

MERKBLATT – ARBEITNEHMER/INNEN-ENTSENDUNG von Österreich ins EU-Ausland

Allgemeines

Dieses Merkblatt gilt für ArbeitnehmerInnen österreichischer Betriebe, die zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung vorübergehend von Österreich **in einen anderen EU/EWR-Mitgliedstaat oder in die Schweiz** (Zielstaat) entsandt werden. Dieselben Regeln gelten auch bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung oder bei einer konzerninternen Entsendung, sofern in letzterem Fall die Bindung zum entsendenden Unternehmen erhalten bleibt (z.B. durch weitere Lohnzahlungen oder die Bindung an Weisungen des Heimatunternehmens).

Eine Auslandsentsendung kann sozialversicherungsrechtliche, steuerrechtliche und arbeitsrechtliche Veränderungen mit sich bringen, die im Vorfeld genau bedacht gehören, um unliebsame Überraschungen im Nachhinein zu vermeiden.

Sozialversicherungsrecht

Ob ein/e entsandte/r Arbeitnehmer/in in Österreich sozialversichert bleibt oder ob er/sie bei der Sozialversicherung des Zielstaates anzumelden ist, hängt primär von der Dauer der Entsendung ab. Die entsprechenden Regelungen finden sich in Art. 12 der **Wanderarbeitnehmer-Verordnung** (VO 883/04).

a) Entsendungen bis 24 Monate – Versicherungspflicht in Österreich:

Beträgt die voraussichtliche Dauer der Entsendung weniger als 24 Monate, so bleibt der/die Arbeitnehmer/in im Heimatstaat (Österreich) versichert. Dies wird mit dem *Formular A1* durch die Gebietskrankenkasse bestätigt. Löst der/die entsandte Arbeitnehmer/in eine(n) andere(n) Arbeitnehmer/in der entsendenden Firma im Ausland ab, dessen Entsendezeit abgelaufen ist, so werden die Auslandszeiten beider für die maximal zulässige Weiterversicherung in Österreich zusammengerechnet.

[Bei einer Entsendung in einen Drittstaat kann die österreichische Sozialversicherung in der Regel bis zu einer Dauer von 5 Jahren beibehalten werden, außer ein ev. bestehendes Sozialversicherungsabkommen mit Österreich sieht andere Fristen vor.]

Bleibt der/die entsandte Arbeitnehmer/in in Österreich versichert, so kann er/sie sich beim Krankenversicherungsträger des Zielstaates mit dem Formluar S1, das ihm seine/ihre österreichische **Krankenversicherung** (TGKK) ausstellt, registrieren lassen. Dies ist notwendig, um im Fall einer Krankheit **Sachleistungen**, wie beispielsweise ärztliche Leistungen oder Medikamente, im Zielstaat problemlos erhalten zu können, und zwar unter den gleichen Bedingungen wie jemand, der im Zielstaat versichert ist. Dies bedeutet, dass der behandelnde Arzt den Patienten direkt mit der dortigen Krankenkasse abrechnet, die wiederum die Kosten an die Gebietskrankenkasse weiterverrechnet, ohne dass der/die

entsandte Arbeitnehmer/in in Vorleistung treten müsste, sofern im Zielstaat das Sachleistungsprinzip für die dort Versicherten gilt. Herrscht im Zielstaat jedoch für alle Versicherten das Kostenerstattungsprinzip, wie z.B. in Frankreich, so muss der/die Arbeitnehmer/in die Arztrechnung selbst begleichen, kann diese jedoch im Anschluss sofort beim dortigen Krankenversicherungsträger einreichen. Ist im Zielstaat ein Selbstbehalt vorgesehen, hat diesen auch der/die entsandte Arbeitnehmer/in zu zahlen. Es ist daher empfehlenswert, vorab mit dem Dienstgeber vertraglich zu vereinbaren, dass diese ev. entstehenden zusätzlichen Kosten durch den Dienstgeber getragen werden. Dadurch wird die nach österr. Recht (§ 130 ASVG) ohnehin bestehende Kostenerstattungspflicht des Dienstgebers nochmals vertraglich fixiert.

