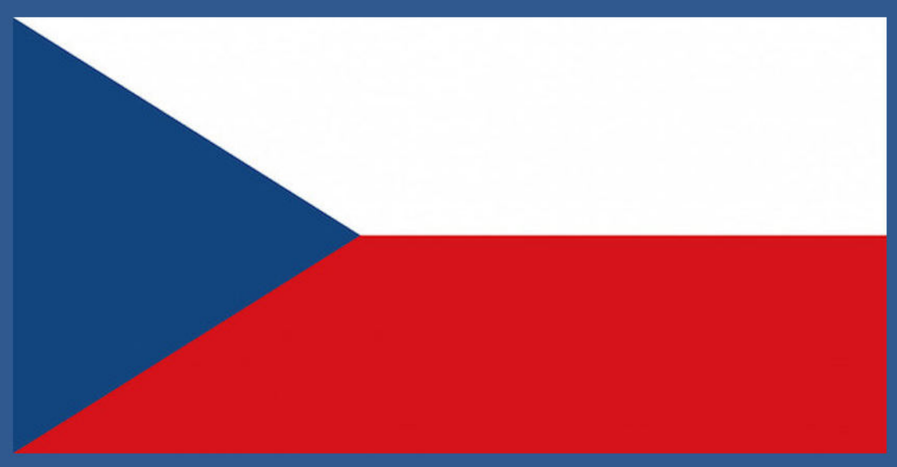
# Grenzgänger



# GRENZÜBERSCHREITENDES ARBEITEN

## STEUER-, SOZIALVERSICHERUNGS- UND ARBEITSRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

**Tschechien**
**Ungarn**
**Slowakei**
**Polen**



Lexilog-Suchpool

# INHALT


**VORWORT** ..... **4**

**I EINLEITUNG** ..... **5**

**II STEUERRECHT** ..... **6**
**1. Steuerliche Bestimmungen** ..... **6**
**Übersicht: Steuerrechtliche Bestimmungen** ..... **7**
1.1 Innerstaatliche Bestimmungen ..... 9
1.2 Doppelbesteuerungsabkommen ..... 11
1.3 Steuerfreiheit für begünstigte Auslandstätigkeit – „Monteursklausel“ ..... 21
1.4 Methoden zur Vermeidung der Doppelbesteuerung ..... 22
1.5 Zusammenfassung ..... 25
**2. Auslandsentsendung** ..... **26**
2.1 Arbeitnehmer wird für österreichischen Arbeitgeber im Ausland tätig ..... 27
2.2 Arbeitnehmer wird für ausländischen Arbeitgeber im Ausland tätig ..... 32
2.3 Simultane Dienstverhältnisse ..... 34
**3. Dienstreise** ..... **37**
**4. Dienstverhältnis zu einem ausländischen Arbeitgeber** ..... **38**
4.1 Arbeitnehmer behält Wohnsitz in Österreich ..... 38
4.2 Arbeitnehmer gibt Wohnsitz in Österreich auf ..... 39

**III SOZIALVERSICHERUNGSRECHT** ..... **43**
**1. Grundsätze zur Anwendbarkeit des innerstaatlichen Sozialversicherungsrechts** ..... **46**
1.1 Territorialprinzip ..... 46
1.2 Ausnahmen vom Territorialprinzip ..... 46
**2. Recht der Europäischen Union** ..... **46**
2.1 Persönlicher Geltungsbereich ..... 47
2.2 Sachlicher Geltungsbereich ..... 47
2.3 Kollisionsrecht ..... 48
2.4 Grundsatz der Anwendung von nur einer Rechtsordnung ..... 48
2.5 Territorialprinzip ..... 49
2.6 Fallgruppen ..... 51
2.7 Fahrendes und fliegendes Personal ..... 52
**3. Zusammenfassung** ..... **53**
**4. Allgemeines zu ausgewählten Bestimmungen der Verordnung** ..... **53**
4.1 Grundsätze bei Krankheit ..... 54
4.2 Grundsätze bei Arbeitslosigkeit ..... 55
4.3 Grundsätze bei Pensionen ..... 56
**5. Wichtige EU-Formulare** ..... **57**
**6. Wichtige Adressen** ..... **57**




Lexilog-Suchpool

**IV ARBEITSRECHT** ..... **60**
**1. Anzuwendendes Recht** ..... **61**
**2. Entsendung** ..... **63**
2.1 Echte Entsendung ..... 63
2.2 Unechte Entsendung ..... 64
2.3 Entsendungsdienstzettel ..... 64
**3. Arbeitskräfteüberlassung** ..... **64**
**4. Dienstreise** ..... **65**
**5. Gerichtsstand** ..... **65**
5.1 Klage des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber ..... 65
5.2 Klage des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer ..... 66
5.3 Parteienvereinbarung ..... 66

