

Arbeiten in Österreich für einen ausländischen Arbeitgeber ohne Niederlassung in Österreich

Sozialversicherungsrecht

Grundsätzlich unterliegen alle Dienstnehmer, die in Österreich arbeiten, der Österreichischen Sozialversicherung. Die Dienstnehmer eines ausländischen Betriebes, der im Inland keine Betriebsstätte unterhält, gelten dann als im Inland beschäftigt, wenn sie ihre Beschäftigung von einem im Inland gelegenen Wohnsitz aus ausüben und nicht einem System der sozialen Sicherheit im Ausland unterliegen. Letzteres wäre beispielsweise dann der Fall, wenn ein Arbeitnehmer für weniger als ein Jahr vom Ausland nach Österreich entsandt wird.

Ob der Dienstgeber oder der Dienstnehmer die Pflicht hat, die Sozialversicherungsbeiträge bei der TGKK abzuführen, hing bisher davon ab, ob es sich um einen Arbeitgeber aus dem EU/ EWR-Ausland bzw. der Schweiz handelt oder ob dieser seinen Sitz in einem Drittstaat hat.

1.) Arbeitgeber aus einem Drittstaat

Hier gilt das österreichische Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (§ 53 ASVG). Dieses besagt, dass immer dem **Arbeitnehmer** die Beiträge an die Sozialversicherung vorgeschrieben werden. Der Arbeitnehmer muss daher darauf achten, dass er/sie mit dem Arbeitgeber eine **schriftliche Bruttolohnvereinbarung** trifft, die die Basis für die Bemessung der Sozialversicherungsbeiträge bildet. Zusätzlich zum Bruttolohn hat sich der Arbeitgeber (am besten schriftlich) zu verpflichten, den **Arbeitgeberbeitrag** zur Sozialversicherung an den Arbeitnehmer zu überweisen. Dieser beträgt für das Jahr 2010 21,7% des Bruttolohnes (bei Arbeitern) bzw. 21,83% (bei Angestellten). Der Arbeitnehmer hat diesen Beitrag gemeinsam mit dem **Arbeitnehmerbeitrag** von 18,2% des Bruttolohnes (bei Arbeitern) bzw. 18,07% (bei Angestellten) selbst an die Gebietskrankenkasse zu überweisen. Diese Beitragssätze gelten ab einem Einkommen von € 1.417.- brutto und bis zum Alter von 57 Jahren.

2.) Arbeitgeber aus dem EU/EWR-Ausland bzw. aus der Schweiz:

In diesem Fall ist grundsätzlich der Arbeitgeber verpflichtet, sowohl die Arbeitnehmer- als auch die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung an die TGKK abzuführen und dem Arbeitnehmer den Restbetrag (Brutto minus SV) auszubezahlen. Es besteht jedoch die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine schriftliche Vereinbarung (nach Art. 21 Abs. 2 der Verordnung 987/09) abschließt, wonach der Arbeitnehmer die Beiträge an die Sozialversicherung selbst abführt und sich der Arbeitgeber im Gegenzug verpflichtet, dem Arbeitnehmer zusätzlich zum Bruttogehalt noch den Arbeitgeberbeitrag auszuzahlen. Der Arbeitnehmer leitet dann den Arbeitgeberbeitrag (21,7% bei Arbeitern bzw. 21,83% bei Angestellten) sowie seinen eigenen Beitrag (18,2% bei Arbeitern bzw. 18,07% bei Angestellten) an die TGKK weiter. Diese Beitragssätze gelten ab einem Einkommen von € 1.417.- brutto und bis zum Alter von 57 Jahren. Schließt der Arbeitnehmer **eine schriftliche Vereinbarung** mit dem Arbeitgeber über die Zahlung des Bruttolohnes plus Arbeitgeberbeiträge ab, so kann er leicht überprüfen, ob er sozialversichert ist, da er es selbst in der Hand hat, die SV-

Beiträge abzuführen. Bei Nichtzahlung der Beiträge an den Arbeitnehmer, muss dieser jedoch selbst gegen den ausländischen Arbeitgeber vorgehen.

Steuerrecht

Steuerrechtlich ist ein Arbeitnehmer, der in Österreich wohnt und arbeitet – egal ob für einen inländischen oder ausländischen Arbeitgeber – **in Österreich steuerpflichtig**.