Ist der Leistungsumfang in Österreich größer oder der medizinische Standard besser als im Zielstaat, kann es Sinn machen, diese Leistungen in Österreich in Anspruch zu nehmen. Um diese Möglichkeit im Ernstfall auch wahrnehmen zu können, empfiehlt es sich, durch den Arbeitgeber eine private Rückholversicherung abschließen zu lassen.

Auch mitversicherte **Familienangehörige**, die sich mit dem/der entsandten Arbeitnehmer/in im Zielstaat aufhalten, können sich beim dortigen Krankenversicherungsträger eintragen lassen.

Für **Geldleistungen** der Krankenversicherung (z.B. Krankengeld bei längerem Krankenstand) bleibt weiterhin die heimische Versicherung zuständig. Eine ärztliche Krankmeldung, die vom Arzt des Zielstaates ausgestellt wurde, ist daher nicht nur dem Arbeitgeber sondern auch der heimischen Krankenkasse zu übermitteln.

Im Bereich der **Pensions-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung** sowie für die **Familienleistungen** ändert sich für den/die entsandte(n) Arbeitnehmer/in bei einer Weiterversicherung in Österreich nichts.

b) Entsendungen über 24 Monate – Versicherungspflicht im Zielstaat:

Bei allen Entsendungen innerhalb der EU/EWR bzw. der Schweiz, die für eine Dauer über 24 Monaten geplant sind, ist der/die Arbeitnehmer/in von Beginn weg bei der Sozialversicherung des Zielstaates an- und in Österreich abzumelden. Eine doppelte Pflichtversicherung darf es nicht geben. Unterscheidet sich der Leistungsumfang der Sozialversicherung des Zielstaates jedoch wesentlich von den Leistungen der österreichischen Versicherung empfiehlt es sich, vom Dienstgeber eine private Zusatzversicherung abschließen zu lassen, insbesondere im Bereich der Kranken- und Pensionsversicherung.

Auf Antrag des Dienstgebers (oder des/der entsandten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin) können die Sozialversicherungsträger der beteiligten Mitgliedstaaten aber auch **Ausnahmen** von dieser 24-Monats-Frist vereinbaren und so eine Weiterversicherungsmöglichkeit in Österreich auch für längere Entsendungen vorsehen

Die Versicherungspflicht im Zielstaat hat zur Folge, dass der/die entsandte Arbeitnehmer/in zur Gänze dem dortigen Sozialversicherungssystem unterliegt, d.h. in der Regel pensions-, kranken-, arbeitslosen- und unfallversichert ist.

Im Bereich der **Pensionsversicherung** bekommt der/die Arbeitnehmer/in bei Pensionsantritt eine Teilpension aus diesem Land. Für die Berechnung der Anwartschaft für eine österreichische Teilpension werden die im Ausland zugebrachten Zeiten jedoch zur Gänze anerkannt sowie auch der Zielstaat die österreichischen Zeiten zur Berechnung seiner Teilpension anrechnet. Bei Pensionsantritt werden dem/der Arbeitnehmer/in dann anteilig nach der jeweiligen Beschäftigungsdauer eine Teilpension von Österreich und eine vom Zielstaat ausbezahlt.

Dauert die Beschäftigung im Ausland kürzer als ein Jahr, wenngleich sie für einen längeren Zeitraum geplant war und wurde der/die Arbeitnehmer/in daher im Zielstaat versichert, so wird diese Zeit in Österreich von der österreichische Pensionsversicherungsanstalt zur Gänze übernommen und der/die Arbeitnehmer/in erhält seine gesamte Pension von Österreich.

