

## BESCHÄFTIGUNG IN DER EU

### 1. Was versteht man unter einer Entsendung?

Von Entsendung spricht man immer dann, wenn Arbeitnehmer ihre **Arbeitsleistung** in **anderen Staaten** erbringen als in jenen, in denen sie den **Arbeitsvertrag** abgeschlossen haben oder in denen der **Arbeitgeber** seinen **Sitz** hat.

### 2. Welcher Vertrag ist auf die Entsendung anwendbar?

Für von Österreich **ins Ausland** zu entsendende Arbeitnehmer muss, wenn sie ihre Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland verrichten, ein **Dienstzettel** mit nachstehenden Angaben ausgestellt werden muss:

- Voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
- Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist, sofern es nicht in Euro auszuzahlen ist,
- allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und
- eine allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.

Jede **Änderung** dieser Angaben ist dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn schriftlich mitzuteilen.

Die Entsendungsvereinbarung und der Arbeitsvertrag stellen in der Regel zwei selbstständige vertragliche Vereinbarungen dar, die ein unterschiedliches rechtliches Schicksal haben können. Es können daher unterschiedliche Kündigungsmöglichkeiten vereinbart werden.

### 3. Ist jede Beschäftigung im Ausland eine „Entsendung“?

Nein: Eine echte Entsendung liegt nur dann vor, wenn das Arbeitsverhältnis seinen Schwerpunkt in Österreich als Entsendestaat behält.

Bei einer echten Entsendung eines österreichischen Arbeitnehmers in das Ausland bleibt somit österreichisches Recht anwendbar. Auch bei abweichender vertraglicher Vereinbarung muss dem Arbeitnehmer der arbeitsrechtliche Standard seines bisherigen gewöhnlichen Arbeitsortes gesichert sein, sodass zwingende Bestimmungen österreichischen Rechts jedenfalls anwendbar sind.

Handelt es sich hingegen nicht um eine echte Entsendung, so haben die Vertragsparteien grundsätzlich freie Rechtswahl; dies allerdings mit der Einschränkung, dass die zwingenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Beschäftigterstaates jedenfalls anwendbar wären.

### 4. Was ist bei einer Entsendung sozialversicherungsrechtlich zu beachten?

Im österreichischem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) ist vorgesehen, dass Dienstnehmer, deren Dienstgeber ihren Sitz in Österreich haben und die ins Ausland entsendet werden, nach dem ASVG versichert sind, sofern ihre Beschäftigung im Ausland die Dauer von fünf Jahren nicht übersteigt.

Im Bereich der **EU** ist zu diesem Thema die **Verordnung 1408/71** ergangen. Weiters hat Österreich mit etwa 35 Staaten sogenannte "Abkommen über soziale Sicherheit" geschlossen, die bei Auslandsentsendungen zu berücksichtigen sind.

Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitnehmer den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen jenes Mitgliedsstaates unterliegt, in dem der Ort der Tätigkeit liegt, und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer im Gebiet eines anderen Mitgliedsstaats wohnt oder der Arbeitgeber seinen Sitz im Gebiet eines anderen Mitgliedsstaats hat. Von diesem Beschäftigungslandprinzip gibt es allerdings einige Ausnahmen. Eine davon ist die **Entsendung**.

Entsendung im Sinne der VO 1408/71 liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer, der auf Grund einer Beschäftigung bei einem Unternehmen den Rechtsvorschriften eines Mitgliedsstaats (Entsenderstaat) unterliegt, von diesem Unternehmen zur Ausführung einer Arbeit für dessen Rechnung in einen anderen Mitgliedsstaat (Beschäftigungsstaat) entsandt wird.

Dabei ist davon auszugehen, dass eine Arbeit für Rechnung des Unternehmens des Entsenderstaates ausgeführt wird, wenn feststeht, dass die Tätigkeit für dieses Unternehmen ausgeführt wird, und dass eine arbeitsrechtliche Bindung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen, das ihn entsandt hat, fortbesteht.

Es ist somit nur für **vorübergehende** Entsendungen eine Ausnahme vom Beschäftigungslandprinzip vorgesehen. Die Dauer der Entsendung darf **12 Monate** nicht überschreiten. Sollte sich nachträglich herausstellen, dass die ursprünglich auf maximal 12 Monate bemessene Entsendung weiterhin andauern sollt, ist eine Verlängerung um weitere 12 Monate möglich. Die maximale Entsendedauer beträgt somit **24 Monate**.

Für Entsendungen wird an den Wohnsitz des Arbeitgebers bzw den Sitz des entsendenden Unternehmens angeknüpft und es bleiben somit die sozialrechtlichen Vorschriften jenes Staates anwendbar, aus dessen Gebiet der Arbeitnehmer in den anderen Mitgliedsstaat entsandt wird. Die Verordnung geht davon aus, dass bei nur vorübergehendem Aufenthalt der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses weiterhin im Entsendestaat liegt.

Handelt es sich bei den beteiligten Staaten um EWR-Staaten, so werden allfällige bilaterale Abkommen vom Geltungsbereich der Verordnung 1408/71 verdrängt, sind jedoch in bestimmten Fällen für Drittstaatsangehörige weiter anwendbar.

## **5. Was ist bei einer Entsendung einkommensteuerrechtlich zu beachten?**

Die meisten Steuerrechtsordnungen knüpfen daran an, in welchen Staaten der zu entsendende Arbeitnehmer seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat. Hat der zu entsendende Arbeitnehmer sowohl im Entsendestaat als auch in jenem Staat, in den er entsandt wird (Beschäftigerstaat), einen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt, oder ist sonst steuerrechtlich eine Anknüpfung gegeben, so ist nach den anwendbaren Doppelbesteuerungsabkommen zu beurteilen, in welchem Staat die Einkünfte zu versteuern sind.

Ergibt sich eine unbeschränkte oder beschränkte Steuerpflicht in Österreich und besteht auch in einem anderen Staat beschränkte oder unbeschränkte Steuerpflicht, so liegt ein "Besteuerungskonflikt" vor. Für diesen Fall sehen die – bilateralen – Doppelbesteuerungsabkommen Bestimmungen vor, um der Doppelbesteuerung zu entgehen.

Österreich hat mit etwa 60 Staaten Doppelbesteuerungsabkommen abgeschlossen, die sich weitgehend an dem vom Fiskalausschuss der OECD vorgegebenen Musterabkommen (OECD-MA) orientieren.

---

Für nähere Informationen wenden Sie sich bitte an

**Dr Alexandra Knell**

Rechtsanwältin und Wirtschaftsmediatorin

Operngasse 7 / Friedrichstraße 6, Tür 21, A-1010 Wien

Tel & Fax (+43-1) 890 26 43

mailto: [office@knell.co.at](mailto:office@knell.co.at) [www.knell.co.at](http://www.knell.co.at)