

# Information über Entsendungen von Arbeitnehmern in der Transportbranche/Beförderungsbranche aus der EU, dem EWR und der Schweiz

## Arbeitsrechtliche Regelungen

### Allgemeines

Die Regelungen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping gelten für alle Branchen und somit **auch für die Transportbranche**.

Die vorliegende Information bezieht sich auf **Entsendungen von Arbeitnehmern** durch Arbeitgeber/Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft **nach Österreich** zur Erbringung von Transportleistungen.

Überlassungen (Zurverfügungstellung von Arbeitskräften an Dritte) sind nicht Gegenstand dieser Information.

Ebenfalls nicht Gegenstand dieser Information sind Entsendungen in eine Niederlassung oder ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen in Österreich.

Die Arbeitnehmereigenschaft bestimmt sich nach österreichischem Recht.

Die Regelungen über die **Meldung der Entsendung** nach Österreich sowie die **Bereithaltung von Unterlagen** während der Entsendung und der **Übermittlung** von Unterlagen finden sich im Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG).

Diese Information bezieht sich sowohl auf die **Güterbeförderung** als auch auf die **Personenbeförderung**. Sie ergänzt die allgemeinen Informationen der Homepage [www.entsendeplattform.at](http://www.entsendeplattform.at)

Stand dieser Information ist der 1. Dezember 2021. **Nicht enthalten** sind die – ab 2. Februar 2022 maßgeblichen – **Sonderbestimmungen der Richtlinie (EU) 2020/1057** zur Festlegung besonderer Regeln im Zusammenhang mit der Richtlinie 96/71/EG und der Richtlinie 2014/67/EU für die Entsendung von **Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor**. Für die Sonderbestimmungen der Richtlinie (EU) 2020/1057 wird eine eigene Information erstellt werden.

### Begriff der Entsendung – welche Konstellationen fallen darunter?

Eine Entsendung nach Österreich setzt voraus, dass der **gewöhnliche Arbeitsort** des Arbeitnehmers **nicht in Österreich** liegt.

Eine Entsendung nach Österreich liegt dann vor, wenn eine **hinreichende Verbindung** zu Österreich gegeben ist, was eine Gesamtwürdigung aller Gesichtspunkte voraussetzt.

Dabei ist zu beachten, dass nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 1.12.2020, Rechtssache C-815/18, eine **hinreichende Verbindung nicht** vorliegt, wenn der Kraftfahrer im Güterverkehr **lediglich** einen grenzüberschreitenden Transport **vom Sitzmitgliedstaat des Transportunternehmens bis zum Hoheitsgebiet** eines anderen Mitgliedstaats **oder umkehrt** durchführt (vgl. Rn. 42 ff und insbesondere Rn. 49).

### Entsendungen im Sinne des LSD-BG sind insbesondere folgende Konstellationen:

- **Kabotage** (Beladung und Entladung erfolgen in Österreich);
- **Zielverkehr** vom Ausland nach Österreich (Beladung erfolgt außerhalb von Österreich, Entladung erfolgt in Österreich; auch für einen Auftraggeber außerhalb Österreichs), **sofern eine hinreichende Verbindung zu Österreich** vorliegt (vgl. zur fehlenden hinreichenden Verbindung oben).

Falls keine hinreichende Verbindung zu Österreich vorliegt, stellt der **Zielverkehr** nach Österreich **keine Entsendung** im Sinne des LSD-BG dar.

- **Quellverkehr** von Österreich in das Ausland durch nichtösterreichische Unternehmen (Beladung erfolgt in Österreich, Entladung erfolgt außerhalb von Österreich; auch für einen Auftraggeber außerhalb Österreichs), **sofern eine hinreichende Verbindung zu Österreich** vorliegt.

Zur „hinreichenden Verbindung“ gelten die **obigen Ausführungen**.