Behält ein/e im Zielstaat versicherte(r) Arbeitnehmer/in seinen Hauptwohnsitz in Österreich, so kann er/sie sich mit dem *Formular S1*, das er/sie in diesem Fall bei der **Krankenkasse** des Zielstaates bekommt, bei der Gebietskrankenkasse in Österreich registrieren und hier weiterhin ärztliche Leistungen in Anspruch nehmen, als ob er/sie in Österreich versichert wäre. Werden **Familienangehörige** bei der ausländischen Krankenkasse mitversichert, bleiben diese aber in Österreich wohnhaft, so ist für sie ebenfalls das *Formular S1* bei der TGKK einzureichen.

Wird ein/e entsandte(r) Arbeitnehmer/in arbeitslos, so hat er/sie die Wahl, die **Arbeitslosenunterstützung** entweder im Zielstaat, in dem er/sie versichert war, oder in Österreich zu beziehen, sofern er/sie seinen/ihren Hauptwohnsitz in Österreich während der Dauer der Entsendung aufrecht erhalten hat. Man spricht in diesem Fall von einem/einer unechten Grenzgänger/in. Wird das Arbeitslosengeld bei Aufrechterhaltung des Hauptwohnsitzes in Österreich beantragt, so wird als Bemessungsgrundlage jenes Gehalt herangezogen, das der/die entsandte Arbeitnehmer/in im Ausland verdient hat.

Der Anspruch auf **Familienleistungen** (Kinderbetreuungsgeld, Familienbeihilfe) richtet sich nach den Rechtsvorschriften des Versicherungsstaates, unabhängig davon, ob die Familienangehörigen mit dem/der entsandten Arbeitnehmer/in in den Zielstaat mitgezogen sind.

Sind jedoch die Kinder in Österreich geblieben und haben über den anderen Elternteil, der in Österreich arbeitet, bereits Anspruch auf diese Leistungen in Österreich, so hat der Versicherungsstaat nur noch die Differenz zu zahlen, falls dessen Familienleistungen die Höhe der Österreichischen übersteigt. Befindet sich die restliche Familie in Österreich ohne dass der andere Elternteil einer Beschäftigung nachgeht, so muss Österreich als Wohnortstaat der Kinder seine Familienleistungen nur dann bezahlen, wenn der Zielstaat keine oder nur geringere Familienleistungen vorsieht. Reist die gesamte Familie mit dem/der entsandten Arbeitnehmer/in in den Zielstaat, so verliert der/die Arbeitnehmer/in jeden Anspruch auf Familienleistungen aus Österreich.

Zusammenfassend kann man sagen, dass grundsätzlich das Beschäftigungslandprinzip gilt, jedoch höhere Leistungen am Wohnort der Kinder durch Kompensationszahlungen des Wohnsitzlandes ausgeglichen werden. Die Kinder profitieren somit immer von den höchsten Leistungen.

Steuerrecht

Im Bereich des Einkommenssteuerrechtes gibt es keine einheitlichen europaweiten Regelungen, vielmehr bestehen an die 70 **Doppelbesteuerungsabkommen** (DBA) zwischen Österreich und anderen Staaten (u.a. allen EU-Mitgliedstaaten), die jedoch meist dem OECD-Musterabkommen folgen.

Bezüglich der Steuerpflicht des/der entsandten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin ist jedenfalls vorab zu klären, in welchem Staat der/die entsandte Arbeitnehmer/in während der Entsendung **ansässig** ist, d.h. wo der **Mittelpunkt seiner Lebensinteressen** liegt. Sollte seine Familie in Österreich bleiben, ist davon auszugehen, dass der Mittelpunkt der Lebensinteressen hier bleibt. Reist sie hingegen mit, so nimmt die österreichische Finanzverwaltung aber bei einem Auslandsaufenthalt von bis zu 2 Jahren an, dass der Mittelpunkt in Österreich verbleibt und erst nach einer Entsendung von über 5 Jahren jedenfalls ein Wechsel des Lebensmittelpunktes in den Zielstaat erfolgt. Bei Entsendungen zwischen 2 und 5 Jahren ist jeder Einzelfall zu prüfen, wobei bei Vorlage einer

ausländischen Ansässigkeitsbescheinigung auch das österreichische Finanzamt den Zielstaat als Ansässigkeitsstaat ansieht.

