

DAS PV WISSEN

WISSENSWERTES AUS DER PERSONALVERRECHNUNG

» Grenzüberschreitender
Personaleinsatz »B) Entsendung von Arbeitnehmern, Arbeitskräfteüberlassung
aus dem AUSLAND**Arbeitsrecht:**

Wenn österreichische Unternehmen **ausländische Firmen** mit Arbeitsleistungen in Österreich beauftragen und im Rahmen der Auftragserfüllung ausländisches **Personal ins Inland** geschickt wird, sind sowohl für den ausländischen Auftragnehmer, als auch für den inländischen Auftraggeber diverse Vorschriften zu beachten. Im Bereich des Arbeitsrechts stehen dabei die Vorschriften gegen Lohn- und Sozialdumping im Mittelpunkt, die zuletzt durch das neue, seit 1.1.2017 geltende Lohn- und Sozialdumping-Betrugsbekämpfungsgesetz verschärft wurden.

Wesentliche Bestimmungen im Lohn- und Sozialdumping-Betrugsbekämpfungsgesetz und im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz:

• Arbeitsrechtliche Ansprüche

Für Arbeitnehmer ohne gewöhnlichen Arbeitsort in Österreich gilt grundsätzlich das Arbeitsrecht jenes Staates, in dem sich der gewöhnliche Arbeitsort befindet. Dennoch sind bei Arbeitsverrichtung in Österreich aufgrund einer Entsendung oder Überlassung bestimmte **Mindeststandards** einzuhalten (Eingriffsnormen). So hat eine aus der EU/dem EWR oder aus einem Drittstaat entsendete oder überlassene Person Anspruch auf zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche **Entgelt**, das am Arbeitsort **vergleichbaren Arbeitnehmern** von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt. Des Weiteren ist während der Dauer der Entsendung der Urlaubsanspruch nach dem österreichischen Urlaubsgesetz zu bemessen, sofern der Urlaubsanspruch nach dem Recht des Entsendestaates geringer ist. Schließlich müssen kollektivvertragliche Arbeitszeitregelungen sowie die Ruhezeiten eingehalten werden.

• Haftungen

Der österreichische Auftraggeber haftet, wenn er Unternehmer ist, als Bürge für die **Entgeltansprüche** von aus dem **Drittland** entsendeten oder überlassenen Arbeitskräften. Weiters

haftet der Auftraggeber als Bürge für die Entgeltansprüche von aus der EU/dem EWR oder einem Drittland entsendeten oder überlassenen Arbeitskräften, die **Bauarbeiten** erbringen. Ist der Auftraggeber **Endkunde** (Unternehmer oder Privater), gilt die Haftung nur, wenn er von der Unterentlohnung **wusste** oder diese aufgrund offensichtlicher Hinweise für **möglich** halten musste und sich damit **abfand**. Ein Subunternehmer haftet auch, wenn die Unterentlohnung nicht erkennbar war. Voraussetzung für die Haftung ist weiters, dass der betroffene Arbeitnehmer die unbefriedigten Entgeltansprüche innerhalb von acht Wochen nach der Fälligkeit der **Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse** meldet.

• Meldevorschriften

Grenzüberschreitende Entsendungen und Überlassungen aus der EU/dem EWR nach Österreich sind vom Arbeitgeber der **Zentralen Koordinationsstelle** des Bundesministeriums für Finanzen zu melden. Bei Überlassungen aus einem Drittland bedarf es einer Bewilligung der zuständigen Gewerbebehörde. Für Angehörige von Drittstaaten sind zudem die Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes zu beachten, insbesondere auch die Übergangsbestimmungen für kroatische Staatsangehörige.

• Bereithaltung von Unterlagen

Der Arbeitgeber entsendeter Arbeitskräfte hat in der Meldung eine Ansprechperson zu nennen, welche die **Melde- und Lohnunterlagen** am Einsatzort im Inland bereitzuhalten hat. Bei der Arbeitskräfteüberlassung trifft die Pflicht zur Bereithaltung der Unterlagen den Beschäftigten.

• Aufzeichnungspflicht

Bei aus der EU/dem EWR überlassenen Arbeitskräften muss der österreichische Beschäftiger **Aufzeichnungen** über die Überlassung führen und Informationen darüber jährlich an das Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz **übermitteln**.





Sozialversicherungsrecht

Innerhalb der EU-/EWR-Staaten unterliegen Arbeitnehmer grundsätzlich den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen jenes Landes, in dem sie ihre **Tätigkeit ausüben**. Bei Entsendungen und Überlassungen nach Österreich bleiben Arbeitnehmer jedoch der Sozialversicherungszuständigkeit ihres Herkunftslandes unterworfen, wenn die Tätigkeit in Österreich **zeitlich begrenzt** ausgeübt wird (grundsätzlich 24 Monate). Zur Bescheinigung der Zuständigkeit haben Arbeitnehmer während ihres Arbeitseinsatzes in Österreich das vom ausländischen Sozialversicherungsträger auszustellende **A1-Formular** mitzuführen.

Bei Entsendungen aus einem Drittland sind die mit diesem Land bestehenden Sozialversicherungsabkommen zu beachten.