**V LÄNDER IM EINZELNEN** ..... **67**
**1. Tschechien** ..... **67**
1.1 Allgemeines ..... 67
1.2 Steuerrecht ..... 67
1.3 Sozialversicherungsrecht ..... 72
1.4 Arbeitsrecht ..... 74
**2. Ungarn** ..... **81**
2.1 Allgemeines ..... 81
2.2 Steuerrecht ..... 82
2.3 Sozialversicherungsrecht ..... 85
2.4 Arbeitsrecht ..... 86
**3. Slowakei** ..... **92**
3.1 Allgemeines ..... 92
3.2 Steuerrecht ..... 92
3.3 Sozialversicherungsrecht ..... 97
3.4 Arbeitsrecht ..... 99
**4. Polen** ..... **105**
4.1 Allgemeines ..... 105
4.2 Steuerrecht ..... 107
4.3 Sozialversicherungsrecht ..... 110
4.4 Arbeitsrecht ..... 113

**VI STEUERVERGLEICH** ..... **118**

**VII ABKÜRZUNGSVERZEICHIS** ..... **119**
**FIRMENPROFIL** ..... **120**
**TPA Horwath Wirtschaftstreuhand und Steuerberatung GmbH** ..... **120**
**Autorenlebensläufe AK** ..... **121**
**Autorenlebensläufe TPA** ..... **121**
Haftungsklausel ..... 122



Lexilog-Suchpool

# VORWORT

Durch die EU-Erweiterung ist Europa noch näher zusammengerückt. Viele österreichische Unternehmen haben sich der großen Herausforderung bereits gestellt und erschließen die neuen Märkte. Für die Arbeitnehmer bedeutet dies eine höhere Flexibilität und Mobilität. Auslandsaufenthalte werden häufiger und gewinnen auch immer mehr an Bedeutung. Grenzüberschreitendes Arbeiten wirft eine Fülle von steuerrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen und arbeitsrechtlichen Fragen auf. Die Beantwortung dieser Fragen ist sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber von grundlegender Bedeutung.

Es lag daher nahe, eine übersichtliche Informationsbroschüre zu erstellen, in der die grundlegenden steuerrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen und arbeitsrechtlichen Bestimmungen dargestellt werden. Diese Informationsbroschüre liefert einen Überblick über Rechte und Pflichten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in Tschechien, Ungarn, Slowakei oder Polen tätig sind.

Die Arbeiterkammer Wien wird verstärkt mit Anfragen von Arbeitnehmern konfrontiert, die in den genannten Ländern tätig sind. Die Kooperation mit „TPA Horwath Wirtschaftstreuhand und Steuerberatung GmbH“, die neben Standorten in Tschechien, Ungarn, Slowakei und Polen weitere Auslandsstandorte unterhält, bewirkte, dass auch einzelne Länderspezifika und innerstaatliche Regelungen in die vorliegende Broschüre einfließen konnten.

Monika Seywald
Geschäftsführende Gesellschafterin
TPA Horwath

Herbert Tumpel
Präsident
Arbeiterkammer Wien



Lexilog-Suchpool

# I EINLEITUNG

Die EU-Osterweiterung verlangt auch eine erhöhte Mobilität der Arbeitnehmer. Verstärkt erzielen Arbeitnehmer durch die Öffnung der Märkte in den neuen EU-Beitrittsländern Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit. Diese Tatsache wirft eine Fülle steuerlicher, sozialversicherungsrechtlicher und arbeitsrechtlicher Fragen auf. So kann zB in der Praxis vorkommen, dass es unterschiedliche Zuständigkeiten bei der Steuer und in der Sozialversicherung gibt. Arbeitnehmer können daher in ihrem Ansässigkeitsstaat sozialversicherungspflichtig sein, aber im Tätigkeitsland steuerpflichtig.
Die Beantwortung der damit zusammenhängenden Fragen ist für Arbeitnehmer, die beabsichtigen, im Ausland Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit zu beziehen von grundlegender Bedeutung. Die vorliegende Broschüre soll daher einen Überblick über Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern, die in den österreichischen Nachbarländern Ungarn, der Slowakei und Tschechien sowie Polen beruflich tätig sind, verschaffen. Die Broschüre beinhaltet nur allgemeine, notwendigerweise gekürzte Informationen und kann eine kompetente Beratung vor Ort nicht ersetzen.