- Die vorgenannten Aufzählungen gelten **auch für die Personenbeförderung** (Gelegenheitsverkehr, Linienverkehr - insbesondere durch Busse, Taxi/Mietwagen, Schiff oder Bahn).
- **Leerfahrten**, die eine **hinreichende Verbindung** zu Österreich haben (vgl. zu den Leerfahrten unten zum kollektivvertraglichen Mindestlohn).
- Auch **unregelmäßige oder einmalige Transporte** können Entsendungen sein.

### Keine Entsendungen im Sinne des LSD-BG sind insbesondere:

- **Zielverkehr und Quellverkehr**, falls eine **hinreichende Verbindung nicht** vorliegt (zur hinreichenden Verbindung siehe oben).
- **Transit** in der Güterbeförderung und in der Personenbeförderung: in Österreich erfolgt weder Beladung noch Entladung von Gütern und weder Aufnahme noch Beendigung einer Reise von Personen; weiters besteht der Zweck des Transports nicht darin, Güter oder Personen nach Österreich zu befördern, die Fahrt durch Österreich ist vielmehr eine Notwendigkeit zur Erreichung des eigentlichen Ziels.
- **Ausnahme „Werkverkehr“:**

Unter den Begriff „Werkverkehr“ im Sinne des LSD-BG fallen gewisse Transporte von und nach Österreich, bei denen die Transportleistung lediglich eine **Nebenleistung** im Rahmen eines Rechtsgeschäftes darstellt (siehe dazu die angeführten Fälle).

Klassisches Beispiel ist der Kauf einer Ware im Ausland durch einen Käufer in Österreich und der Transport dieser Ware durch den Verkäufer mit seinem eigenen LKW und den bei ihm angestellten Lenker des Fahrzeuges.

In diesem Fall ist die Dienstleistung „Transport“ nur eine Nebenleistung zum Kauf und spielt in Bezug auf die beiden Grundfreiheiten Warenverkehrsfreiheit und Dienstleistungsfreiheit nur eine untergeordnete Rolle und soll daher hinsichtlich des LSD-BG außer Betracht bleiben.

#### **Fälle:**

- Der **Verkäufer/Vermieter/Erzeuger/Bearbeiter/Eigentümer selbst** liefert durch seine Arbeitnehmer mit eigenen (gemieteten/geleasten) Fahrzeugen die verkauften/vermieteten/erzeugten/zubearbeitenden Güter nach Österreich, wobei die Güterbeförderung eine Hilfstätigkeit im Rahmen seines gesamten Unternehmens darstellt. Das höchstzulässige Gesamtgewicht des Kraftfahrzeuges ist irrelevant.
- Der **Käufer/Mieter/Bearbeiter/Eigentümer selbst** holt durch seine Arbeitnehmer mit eigenen (gemieteten/geleasten) Fahrzeugen die gekauften/gemieteten/zubearbeiteten Güter aus Österreich ab, wobei die Güterbeförderung eine Hilfstätigkeit im Rahmen seines gesamten Unternehmens darstellt. Das höchstzulässige Gesamtgewicht des Kraftfahrzeuges ist irrelevant.
- Im Zuge des Transports **zwischen Betriebsstätten desselben Unternehmens** werden eigene Güter (eigene Arbeitnehmer) durch eigene Arbeitnehmer nach Österreich geliefert (befördert) oder aus Österreich abgeholt, wobei die Güterbeförderung (Personenbeförderung) eine Hilfstätigkeit im Rahmen des gesamten Unternehmens darstellt. Das höchstzulässige Gesamtgewicht des Kraftfahrzeuges ist irrelevant.
- Dass ein Werkverkehr vorliegt, kann entsprechend dokumentiert werden.
- Seit 1. September 2021 sieht das LSD-BG ausdrücklich vor, dass folgende Tätigkeiten keine Entsendung darstellen:
  - **Lieferung von Waren durch entsandte Arbeitnehmer des Verkäufers oder Vermieters** sowie das **Abholen** von Waren durch entsandte Arbeitnehmer des Käufers oder Mieters.
  - Tätigkeiten, die für die **Inbetriebnahme und Nutzung von gelieferten Gütern** unerlässlich sind und von entsandten Arbeitnehmern des Verkäufers oder Vermieters mit **geringem Zeitaufwand** durchgeführt werden.
- **Einzelausnahmen:**
  - Abschlepp- und Pannendienstfahrten, wenn der Lenker des schadhafte/verunglückten Fahrzeuges Mitglied eines Autofahrerclubs ist, oder einen Schutzbrief einer Versicherung hat und der Abschleppvorgang durch den ausländischen Abschleppdienst vorgegeben ist.  
Ebenso liegt keine Entsendung vor, wenn die Beauftragung zur Abschleppfahrt durch die Polizei erfolgt.