a) Ist der **Ansässigkeitsstaat Österreich**, so ist der/die Arbeitnehmer/in jedenfalls hier steuerpflichtig. Er kann jedoch zusätzlich **auch im Zielstaat steuerpflichtig** werden, wenn er sich **länger als 183 Tage** (im Jahr bzw. in einem 12-Monats-Zeitraum – je nach DBA) im Zielstaat aufhält **oder** das **Einkommen von einem oder für einen im Zielstaat ansässigen Arbeitgeber** (oder von einer dortigen Betriebsstätte des Arbeitgebers) **gezahlt** wird. Liegt einer dieser beiden Fälle vor, so ist das dort verdiente Arbeitsentgelt zunächst im Zielstaat zu versteuern und im Anschluss aber auch im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung (*Formular L 1, Seite 4*) beim zuständigen österreichischen Finanzamt anzugeben. Hierfür sollte das *Formular L 17* (download unter: <http://formulare.bmf.gv.at/service/formulare/Inter-Steuern/pdfs/9999/L17.pdf>) verwendet werden, das vom Arbeitgeber auszufüllen ist, aber auch vom entsandten Arbeitnehmer selbst ausgefüllt werden kann. Daraus ist ersichtlich, in welcher Höhe Sozialversicherungsabgaben und Steuern im Ausland bezahlt wurden. Damit es nicht zu einer Doppelbesteuerung kommt, wendet das Finanzamt je nach DBA (d.h. je nachdem in welchem Staat der/die Arbeitnehmer/in entsandt wurde) die Befreiungs- oder die Anrechnungsmethode an. Bei der **Befreiungsmethode** berechnet das österreichische Finanzamt den österreichischen Steuersatz für das gesamte Einkommen, wendet diesen aber nur auf das in Österreich verdiente Entgelt an. Bei der **Anrechnungsmethode** hingegen versteuert Österreich das gesamte Einkommen, rechnet aber die im Ausland bereits entrichtete Steuer auf die österreichische Steuer an, d.h. die österreichische Steuer vermindert sich um den im Ausland bezahlten Betrag, jedoch maximal um jene Steuersumme, die in Österreich auf die ausländischen Einkünfte entfällt. Es lässt sich daher nicht vermeiden, in jedem Einzelfall im entsprechenden Doppelbesteuerungsabkommen nachzuschlagen, welche Methode zur Anwendung kommt und ob die 183-Tage-Regel für das Kalenderjahr, das Steuerjahr oder einen 12-Monatszeitraum gilt.

Wird das Einkommen von einem Arbeitgeber mit Sitz in Österreich gezahlt (ohne Betriebsstätte im Zielstaat, die die finanzielle Belastung dafür trägt und ohne dass das aufnehmende Unternehmen im Zielstaat zum eigentlichen Arbeitgeber wird) und hält sich der/die entsandte Arbeitnehmer/in maximal 183 Tage (im Jahr bzw. in einem 12-Monatszeitraum – je nach DBA) im Zielstaat auf, so unterliegt das gesamte Einkommen nur der österreichischen Lohnsteuer. Diese führt der Arbeitgeber direkt ans Finanzamt ab. Im Zielstaat fällt keine Steuer an (sofern ein Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Österreich und diesem Staat existiert).

b) Verlagert sich der Mittelpunkt der Lebensinteressen in den Zielstaat, d.h. wird der **Zielstaat zum Ansässigkeitsstaat**, so ist der/die entsandte Arbeitnehmer/in grundsätzlich dort zur Gänze steuerpflichtig. Kehrt er jedoch für bestimmte Tätigkeiten zwischendurch nach Österreich zurück und wird das Entgelt immer noch von Österreich aus bezahlt, so ist das an diesen Tagen verdiente Einkommen weiterhin hier zu versteuern.