Lexilog-Suchpool

# II STEUERRECHT

## 1. STEUERLICHE BESTIMMUNGEN

Wenn Arbeitnehmer im Ausland arbeiten, stellen sich grundsätzliche steuerliche Fragen. Die erste Frage wird sicherlich sein, wo überhaupt Steuerpflicht entsteht. Die Beantwortung hängt von vielen Faktoren ab: Verbleibt der Wohnsitz in Österreich, wird ein zweiter Wohnsitz in dem ausländischen Staat begründet, oder der Wohnsitz in Österreich aufgegeben? Wo liegt der Mittelpunkt der Lebensinteressen? Weiterhin in Österreich, oder wird er ins Ausland verlagert? Auf welcher Basis wird im Ausland gearbeitet? Liegt eine Entsendung des österreichischen Arbeitgebers ins Ausland vor, oder wird überhaupt zu einem ausländischen Arbeitgeber gewechselt? Gibt es möglicherweise zwei Arbeitgeber, einen inländischen und einen ausländischen? Eine weitere Frage stellt sich, wie es mit den gesetzlichen Bestimmungen ausssieht. Welche innerstaatliche steuerliche Bestimmungen gibt es betreffend einer Auslandstätigkeit? Gibt es innerstaatliche Steuerbefreiungen für begünstigte Auslandstätigkeit? Wenn ja, was ist eine begünstigte Auslandstätigkeit? Gibt es zwischenstaatliche steuerliche Bestimmungen, die Tätigkeiten im Ausland regeln, wenn auch ein Inlandsbezug besteht, oder kommt es gar zu einer Doppelbesteuerung? Wenn es Bestimmungen zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung (Doppelbesteuerungsabkommen) gibt, was haben sie für einen Inhalt? All diese Fragen sollen im Folgenden behandelt werden. Zunächst ist immer abzuklären, ob nach innerstaatlichem Recht überhaupt ein Besteuerungsrecht besteht. Wenn sich herausstellt, dass Österreich ein Recht zur Besteuerung der Bezüge hat, ist in einem zweiten Schritt abzuklären, ob dieses Recht auf Grundlage zwischenstaatlicher Bestimmungen (den sogenannten Doppelbesteuerungsabkommen) von Österreich überhaupt aufrecht erhalten werden kann.

Die Finanzbehörden der im Folgenden behandelten Länder in Osteuropa machen sich verstärkt zur Aufgabe, auf die steuerliche Erfassung von ausländischen Arbeitnehmern zu achten, die in ihrem Land Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit erzielen. Es kommt zB durchaus vor, dass sich Finanzämter Listen von ausländischen Firmen besorgen und dann prüfen, ob die dort beschäftigten Arbeitnehmer auch Lohnsteuer im Land bezahlen. Auch die Höhe der deklarierten Bezüge kann durchaus einer Prüfung durch die lokale Finanzbehörde unterzogen werden, wenn sie den Behörden nicht marktgerecht erscheint.



Lexilog-Suchpool

## ÜBERSICHT: STEUERRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

Wenn Sie (zeitweise) im Ausland arbeiten und wissen wollen, wo Sie Ihre Steuer zu bezahlen haben, stellen sich folgende Fragen.

1. Haben Sie einen Wohnsitz oder Ihren gewöhnlichen Aufenthalt (siehe Kapitel 1.1) in Österreich?
- … wenn ja, lesen Sie bitte bei Punkt 3. weiter.
- … wenn nein, lesen Sie bitte bei Punkt 2. weiter.

2. Wenn Sie in Österreich keinen Wohnsitz oder Ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben, so sind Ihre ausländischen Einkünfte in Österreich nicht steuerpflichtig (siehe Kapitel 1.1).

3. Haben Sie auch im Ausland einen Wohnsitz?
- … wenn ja, lesen Sie bitte bei Punkt 4. weiter.
- … wenn nein, lesen Sie bitte bei Punkt 5. weiter.

4. Wo haben Sie den Mittelpunkt Ihrer Lebensinteressen (siehe Kapitel 1.2)?
- … wenn in Österreich, lesen Sie bitte bei Punkt 5. weiter.
- … wenn im Ausland, dann sind Ihre ausländischen Einkünfte in Österreich nicht steuerpflichtig (siehe Kapitel 1.1).

5. Haben Sie einen inländischen oder einen ausländischen Arbeitgeber (siehe Kapitel 2.)?
- … wenn Sie einen inländischen Arbeitgeber haben, lesen Sie bitte bei Punkt 6. weiter.
- … wenn Sie einen ausländischen Arbeitgeber haben, tritt die Steuerpflicht ab dem ersten Tag, den Sie im Ausland arbeiten, auch im Ausland ein. Diese Einkünfte sind in Österreich von der Steuer befreit, allerdings werden die etwaigen inländischen Einkünfte besteuert (siehe Kapitel 1.4).

