (b und c):
Montagarbeiten bis 8 Tage bei Inbetriebnahme
gelieferter Güter (zB Maschinen)

WAS ZÄHLT ZUM „HARTEN KERN“ DER RECHTE ENTSANDTER ARBEITNEHMER?

- Der „harte Kern“ umfasst Mindestarbeitsbedingungen aus:
 - **gesetzlichen** Regelungen
 - allgemeinverbindlichen Tarifverträgen (in Österreich: gesetzten Kollektivverträge, zB SWÖ-Satzung)
 - In Ländern ohne gesetzten Kollektivverträgen (zB Schweden) reichen von der repräsentativsten Tarifpartei abgeschlossene Tarifverträge
- Mitgliedsstaat **kann** auch „normale“ (nichtgesetzte) Kollektivverträge umfassen
 - Österreich nutzt diese Möglichkeit (§ 3 Abs. 3 LSD-BG):
 - auch kollektivvertragliche Zuschläge und Arbeitszeitregelungen gelten.
- **Nicht umfasst:** Betriebsvereinbarungen, betriebliche Übungen, freiwillige Überzahlungen

SANKTIONEN UND ÜBERWACHUNG BEI ENTSENDUNGEN

- Mitgliedstaaten müssen **Kontroll- und Durchsetzungsmaßnahmen** vorsehen
(Art 5 Entsenderichtlinie 96/71/EG idF 2014/67/EU)
- Maßnahmen können zB umfassen:
 - Meldepflichten (Entsendemeldung)
 - Bereithaltung von Lohn- und Arbeitszeitunterlagen
 - Zusammenarbeit der Behörden
- Sanktionen müssen **wirksam, verhältnismäßig und abschreckend** sein
(EuGH-Rechtsprechung)
- **Unverhältnismäßige Sanktionen** können gegen die Dienstleistungsfreiheit verstoßen
(EuGH **Maksimovic**, C-64/18; C-148/18)

NATIONALES RECHT: AUSNAHMEN VOM GELTUNGSBEREICH DES LSD-BG

- In folgenden Fällen findet das LSD-BG trotz Tätigkeit in Österreich keine Anwendung:
 - Kurzfristige Tätigkeiten ohne Dienstleistung (§ 1 Abs 5 LSD-BG)
 - zB Geschäftsbesprechungen; Teilnahme an Messen oder Kongressen
 - Konzerninterne Kurzentsendungen von Spezialisten (§ 1 Abs 6 LSD-BG)
 - zB Projektplanung oder Controlling; Schulungen durch Konzernexperten (max. 2 Monate/Jahr)
 - Schulungs- und Ausbildungszwecke (§ 1 Abs 7 LSD-BG)
 - zB Training neuer Mitarbeiter; Weiterbildung im österreichischen Betrieb ohne produktive Arbeitsleistung
 - Sonderfälle bestimmter Tätigkeiten (§ 1 Abs 8 LSD-BG)
 - zB Transitverkehr im Transportbereich; sehr hoch entlohnte Arbeitnehmer
 - Straßenverkehr (Mobilitätspaket-Regeln) (§ 1a LSD-BG)
 - zB bilaterale Gütertransporte; Transitfahrten ohne Tätigkeit in Österreich
- **Eingriffsnormen:** theoretisch auch bei diesen Ausnahmen möglich, praktisch jedoch kaum relevant
- **Verwaltungsstrafrecht:** meist keine Relevanz, da zB das AZG grundsätzlich an das Vertragsstatut anknüpft

DIENSTLEISTUNGSFREIHEIT ALS GRENZE NATIONALER (ARBEITSZEIT-) VORSCHRIFTEN

- Anwendung arbeitsrechtlicher Vorschriften des Empfangsstaates kann eine Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit (Art 56 AEUV) darstellen.
- Beschränkungen können durch **zwingende Gründe des Allgemeininteresses** gerechtfertigt sein (zB **Arbeitnehmerschutz**).
- Maßnahmen müssen **geeignet und verhältnismäßig** sein (EuGH 25.10.2001, C-49/98 **Finalarte**).
- Unzulässig ist insbesondere eine **Doppelbelastung** des entsendenden Unternehmens (EuGH 23.11.1999, C-369/96 **Arblade** – BUAK-Beiträge).
- **Unverhältnismäßige Sanktionen** können unionsrechtswidrig sein (EuGH C-64/18, C-148/18 **Maksimovic** – Kumulationsprinzip im LSD-BG).

ARBEIT IM AUSLAND: WAS IST ZU PRÜFEN?

WELCHE FREMDEN (GÜNSTIGEREN) ARBEITSZEITREGELUNGEN KÖNNEN NEBEN DEN ÖSTERREICHISCHEN GELTEN?

- Rom-I-Verordnung ist immer zu prüfen
 - Ist nach Art 8 Rom-I ausländisches Arbeitsrecht anwendbar oder wurde eine Rechtswahl getroffen?
 - Wenn ja: Welche strengeren ausländischen Regelungen gelten aufgrund des Günstigkeitsvergleichs?
 - Kann der Tätigkeitsstaat auch Gerichtsstaat werden?
 - Wenn ja: Was gilt dort als Eingriffsnorm?
- Handelt es sich um Entsendung? Mitgliedstaaten haben die **Entsenderichtlinie umgesetzt**. Zu prüfen:
 - Wie ist der betroffene Staat mit den Ausnahmeoptionen umgegangen?
 - Gibt es in dem betroffenen Staat Tarifverträge, Satzungen bzw. hat der Staat auch nichtgesetzte Tarifverträge umfasst?
 - Was sind die inhaltlichen Regelungen im entsenderechtlichen „harten Kern“?
 - → jeder Mitgliedstaat muss dazu eine **Informationswebsite** bereitstellen

ZUSAMMENFASSUNG:

- **Auslandsarbeit und Arbeitszeitrecht - welches Arbeitszeitrecht gilt nunmehr?**
 - Ausgangspunkt: Vertragsstatut nach Art. 8 Rom-I-VO
 - Zusätzlich können zwingende Vorschriften des Tätigkeitsstaates gelten, wenn dieser Gerichtsstaat werden könnte
(Eingriffsnormen)
- Bei Entsendung gilt ab dem ersten Tag der arbeitsrechtliche „harte Kern“ des Tätigkeitsstaates (zB Höchstarbeitszeit, Mindestruhezeiten)
- Ergebnis:
→ häufig Parallelität mehrerer Rechtsordnungen
- Sanktionen:
Das verwaltungsstrafrechtliche Territorialitätsprinzip gilt nur im Grundsatz.
Bei hinreichendem Inlandsbezug können auch Arbeitszeitverletzungen im Ausland sanktioniert werden.

- 
- **Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

Kontakt:

Dr. Philipp Springer
Tel: +43 1 391 01 20
office@anwaltspringer.at
Gonzagagasse 16/5 (Galerie)
1010 Wien