Der ausländische Arbeitgeber kann entweder die Lohnsteuer direkt an das österreichische Finanzamt abführen oder den Bruttolohn an den Arbeitnehmer auszahlen. Im zweiten Fall ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine **Arbeitnehmerveranlagung** (*Formular L 1, Seite 4*) beim Finanzamt unter Beilage des ausgefüllten *Formulares L 17* oder des ausländischen Jahreslohnzettels abzugeben und seine Einkünfte in Österreich selbst zu versteuern. Es empfiehlt sich bei der Selbstversteuerung, im ersten Jahr der Tätigkeit für einen ausländischen Dienstgeber in Österreich eine ausreichend hohe Summe des Gehaltes beiseite zu legen, um bei der Nachzahlungsaufforderung durch das Finanzamt böse Überraschungen zu vermeiden oder sich von Beginn an mit dem Finanzamt des Wohnortes in Verbindung zu setzen, das eine vorläufige Berechnung der Steuerbelastung vornimmt und diese quartalsweise vorschreibt.

Arbeitsrecht

Geht man als Österreicher im Inland einer unselbständigen Beschäftigung nach, so ist es nahe liegend, dass man auch nach österreichischem Recht beschäftigt werden möchte. Handelt es sich beim Arbeitgeber jedoch um ein ausländisches Unternehmen oder wird man über eine ausländische Tochter eines inländischen Unternehmens angestellt, so kann es passieren, dass im Dienstvertrag trotz österreichischem Arbeitsort ein anderes Recht vereinbart wird.

Grundsätzlich sollte darauf geachtet werden, dass im Dienstvertrag weder eine ausdrückliche **Rechtswahl** eines anderen Rechts noch Verweise auf ausländische Rechtsquellen vorkommen. Es ist nämlich in der Regel von Vorteil für den Arbeitnehmer, wenn er sich auf ihm bekanntes österreichisches Recht berufen kann. Ideal wäre daher eine ausdrückliche Rechtswahl des österreichischen Rechts.

Ergibt sich aus dem Dienstvertrag jedoch die Geltung ausländischen Rechts, so findet sich in der Rom I Verordnung (Art. 8 VO 593/2008) eine Schutzklausel für Arbeitnehmer. Diese besagt, dass trotz Rechtswahl jene zwingenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die in dem Staat gelten, in dem oder vom dem aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, nicht abbedungen werden dürfen, sofern sie für den Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen vorsehen. Nach diesem Günstigkeitsprinzip ist daher zu untersuchen, ob das vereinbarte ausländische Recht den im Inland tätigen Arbeitnehmer schlechter stellt, als das Österreichische. Wenn dies zutrifft, dann gelten trotz Rechtswahl die günstigeren **zwingenden österreichischen Arbeitsrechtsnormen**. Wurde keine Rechtswahl getroffen, gilt automatisch das Recht des Arbeitsortes.

Arbeitet der Arbeitnehmer gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat, wie zum Beispiel ein Kraftfahrer im internationalen Güterverkehr, so ist Vorsicht angebracht, da dann das Recht jenes Staates zur Anwendung kommt, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat. Hier ist daher bei international tätigen Unternehmen mit mehreren Niederlassungen acht zu geben, dass man nicht über eine ausländische Tochter angestellt wird. In einem solchen Fall ist es auch wichtig, darauf zu achten, dass für den Fall

einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit ein **österreichischer Gerichtsstand** an dem Arbeits- und Sozialgericht vereinbart wird, das dem Wohnort des Arbeitnehmers am nächsten gelegen ist. Ansonsten müsste ein Arbeitnehmer, der nicht gewöhnlich in Österreich arbeitet, seinen Arbeitgeber am Gericht im Staat der Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, klagen.

Abfertigung neu, Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse:

Gilt österreichisches Arbeitsrecht, dann hat der Arbeitgeber aufgrund der neuen Abfertigungsregelung auch Beiträge an eine Mitarbeitervorsorgekasse zu entrichten. Diese Beiträge werden gemeinsam mit den Sozialversicherungsbeiträgen an die Gebietskrankenkasse abgeführt. Werden die SV-Beiträge durch den Arbeitnehmer abgeführt, so hat dieser damit auch den Beitrag für die Mitarbeitervorsorgekasse zu entrichten. Es ist daher darauf zu achten, dass diese Beiträge in der Höhe von 1,53% des Bruttomonatsgehaltes ebenso wie die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung zusätzlich zum Bruttogehalt vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer überwiesen werden. Zuvor ist eine Mitarbeitervorsorgekasse auszuwählen, mit der der Arbeitgeber einen Beitrittsvertrag schließen muss. Es empfiehlt sich als Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber, sofern dieser noch keine Mitarbeitervorsorgekasse ausgewählt hat, eine vorzuschlagen und den Abschluss eines Beitrittsvertrages beim Arbeitgeber zu forcieren, da ansonsten die Beiträge bei der TGKK liegen bleiben. Entsprechende Beitrittsvertragsmuster sind bei den Mitarbeitervorsorgekassen erhältlich.