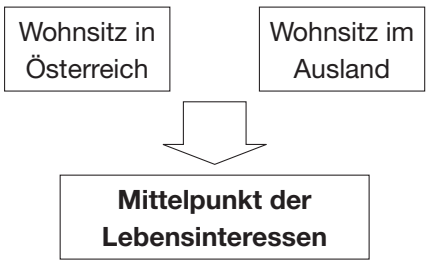
6. Halten Sie sich während des Kalenderjahres länger als 183 Tage im Einsatzland auf (siehe Kapitel 1.2)?
- … wenn nein, lesen Sie bitte bei Punkt 7. weiter.
- … wenn ja, hat der ausländische Staat das Besteuerungsrecht für die auf die ausländische Tätigkeit entfallenen Einkünfte (siehe Kapitel 1.2).

7. Hat Ihr Arbeitgeber im Ausland seinen Sitz (siehe Kapitel 1.2) oder eine Betriebsstätte (siehe Kapitel 1.2), zu deren Personalstand (siehe Kapitel 1.2) Sie gehören?
- … wenn nein, bleibt das Besteuerungsrecht für Ihre ausländischen Einkünfte in Österreich. Wenn es sich um eine begünstigte Auslandstätigkeit (siehe Kapitel 1.3) handelt, sind diese Einkünfte in Österreich steuerfrei.
- … wenn ja, hat der ausländische Staat das Besteuerungsrecht für die auf die ausländische Tätigkeit entfallenen Einkünfte (siehe Kapitel 2.2).

In den meisten Fällen wird eines der folgenden Beispiele auf Sie zutreffen.

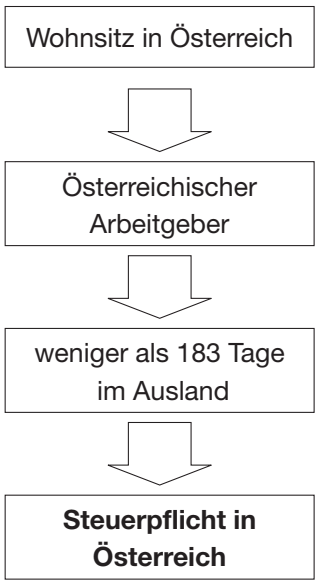


Lexilog-Suchpool



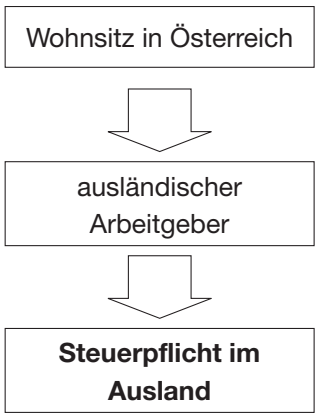

Wenn Sie in Österreich und im Ausland einen Wohnsitz haben, wird sich der Mittelpunkt Ihrer Lebensinteressen meistens weiterhin in Österreich befinden, denn auch wenn Sie im Ausland arbeiten, bleiben die persönlichen Kontakte (Freunde und Familie) und Interessen doch meist in Österreich (siehe Kapitel 1.2).

---



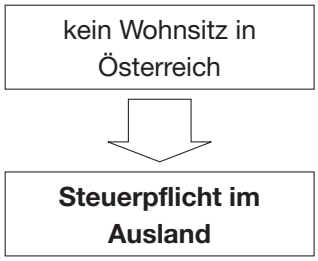

Beispiel 1: Sie haben Ihren Wohnsitz und den Mittelpunkt Ihrer Lebensinteressen in Österreich und arbeiten für einen österreichischen Arbeitgeber, der weder Sitz noch Betriebsstätte im Ausland hat. In diesem Fall bleiben Sie weiterhin in Österreich steuerpflichtig, wenn Sie sich nicht länger als 183 Tage im Ausland aufhalten. Dh. Sie zahlen im Ausland für diese Tätigkeit keine Steuern.
Handelt es sich darüber hinaus noch um eine begünstigte Auslandstätigkeit, so bleiben Ihre Einkünfte auch in Österreich steuerfrei (siehe Kapitel 1.3).

---




Beispiel 2: Arbeiten Sie für einen ausländischen Arbeitgeber, sind Sie ab dem ersten Tag Ihrer Tätigkeit im Ausland auch dort steuerpflichtig. In Österreich werden die Einkünfte aus der Auslandstätigkeit nicht besteuert, jedoch werden etwaige inländische Einkünfte besteuert (siehe Kapitel 1.4).

---




Beispiel 3: Wenn Sie Ihren Wohnsitz in Österreich aufgeben und im Ausland zu arbeiten beginnen, sind Ihre ausländischen Einkünfte in Österreich nicht steuerpflichtig, jedoch werden etwaige inländische Einkünfte besteuert (siehe Kapitel 4.2).



Lexilog-Suchpool

## 1.1 Innerstaatliche Bestimmungen

Unabhängig von der Staatszugehörigkeit und der Art der Einkünfte unterteilt das österreichische Einkommensteuergesetz alle natürlichen Personen in unbeschränkt und beschränkt Steuerpflichtige. Wesentlich bei dieser Unterscheidung ist der Wohnsitz bzw. der gewöhnliche Aufenthalt.