Steuerrecht

• Steuerpflicht des Auftragnehmers:

Entsendet ein ausländischer Auftragnehmer in Erfüllung eines Werkvertrages Mitarbeiter nach Österreich, unterhält er in Österreich jedoch keine Betriebsstätte, wird im Inland **keine Steuerpflicht** begründet. Eine **Überlassung** von Arbeitskräften an ein Unternehmen im Inland begründet hingegen eine **beschränkte Steuerpflicht**. Bei diesem Fall der Steuerpflicht wird die Steuer im Wege des Steuerabzuges erhoben. Die **Abzugsteuer** beträgt **20 %** des Gestellungsentgelts und muss vom Schuldner der Vergütung (**österreichischer Auftraggeber**) einbehalten und an das Finanzamt abgeführt werden. Da die meisten Doppelbesteuerungsabkommen bei Nichtvorliegen einer Betriebsstätte Österreich das Besteuerungsrecht entziehen, kann die einbehaltene

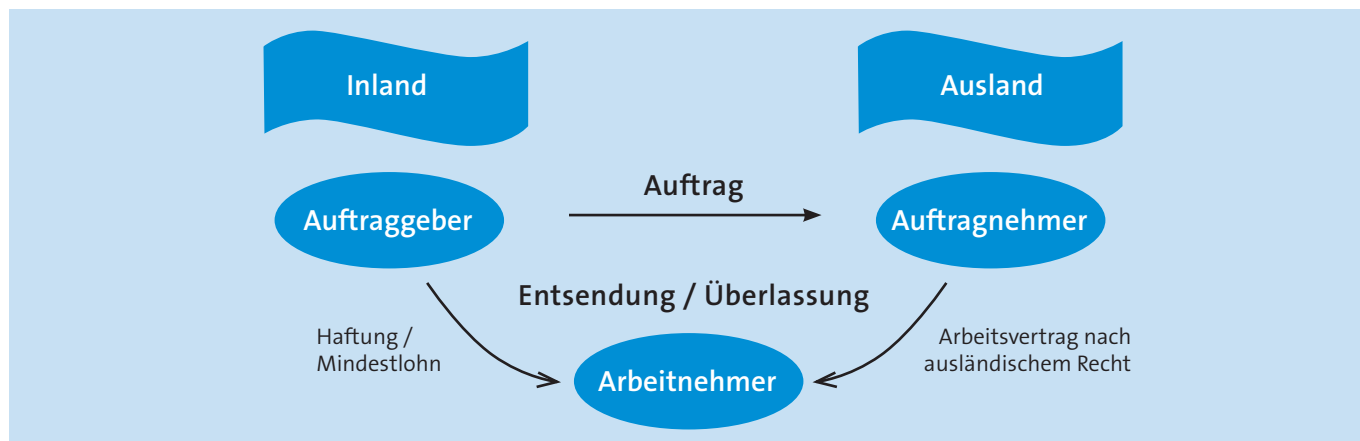
Abzugsteuer in Österreich rückgefordert werden. Unter bestimmten Voraussetzungen ist es auch möglich vom Einbehalt der Abzugsteuer abzusehen (Ansässigkeitsbescheinigung, bei der Arbeitskräfteüberlassung ist zusätzlich ein Bescheid des Finanzamtes zu erwirken).

• Steuerpflicht des Arbeitnehmers:

Wer eine nichtselbständige Tätigkeit in Österreich ausübt, ohne dass im Inland ein Wohnsitz besteht oder ein gewöhnlicher Aufenthalt (nach sechs Monaten) begründet wird, unterliegt der **beschränkten Steuerpflicht**. Wird bei der Arbeitskräfteüberlassung wie oben beschrieben eine Abzugssteuer vom Gestellungsentgelt des Arbeitgebers abgeführt, erlischt die Steuerpflicht der Arbeitnehmer. In allen anderen Fällen, so auch bei einer bloßen Entsendung, kann die beschränkte Steuerpflicht durch das anzuwendende Doppelbesteuerungsabkommen **ausgeschlossen** werden. Die meisten Abkommen entziehen Österreich das Besteuerungsrecht, wenn sich der Arbeitnehmer an nicht mehr als **183 Tagen** im Kalenderjahr im Inland aufhält und der Arbeitgeber nicht im Inland ansässig ist oder eine Betriebsstätte unterhält. Da nach Rechtsauffassung der österreichischen Finanzverwaltung bei einer **Arbeitskräfteüberlassung** der inländische Beschäftigte als Arbeitgeber gilt (im wirtschaftlichen Sinn), hat Österreich in einem solchen Fall unabhängig von der Dauer des Aufenthaltes stets das Besteuerungsrecht.

Ausblick

Derzeit wird innerhalb der EU über eine Reform der sogenannten EU-Entsenderichtlinie verhandelt. Es bleibt abzuwarten, welche rechtlichen Änderungen sich daraus für den grenzüberschreitenden Personaleinsatz ergeben.



ECA-Hinweis:

Die Haftung für Entgeltansprüche ausländischer Arbeitskräfte, die Bauleistungen erbringen, trifft auch Aufträge, die Privatpersonen vergeben. Für die Haftung kommt es auf die Erkennbarkeit der Unterentlohnung an. Diese ist etwa anzunehmen, wenn der Auftraggeber aufgrund der Preisgestaltung annehmen muss, dass mit dem angebotenen Preisen die angemessenen Lohnkosten nicht gedeckt sein können.