- Private Busfahrten durch Vereine, wenn Vereinsmitglieder ohne Bezahlung den Bus lenken;
- Abholservice für Hotelgäste durch einen eigenen Hotelabholdienst;
- Überstellfahrten durch Autohäuser (Verkäufer des Autos).
- **Ausnahmen Schiffsverkehr:**

Es liegt keine Entsendung nach Österreich vor, wenn das Schiff nur in einem Hafen in Österreich „überwintert“, ohne dass Transportdienstleistungen erbracht werden.

Ebenso liegt keine Entsendung vor, wenn die Mannschaft in Österreich nur an Bord geht oder das Schiff verlässt, die eigentlichen Transportdienstleistungen aber nicht in Österreich sondern im Ausland erbracht werden.

### Welche Verpflichtungen bestehen für den Arbeitgeber?

- Einhaltung des österreichischen kollektivvertraglichen **Mindestlohns**
- **Meldung** der Entsendung mit dem speziellen [online-Formular](#) für den Transport
- Bereithaltung bzw. Übermitteln von **Unterlagen**:
  - Meldung;
  - Unterlagen über die Anmeldung zur Sozialversicherung;
  - Lohnunterlagen;
  - Bei Drittstaatsangehörigkeit des Arbeitnehmers die Beschäftigungsbewilligung.

### Einhaltung des österreichischen kollektivvertraglichen Mindestlohns:

- In der **Güterbeförderungsbranche** (d.h. bei der Beförderung von Gütern mit Kraftfahrzeugen) ist für Arbeiter der [Kollektivvertrag für das Güterbeförderungsgewerbe](#) maßgeblich. Für Arbeiter von Unternehmen, die Güterbeförderung ausschließlich mit Kraftfahrzeugen, deren höchstes zulässiges Gesamtgewicht 3.500 kg nicht übersteigt, ausüben, ist der [Kollektivvertrag für das Kleintransportgewerbe](#) zu beachten.
- In der **Personenbeförderungsbranche** ist einerseits der [Kollektivvertrag für private Autobusbetriebe](#) zu beachten. Handelt es sich um ein Taxiunternehmen, wäre für Arbeiter der [Kollektivvertrag für das Personenbeförderungsgewerbe](#) mit PKW maßgeblich.
- In der **Schifffahrtsbranche** ist für Arbeitnehmer der folgende Kollektivvertrag maßgebend:

Für ein Unternehmen, das nicht zur Personen- oder Güterbeförderungsbranche gehört, sondern **als Teil seiner unternehmerischen Tätigkeit in einer anderen Branche auch Transporte durchführt**, ist in der Regel der jeweils für die Branche geltende Kollektivvertrag maßgeblich.

Zu beachten ist jedoch, dass gewisse Transporte im Rahmen einer unternehmerischen Tätigkeit **keine Entsendungen** sind (siehe Abschnitt „**Begriff der Entsendung**“).  
Sämtliche Kollektivverträge sind auf [www.kollektivvertrag.at](http://www.kollektivvertrag.at) zu finden.

Der kollektivvertragliche Mindestlohn ist für die gesamte in Österreich geleistete **Arbeitszeit** maßgeblich. Arbeitszeit in der Güterbeförderung und der Personenbeförderung für Lenker umfasst die Lenkzeiten, die Zeiten für sonstige Arbeitsleistungen (etwa Beladetätigkeiten/Entladetätigkeiten) und die Zeiten der Arbeitsbereitschaft ohne die Ruhepausen (etwa Wartezeit bei Beladung/Entladung durch andere).