### UNBESCHRÄNKTE STEUERPFLICHT

Hat eine Person in Österreich einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt, so ist sie mit allen ihren in- und ausländischen Einkünften, also mit dem Welteinkommen, unbeschränkt steuerpflichtig.

**Was bedeutet „Wohnsitz"?**
Einen Wohnsitz hat jemand, wenn er eine Wohnung unter Umständen innehat, die darauf schließen lassen, dass er die Wohnung behalten und benutzen wird. Wichtig ist dabei, über die Wohnung selbst verfügen zu können.

Wenn daher jemandem eine bewohnbare, also möblierte Wohnung zu Verfügung steht, dann besteht aus steuerlicher Sicht ein Wohnsitz. Dabei kommt es nicht darauf an, ob es sich zB um eine Miet- oder Eigentumswohnung handelt. Ausschlaggebend ist die rechtliche Möglichkeit, die Wohnung für den eigenen Wohnbedarf, ohne Zustimmung anderer Personen einholen zu müssen, jederzeit nutzen zu können.

Unter „Wohnung" sind eingerichtete Räume zu verstehen, die vom Inhaber jederzeit ohne wesentliche Veränderungen zum Wohnen benutzt werden können, egal ob dafür Miete bezahlt wird oder nicht. Damit können auch ein Untermietzimmer, ein Hotelzimmer bei Dauermiete, ein Sommerhaus oder eine Ferienwohnung einen steuerlichen Wohnsitz begründen.

Bei aufrechter Ehe gilt der Familienwohnsitz als abgeleiteter Wohnsitz, weil der Ehegatte aufgrund eherechtlicher Bestimmungen zum Aufenthalt in der Wohnung des anderen berechtigt ist.

Wird die Wohnung aber zur Gänze vermietet oder alle Möbel in ein Lager verbracht, so handelt es sich nicht um einen steuerlichen Wohnsitz. Die polizeiliche Abmeldung allein reicht nicht für die Aufgabe des steuerlichen Wohnsitzes!

**Zweitwohnsitzverordnung**
Der Vollständigkeit halber sei hier die Zweitwohnsitzverordnung erwähnt. Wenn ein Arbeitnehmer aber nur wegen eines Zweitwohnsitzes in Österreich unbeschränkt steuerpflichtig wird, liegt der Mittelpunkt der Lebensinteressen im Ausland. Der ausländische Staat ist daher der Ansässigkeitsstaat. Selbst wenn unbeschränkte Steuerpflicht in Österreich besteht, werden die ausländischen Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit in Österreich nicht von der Besteuerung umfasst, da die mit Ungarn, Polen, der Slowakei und Tschechien abgeschlossenen Doppelbesteuerungsabkommen Österreich das Besteuerungsrecht entziehen (siehe Kapitel 1.2).

Nach der seit 01.01.2004 geltenden Verordnung des Bundesministerums für Finanzen soll bei untergeordneter Benutzung einer österreichischen Wohnung keine unbeschränkte Steuerpflicht ausgelöst werden. Diese Verordnung wurde deswegen erlassen, um im Ausland lebende Personen nicht davon abzuhalten, aus steuerlichen Gründen in Österreich ein Feriendomizil zu begründen.



Lexilog-Suchpool

Wenn also jemand seinen Mittelpunkt der Lebensinteressen mindestens für 5 Jahre ins Ausland verlegt, eine (Ferien-)Wohnung in Österreich nicht mehr als 70 Tage im Jahr benutzt, dann stellt dies eine untergeordnete Benutzung dar und es entsteht keine unbeschränkte Einkommensteuerpflicht. Um die Zweitwohnsitzverordnung nutzen zu können muss ein Verzeichnis geführt werden, aus dem die Tage der inländischen Benutzung der Wohnung hervorgehen.

**Beispiel:**
Der österreichische Arbeitnehmer eines multinationalen Unternehmens tritt für 5 Jahre in ein Arbeitsverhältnis mit einer polnischen Gesellschaft ein und beendet in Österreich sein Dienstverhältnis. Seine Familie kommt mit ihm nach Polen und die Familie begründet dort einen neuen Wohnsitz. In diesem Fall hat sich für diese 5 Jahre der Mittelpunkt der Lebensinteressen persönlich wie auch wirtschaftlich nach Polen verlegt. Auch wenn der österreichische Wohnsitz als Feriendomizil aufrechterhalten wird, begründet er jedenfalls keine unbeschränkte Steuerpflicht.