Arbeitsrecht

Aus arbeitsrechtlicher Sicht sind folgende Konstellationen möglich:

- a) Der bisherige Arbeitsvertrag bleibt aufrecht und es wird bezüglich der Entsendebedingungen zusätzlich eine eigene Entsendevereinbarung getroffen bzw. im Falle einer Arbeitskräftüberlassung eine Überlassungsmitteilung ausgestellt.

- b) Das bestehende Arbeitsverhältnis wird karenziert oder aufgelöst und ein neuer Arbeitsvertrag mit dem aufnehmenden Unternehmen im Zielstaat wird abgeschlossen.

Die entsprechenden rechtlichen Grundlagen finden sich in Art. 8 f. Rom-I-Verordnung (VO 593/2008/EG) und in der EU-Entsenderichtlinie (RL 96/71/EG) bzw. in den §§ 7 ff. AVRAG.

a) Entsendevereinbarung

Bleibt der bisherige Arbeitsvertrag bestehen, so gilt für dieses Arbeitsverhältnis weiterhin österreichisches Arbeitsrecht und der österreichische Kollektivvertrag. Für den Fall, dass im Bereich der sogenannten Kernarbeitsnormen im Zielstaat für den/die Arbeitnehmer/in günstigere Vorschriften gelten, so sind diese zusätzlich auf das Dienstverhältnis für die Dauer der Entsendung anzuwenden.

Die Kernarbeitsnormen umfassen insbesondere die kollektivvertraglichen bzw. gesetzlichen **Mindestlöhne**, die **Höchstarbeitszeiten** sowie das **Urlaubsausmaß** im Zielstaat. Liegt beispielsweise der Mindestlohn dort höher als in Österreich, so ist dieser und nicht der österreichische KV-Lohn auszubezahlen. Auch im Falle eines längeren Urlaubsanspruches im Zielstaat ist dieser für die Dauer der Entsendung anteilig zu gewähren. Bei den gesetzlichen Feiertagen gilt normalerweise das Territorialitätsprinzip, d.h. dass die **Feiertage** im Zielstaat zu berücksichtigen sind.

In der Regel werden dem/der entsandten Arbeitnehmer/in für die Dauer der Entsendung neben dem Grundlohn auch Taggelder, Spesen oder besondere Auslandszulagen gewährt. Da die wenigsten Kollektivverträge diese Entgeltbestandteile abschließend regeln, empfiehlt es sich, diese in einer Entsendevereinbarung mit dem Arbeitgeber festzuhalten.

Als Anhaltspunkt für die Höhe der Tages- bzw. Nächtigungsgelder kann die Reisegebührenverordnung des Bundes dienen, die für fast alle Staaten eigene Sätze vorsieht. Diese Sätze können bis zur Gebührenstufe 3 für die ersten 5 Tage im Ausland steuer- und sozialversicherungsfrei ausbezahlt werden, sofern österreichisches Steuer- und Sozialversicherungsrecht anzuwenden ist (siehe oben). Bei wechselnden Arbeitsorten im Zielstaat besteht die österreichische Steuer- und SV-Freiheit der Taggelder für bis zu 15 Tage pro Arbeitsort. Wird die Übernachtungsmöglichkeit vom Dienstgeber gestellt, was ebenfalls in der Entsendevereinbarung geregelt werden sollte, so stehen in der Regel keine Nächtigungsgelder zu.

Die **Entsendevereinbarung** sollte grundsätzlich folgende Punkte regeln:

- den Einsatzort;
- die Einsatzdauer sowie die Modalitäten einer möglichen Verlängerung oder Verkürzung bzw. Beendigung der Entsendung, sowohl durch den Dienstgeber als auch durch den Dienstnehmer;
- die Funktion/Tätigkeit, die man im Ausland ausübt, und wem man dort unterstellt ist;
- die Arbeitszeit und die Regelung der Feiertage;
- die Bezüge (Aufwandsentschädigung, Zulagen, Taggelder, Spesen, etc.);
- die Transportkosten zum Zielstaat (Flugticket, Übergepäck, etc.);
- ev. die Anzahl der bezahlten Heimreisen;
- ev. ein zusätzlicher Urlaubsanspruch;
- die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung während des Auslandsaufenthaltes;
- ev. den Abschluss einer privaten Rückhol-, Kranken- oder Pensionszusatzversicherung durch den Dienstgeber;
- ev. die Übernahme der Kosten für die Weiterzahlung freiwilliger Pensionsbeiträge in das staatliche österreichische Pensionssystem
- ev. eine Gerichtsstandsklausel.