Auch **Leerfahrten innerhalb** von Österreich **können meldepflichtige Arbeitszeit** im Rahmen einer Entsendung sein (so etwa beim entsenderrelevanten Zielverkehr<sup>1</sup> nach dem Entladen zurück zur Grenze oder beim entsenderrelevanten Quellverkehr<sup>2</sup> die Anfahrt zum Beladeort oder bei Kabotage die Anfahrt), für die **österreichischer Kollektivvertragslohn** zu bezahlen ist.

Leerfahrten durch Österreich im Rahmen eines **Transits** sind **keine** nach dem österreichischen Kollektivvertrag zu entlohnenden meldepflichtigen Arbeitszeiten. Wird der Transit wegen einer Kabotage oder eines entsenderrelevanten Transports aus Österreich<sup>3</sup> in das Ausland **unterbrochen oder beendet**, ist diese Transportleistung jedoch eine **meldepflichtige Arbeitszeit** im Rahmen einer Entsendung, für die österreichischer Kollektivvertragslohn zu bezahlen ist. Das Fortsetzen des Transits nach erfolgter Kabotage zum Verlassen des österreichischen Gebiets ist keine meldepflichtige Entsendung.

## **Meldeverpflichtungen:**

### **Allgemeines zur Meldung im Transportbereich (§ 19 Abs. 7 LSD-BG):**

- Für die Meldung ist das spezielle [online-Formular für den Transport](#) zu verwenden.
- Die Meldung wird „pauschal“ für sechs Monate erstattet (und damit unabhängig von einer konkreten Entsendung).
- Dabei sind unter anderem die voraussichtlich in diesem Zeitraum in Österreich eingesetzten Arbeitnehmer und die behördlichen Kennzeichen der dabei eingesetzten Kraftfahrzeuge anzugeben.
- Für Änderungen bei den Angaben der Meldung, wie etwa zusätzliche Arbeitnehmer oder Kraftfahrzeuge, steht ein spezielles [online-Formular für eine Änderungsmeldung](#) zur Verfügung.

Die Meldung ist **vor der Arbeitsaufnahme** zu erstatten.

<sup>1</sup> sofern aufgrund einer hinreichenden Verbindung zu Österreich eine Entsendung gegeben ist.

<sup>2</sup> sofern aufgrund einer hinreichenden Verbindung zu Österreich eine Entsendung gegeben ist.

<sup>3</sup> sofern aufgrund einer hinreichenden Verbindung zu Österreich eine Entsendung gegeben ist.

Die Arbeitsaufnahme erfolgt beim entsenderrelevanten **Zielverkehr**<sup>4</sup> und beim entsenderrelevanten **Quellverkehr**<sup>5</sup> mit der Einfahrt in das österreichische Gebiet. Bei **Kabotage** reicht die Meldung vor der konkreten Arbeitsaufnahme aus (vor der Anfahrt zum Beladeort).

Die Arbeitsaufnahme erfolgt bei der entsenderrelevanten **Personenbeförderung**<sup>6</sup> mit der Einfahrt in das österreichische Gebiet.

Daten, die in Zusammenhang mit alten Meldungen gespeichert wurden, können in neue Meldungen importiert werden. Das kann den Aufwand beim Ausfüllen des Meldeformulars erheblich verringern.

### **Transportmeldung – Inhalt und Form:**

Die Meldung der Entsendung von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich hat **folgende Angaben** zu enthalten:

- **Name, Anschrift** und Gewerbeberechtigung oder Unternehmensgegenstand des Arbeitgebers, **Umsatzsteueridentifikationsnummer**,
- **Name und Anschrift** der zur Vertretung nach außen Berufenen des Arbeitgebers,
- sofern nicht der jeweilige Lenker des Kraftfahrzeuges **Ansprechperson** ist, Name und Anschrift der Ansprechperson aus dem Kreis der in Österreich niedergelassenen zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugten Personen,
- die Namen, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und zuständigen Sozialversicherungsträger sowie die Staatsangehörigkeit der nach Österreich innerhalb des Meldezeitraums **voraussichtlich in Österreich tätigen Arbeitnehmer**,
- **behördliche Kennzeichen** der von den Arbeitnehmern verwendeten Fahrzeuge: darunter sind Straßen-/Bahn-/Wassertransportmittel zu verstehen,
- die Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer nach den **österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts** und Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber,
- die **Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers** unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,
- sofern für die **Beschäftigung** der entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine **behördliche Genehmigung** erforderlich ist, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung,
- sofern die entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine **Aufenthalts Genehmigung benötigen**, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung.

---

<sup>4</sup> sofern aufgrund einer hinreichenden Verbindung zu Österreich eine Entsendung gegeben ist.

<sup>5</sup> sofern aufgrund einer hinreichenden Verbindung zu Österreich eine Entsendung gegeben ist.

<sup>6</sup> sofern aufgrund einer hinreichenden Verbindung zu Österreich eine Entsendung gegeben ist.

**Nachträgliche Änderungen** (zB: Arbeitnehmer, Kennzeichen) bei den Angaben sind unverzüglich zu melden (siehe oben das spezielle [online-Formular](#) ).

## **Bereithaltung/Übermittlung von Unterlagen:**

### **Folgende Unterlagen sind bereitzuhalten oder nach einer Kontrolle zu übermitteln:**

1. **Sozialversicherungsdokument A1** (in der **jeweiligen Landessprache**):

Falls die Erwirkung der Ausstellung der Bescheinigung A1 vor der Entsendung oder Überlassung nicht möglich war: Der Antrag auf Ausstellung der Bescheinigung A1 und sonstige Unterlagen, aus denen abgeleitet werden kann, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seiner Tätigkeit in Österreich zur Sozialversicherung angemeldet ist (jeweils in deutscher oder englischer Sprache, wobei eine Übersetzung **nicht beglaubigt** sein muss). Darunter fallen etwa auch bereits ausgestellte A1 Bescheinigungen für den Arbeitnehmer, die seine Sozialversicherung bestätigen.

2. Eine **Kopie der Meldung der Entsendung**:

Falls aus zeitlichen und technischen Gründen – etwa bei Durchführung einer Kabotage – die Kopie der Meldung nicht im Fahrzeug bereitgehalten werden kann, ist die bei der Meldung erhaltene **Transaktionsnummer/Referenznummer** bereitzuhalten.

3. **Lohnunterlagen**, aus denen jedenfalls hervorgeht, **welches Entgelt** den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen **während ihrer Beschäftigung in Österreich zusteht und tatsächlich ausbezahlt** wird.

**Zu den Lohnunterlagen zählen:**

- der Arbeitsvertrag oder eine schriftliche Aufzeichnung über den Inhalt des Arbeitsvertrags im Sinne der Nachweis-Richtlinie 91/533/EWG
- Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin oder Banküberweisungsbelege
- Unterlagen betreffend dielohneinstufung (etwa Ausbildung und Vordienstzeiten, wenn dies nach dem Kollektivvertrag bedeutsam ist) und
- Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten jedes entsandten Arbeitnehmers.

Die **Lohnunterlagen** müssen in **deutscher oder englischer Sprache/Übersetzung** vorliegen. Übersetzungen müssen nicht beglaubigt sein.

Die **Arbeitszeitaufzeichnungen** können mit den in der Transportbranche üblichen Kontrollgeräten (sowohl analog als auch digital) erfolgen, sofern die nach österreichischem Kollektivvertrag zu entlohnenden Arbeitszeiten ersichtlich sind. Dabei ist zu beachten, dass auch andere Zeiten als Lenkzeiten zu entlohnen sein können.

4. Im Fall, dass der Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber/Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft entsandt

werden soll, aber selbst **nicht die Staatsangehörigkeit** eines EU-Mitgliedstaates oder EWR-Staates oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft besitzt, ist im Falle einer **Kabotage** die **Arbeitsbewilligung** des Entsendestaates bereitzuhalten, sofern eine solche im Entsendestaat erforderlich ist.