**Was bedeutet „gewöhnlicher Aufenthalt“?**
Den gewöhnlichen Aufenthalt hat eine Person dort, wo sie sich unter Umständen aufhält, die erkennen lassen, dass sie in diesem Land nicht nur vorübergehend verweilt. Der gewöhnliche Aufenthalt ist jedenfalls gegeben, wenn der Aufenthalt im Inland **länger als 6 Monate** dauert. In diesem Fall erstreckt sich die unbeschränkte Steuerpflicht auch auf die 6 Monate vor der Überschreitung der Frist. Es ist nicht erforderlich, dass diese 6 Monate in einem Kalenderjahr liegen.

**Beispiel:**
Bei einem Aufenthalt in Österreich von 01.10.2005 bis 02.06.2006 wird die Frist überschritten. Die Steuerpflicht beginnt damit rückwirkend mit 01.10.2005.

Der Lauf der 6-monatigen Frist wird durch Urlaubs- oder Geschäftsreisen, die das übliche Maß nicht übersteigen, nur unterbrochen, beginnt aber nicht von Neuem bei der Rückkehr aus dem Urlaub oder von der Geschäftsreise.

Dauert der Aufenthalt bei dem Urlaub oder der Geschäftsreise im Ausland nicht länger als 5 Wochen, so ist das übliche Maß nicht überschritten.

Nach den bisher beschriebenen Regelungen kann eine Person zwar mehrere Wohnsitze haben, aber nur einen gewöhnlichen Aufenthalt.

## BESCHRÄNKTE STEUERPFLICHT

Hat eine Person weder einen Wohnsitz noch ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich, so ist sie **beschränkt** steuerpflichtig. Das bedeutet eine Einschränkung des Umfanges der Steuerpflicht. Somit unterliegen beschränkt Steuerplichtige nur mit ihren aus inländischen Quellen erzielten Einkünften der inländischen Besteuerung, das übrige Welteinkommen darf nicht besteuert werden.

Hinsichtlich der Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit liegt **beschränkte** Steuerpflicht nur dann vor, wenn die Tätigkeit im Inland, also in Österreich ausgeübt wird, oder der Erfolg der Tätigkeit der österreichischen Volkswirtschaft zugute kommt (Verwertungstatbestand). Erzielt ein beschränkt Steu-



Lexilog-Suchpool

erpflichtiger in Österreich Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit, hat Österreich als Tätigkeitsstaat nur dann das Besteuerungsrecht, wenn sich der Arbeitnehmer in Österreich mehr als 183 Tage aufhält, wenn der Arbeitgeber in Österreich ansässig ist, oder wenn die Bezüge von einer in Österreich befindlichen Betriebsstätte des ausländischen Arbeitgebers bezahlt werden. Der Verwertungstatbestand liegt im Allgemeinen dann vor, wenn inländische Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer in das Ausland entsenden (EStRL, Rz 7959). Allerdings verbieten die von Österreich abgeschlossenen Doppelbesteuerungsabkommen mit Ungarn, Slowakei, Tschechien und Polen eine Besteuerung im Inland nach dem Verwertungstatbestand.

## 1.2 Doppelbesteuerungsabkommen

Im Fall eines Doppelwohnsitzes oder wenn jemand Einkunftsquellen in dem einen, und den Wohnsitz in dem anderen Staat hat, gibt es „bilaterale Verträge zur Verhinderung der Doppelbesteuerung“. Das sind Abkommen zwischen den Staaten, die das Besteuerungsrecht zwischen dem Wohnsitzstaat und dem Tätigkeitsstaat durch Zuteilungsregeln aufteilen.

Doppelbesteuerungsabkommen sind somit bilaterale Steuerabkommen zwischen einzelnen Ländern zur Koordination des Besteuerungsrechtes. Sie geben an, welcher Vertragsstaat welches Einkommen besteuern darf, um auf diese Weise eine Doppelbesteuerung zu verhindern.

Alle von Österreich abgeschlossenen Doppelbesteuerungsabkommen folgen dem Abkommen, das die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) erstellt hat, dem sogenannten OECD-Musterabkommen. In Artikel 15 des Abkommens sind die Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit geregelt.

Doppelbesteuerungsabkommen gelten für Personen, die in einem Vertragsstaat oder in beiden Vertragsstaaten ansässig sind.

**Beispiel:**
Ein Arbeitnehmer ist in Ungarn für einen ungarischen Arbeitgeber unselbstständig tätig, wohnt aber in Wien. In Ungarn wird Lohnsteuer einbehalten. Da der Arbeitnehmer aber in Österreich aufgrund seines Wohnsitzes unbeschränkt steuerpflichtig ist, würde sein Welteinkommen, also auch die ungarischen Einkünfte, in Österreich versteuert werden. Das Doppelbesteuerungsabkommen Österreich-Ungarn regelt aber in diesem Fall, dass nur Ungarn das Besteuerungsrecht für diese Einkünfte hat.