Schließlich sollte auch ausdrücklich festgehalten werden, dass der bisherige Dienstvertrag aufrecht bleibt, die Entsendevereinbarung nur als Ergänzung dazu für die Dauer der Entsendung dient, und österreichisches Arbeitsrecht weiterhin zur Anwendung kommt.

b) Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages im Zielstaat

Sollte ein neuer Arbeitsvertrag mit dem aufnehmenden Unternehmen im Zielstaat abgeschlossen werden, so ist vorab zu regeln, was mit dem bisherigen Arbeitsvertrag in Österreich passiert. Dieser kann entweder aufgelöst, z.B. durch eine schriftliche einvernehmliche Auflösung, oder karenziert werden. Letzteres bedeutet, dass die Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag, nämlich die Arbeitspflicht einerseits und die Entgeltzahlungspflicht andererseits, für eine bestimmte Dauer ruhend gestellt werden. Eine Karenzierungsvereinbarung, die ebenfalls schriftlich erfolgen sollte, macht dann Sinn, wenn man sich die Rückkehrmöglichkeit offen halten möchte. Es ist jedoch zu beachten, dass auch ein karenziertes Dienstverhältnis jederzeit unter Einhaltung der entsprechenden Kündigungsfristen und –termine gekündigt werden kann, außer es wurde ein Kündungsverzicht seitens des Dienstgebers während der Karenz vereinbart.

Auf einen neuen Dienstvertrag am Einsatzort kommt grundsätzlich das Arbeitsrecht des Zielstaates zur Anwendung. Streitigkeiten aus diesem Dienstvertrag sind auch vor den dortigen Gerichten auszutragen. Es kann daher Sinn machen, eine **Rechtswahl** zugunsten des **österreichischen Arbeitsrechts** zu treffen, da in diesem Fall das Recht des Arbeitsortes nur dann zur Anwendung kommt, wenn es günstiger ist, als das Österreichische. Insbesondere in jenen Fällen, in denen eine Rückkehr nach Österreich geplant ist, sollte auch ein **österreichischer Gerichtsstand**, und zwar am besten am inländischen Wohnort des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin, vereinbart werden. Ob ein ausländischer Arbeitgeber jedoch auf solche Forderungen eingeht, bleibt fraglich.

Da außer in Luxemburg und in zwei deutschen Bundesländern (Bremen und Saarland) in keinem anderen EU/EWR-Staat Arbeiterkammern existieren, empfiehlt es sich, einer Gewerkschaft beizutreten oder eine Arbeitsrechtsschutzversicherung abzuschließen, damit mögliche Gerichtsvertretungskosten im In- bzw. Ausland gedeckt sind. Es ist dann auch leichter, sich über seine Ansprüche nach ausländischem Recht zu erkundigen.

Eine Diskriminierung von ÖsterreicherInnen gegenüber anderen EWR-BürgerInnen bzw. SchweizerInnen ist aufgrund des Europarechts sowie aufgrund eines bilateralen Abkommens mit der Schweiz weder hinsichtlich des Zuganges zum jeweiligen Arbeitsmarkt noch hinsichtlich sonstiger Arbeitsbedingungen, z.B. in Bezug auf das Entgelt, erlaubt. Zudem schreibt das Europarecht vor, dass jedem/r Arbeitnehmer/in binnen 30 Tagen nach Dienstantritt ein Dienstzettel vom Arbeitgeber auszustellen ist.