### **Für welche Arbeitnehmer, wo und in welcher Form müssen die Unterlagen bereitgehalten bzw. übermittelt werden?**

- **Allgemeines:**

Nach den Bestimmungen sind einerseits bestimmte Unterlagen **zwingend** und **ausschließlich** im **Fahrzeug** bereitzuhalten, andererseits sind andere Unterlagen erst bei einer Kontrolle den Behörden zu übermitteln.

Die Unterlagen sind jeweils durch jene Arbeitnehmer bereitzuhalten, die **aktuell** Transportarbeiten in Österreich ausführen.

Die Unterlagen sind im Fahrzeug für den darin befindlichen Arbeitnehmer bereitzuhalten und den Kontrollbehörden zur Verfügung zu stellen.

Die Bereithaltung kann entweder in **Papierform** oder in **lesbarer elektronischer Form** (auf einem Display) erfolgen, wobei die technischen Geräte sich bereits ab Einreise in das österreichische Gebiet im Fahrzeug befinden müssen.

Sollten die Daten sich nicht auf dem technischen Gerät selbst befinden (sondern etwa auf einem Server im Ausland), so ist erforderlich, dass der Zugriff auf diese Daten im Zeitpunkt der Kontrolle möglich ist. Sollte der Zugriff nicht möglich sein, gelten die Unterlagen als nicht bereitgehalten. Ebenso sind unlesbare elektronische Daten, etwa auf einem USB-Stick, nicht ausreichend.

- **Welche Unterlagen sind zwingend im Fahrzeug bei der Entsendung bereitzuhalten:**

- Eine Kopie der Meldung der Entsendung
- Sozialversicherungsdokument A 1 (oder zulässige Ersatzdokumente)
- Arbeitsvertrag/Dienstzettel
- Arbeitszeitaufzeichnungen, gegebenenfalls auch im Einklang mit Art. 36 der Verordnung (EU) Nr. 165/2014 über den Fahrtenschreiber im Straßenverkehr

- **Welche Unterlagen sind bei einer Kontrolle an die Behörden zu übermitteln?**

- Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise des Arbeitgebers oder Banküberweisungsbelege
- Unterlagen betreffend dielohneinstufung (etwa Ausbildung und Vordienstzeiten, wenn dies nach dem Kollektivvertrag bedeutsam ist)
- Aufzeichnungen über die **Arbeitszeiten** jedes entsandten Arbeitnehmers:  
Auch wenn in die Arbeitszeitaufzeichnungen bei der Kontrolle bereits Einsicht genommen wurde, sind diese dennoch auf Verlangen des Amtes für Betrugsbekämpfung zu übermitteln.

- **Wie und für welchen Zeitraum sind die Unterlagen zu übermitteln?**
  - Diese eben angeführten Unterlagen müssen **nur auf Verlangen des Amtes für Betrugsbekämpfung übermittelt** werden. Sie müssen aber nicht bereitgehalten werden (Ausnahme: Arbeitszeitaufzeichnungen, die auch bereitgehalten werden müssen). Es ist ausreichend, dass die Unterlagen erst nach dem Verlangen übersetzt werden; sie müssen jedoch rechtzeitig übermittelt werden.
  - Die Unterlagen sind **innerhalb einer Frist von 14 Kalendertagen** nach dem Ende des Kalendermonats, in dem die Kontrolle erfolgt ist, zu übermitteln. Liegen die Lohnunterlagen innerhalb dieser Frist bei dem Amt für Betrugsbekämpfung nicht oder nicht vollständig ein, gilt dies als Nichtbereithalten der Lohnunterlagen und wird dementsprechend sanktioniert.
  - Der **Zeitraum**, für den die Unterlagen übermittelt werden müssen, umfasst jenen Kalendermonat, in dem eine Kontrolle des Arbeitnehmers erfolgt ist, und den Vormonat, wenn der Arbeitnehmer in Österreich tätig war.