Ziel eines Doppelbesteuerungsabkommens ist also, eine doppelte Besteuerung jedenfalls zu vermeiden.

### ANSÄSSIGKEIT

Zunächst klärt das Doppelbesteuerungsabkommen die **Ansässigkeit** einer Person. Dabei sind folgende Faktoren in genau dieser Reihenfolge zu prüfen:



Lexilog-Suchpool

1. Eine Person ist demnach zunächst in dem Staat ansässig, in dem sie nach dem Recht dieses Staates aufgrund ihres Wohnsitzes, ihres ständigen Aufenthaltes oder eines ähnlichen Merkmales steuerpflichtig ist.
2. Ist eine Person demnach aber in mehreren Staaten ansässig, so gilt sie nur in dem Staat als ansässig, in dem sie über eine ständige Wohnstätte verfügt.
3. Verfügt jemand aber in mehreren Staaten über eine Wohnstätte, wird auf den „Mittelpunkt der Lebensinteresssen“ abgestellt.

**Mittelpunkt der Lebensinteressen**
Die Zuweisung des Besteuerungsrechtes ist bei Doppel- oder Mehrfachwohnsitzen von der Frage nach dem „Mittelpunkt der Lebensinteressen“ abhängig. Darunter ist jener Ort zu verstehen, zu dem der Steuerpflichtige die engeren persönlichen und wirtschaftlichen Beziehungen hat.

Dabei kommt den wirtschaftlichen Beziehungen weniger Bedeutung zu als den persönlichen. Folgende Indizien sprechen für enge **persönliche** Beziehungen: Familienwohnsitz, religiöse, kulturelle oder gesellschaftliche Aktivitäten, Planung des Lebensabends an einem bestimmten Ort usw.

**Beispiel:**
Ein Arbeitnehmer ist in Ungarn für einen ungarischen Arbeitgeber unselbstständig tätig, wohnt in Wien und verfügt auch in Ungarn über eine Wohnung. Zunächst ist der Arbeitnehmer in beiden Staaten unbeschränkt steuerpflichtig, da er in beiden Staaten über einen Wohnsitz verfügt. Nun wird im DBA Österreich-Ungarn – wie in den anderen Doppelbesteuerungsabkommen auch – auf den Mittelpunkt der Lebensinteressen abgestellt, um die Ansässigkeit zu ermitteln. Wenn die Familie des Arbeitnehmers in Wien lebt, der Arbeitnehmer im Segelclub Alte Donau in Wien Vereinsobmann ist und er weiters seit Jahren mit seiner Frau für ein Altersheim in Wien angemeldet ist, so spricht alles dafür, dass der Mittelpunkt der Lebensinteressen in Österreich liegt. Somit ist Österreich Ansässigkeitsstaat

**Meinung des österreichischen Finanzministeriums**

Bei der Verlagerung des Mittelpunktes der Lebensinteressen ins Ausland gilt nach Meinung der österreichischen Finanzbehörden jedoch Folgendes: Bei kurzfristigen Auslandsaufenthalten (im Ausmaß von weniger als 2 Jahren) ist in der Regel nicht von einer Verlagerung des Mittelpunktes der Lebensinteressen auszugehen. Bei Aufenthalten, die länger als 5 Jahre dauern, ist, wenn auch der Ehegatte und die Kinder in das Ausland übersiedeln, von einer Verlegung auszugehen. Für die Zeiträume dazwischen wird im Einzelfall entschieden. Kann der Arbeitnehmer eine von der Steuerverwaltung des anderen Staates ausgestellte „Ansässigkeitsbescheinigung“ vorlegen in der ausdrücklich eine Ansässigkeit bzw. Steuerpflicht im anderen Land im Sinne des jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommens bestätigt wird, ist das auch für die österreichische Finanz ein gewichtiges Indiz, dass die Ansässigkeit tatsächlich ins Ausland verlegt wurde (EStRL 2000, Rz 7597).

**Beispiel 1:**
Ein Arbeitnehmer wird für 1 1/2 Jahre nach Polen entsendet. Seine Familie geht mit ihm von Österreich nach Polen. Die Familie behält ihre Wohnung in Österreich. Da der Mittelpunkt der Lebensinteressen



Lexilog-Suchpool

nach Meinung der österreichischen Finanzbehörden nicht nach Polen verlagert wird, bleibt der Arbeitnehmer in Österreich unbeschränkt steuerpflichtig.

**Beispiel 2:**
Wird ein Dienstnehmer einer österreichischen GmbH für 3 bis 4 Jahre nach Tschechien entsandt, um als Geschäftsführer eine dort bestehende Tochter-GmbH zu leiten, und wird während dieser Zeit der Familienwohnsitz in Österreich beibehalten, lebt also die Familie weiterhin in Österreich, spricht vieles dafür, dass die Begründung eines tschechischen Zweitwohnsitzes nicht zu einer Verlagerung des Mittelpunktes der Lebensinteressen nach Tschechien führt (EAS.655).

4. Kann der Mittelpunkt der Lebensinteressen nicht bestimmt werden, gilt man laut DBA in dem Staat als ansässig in dem man den gewöhnlichen Aufenthalt hat.
5. Hat man aber in keinem oder in beiden Staaten den gewöhnlichen Aufenthalt, so ist man in dem Staat ansässig, dessen Staatsangehörigkeit man besitzt.
6. Kann auch auf diese Weise die Ansässigkeit nicht bestimmt werden, müssen sich die Behörden der betroffenen Staaten über ein sog. Verständigungsverfahren einigen.

**Erteilung einer Ansässigkeitsbestätigung**
Bezieht ein in Österreich ansässiger Abgabenpflichtiger im Ausland Einkünfte, die aufgrund von Doppelbesteuerungsabkommen im Ausland von der Steuer zu entlasten sind, und ist hiefür ein Nachweis über den Bestand der Ansässigkeit im Sinne des jeweils anzuwendenden Doppelbesteuerungsabkommens in Österreich erforderlich, so ist dem Abgabenpflichtigen über Ersuchen eine entsprechende Ansässigkeitsbescheinigung auszustellen (Erlass des BMF vom 23. August 2004, GZ 04 0101/31-IV/4/04).
In Österreich ansässige Personen können sich daher vom Finanzamt eine Ansässigkeitsbescheinigung („Wohnsitzbescheinigung“) ausstellen lassen, damit sie im Ausland von der Steuer befreit werden, wenn laut anzuwendenden Doppelbesteuerungsabkommen weiterhin Steuerpflicht in Österreich besteht. Für die Erteilung der Ansässigkeitsbescheinigung ist das Formular ZS-A zu verwenden (Downloadversion unter http://www.bmf.gv.at). Vor Erteilung der Bestätigung wird das Finanzamt bei Doppelwohnsitz im Inland und im Ausland prüfen, ob sich der Mittelpunkt der Lebensinteressen in Österreich befindet. Die Ansässigkeit wird in Österreich vom jeweiligen Wohnsitzfinanzamt bestätigt. Gibt es von der jeweiligen ausländischen Steuerverwaltung ein eigenes Ansässigkeitsbestätigungsformular, ist dieses zu verwenden.

Sobald geklärt ist, welcher Staat als Ansässigkeitsstaat gilt, stellt sich in weiterer Folge die Frage, wer das Besteuerungsrecht hat.

## REGELUNG DER BESTEUERUNG VON UNSELBSTSTÄNDIGER ARBEIT IN DOPPELBESTEUERUNGSABKOMMEN

**Grundregel: Besteuerungsrecht des Ansässigkeitsstaates**
Allen Doppelbesteuerungsabkommen ist gleich, dass grundsätzlich der Ansässigkeitsstaat das Besteuerungsrecht hat. Somit darf der Staat, in dem der Arbeitnehmer ansässig ist, das Besteuerungsrecht ausüben. Deswegen muss in einem ersten Schritt ermittelt werden, welcher der beiden Staaten der Ansässigkeitsstaat ist (siehe Kapitel 1.2).



Lexilog-Suchpool

**Ausnahme von der Grundregel: Tätigkeitsortprinzip**
In allen Doppelbesteuerungsabkommen, die Österreich mit den einzelnen Staaten ausverhandelt hat, ist bei Einkünften aus unselbstständiger Tätigkeit das Tätigkeitsortprinzip zu finden.

Nach dem **Tätigkeitsortprinzip** dürfen Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit nur in dem Staat besteuert werden, in dem der Arbeitnehmer die Arbeit ausübt. Somit hat wiederum grundsätzlich der Staat das Besteuerungsrecht, in dem die Arbeit auch tatsächlich ausgeübt wird, also wo sich der Arbeitsort befindet. Der Ansässigkeitsstaat muss daher seine Berechtigung zur Einhebung der Steuer an das Land abtreten, in dem der Arbeitnehmer arbeitet.

**Beispiel:**
Ein Arbeitnehmer geht für 2 Jahre nach Ungarn, um dort für eine in Ungarn ansässige Softwarefirma unselbstständig zu arbeiten. Er behält den Wohnsitz und seinen Lebensmittelpunkt in Österreich. Aufgrund des Doppelbesteuerungsabkommens Österreich-Ungarn hat Ungarn das Besteuerungsrecht für die auf diese Tätigkeit entfallenden Einkünfte. Auch wenn Österreich der Ansässigkeitsstaat bleibt, so wird die Arbeit doch tatsächlich in Ungarn ausgeübt.

**Ausnahme vom Tätigkeitsortprinzip**
Die von Österreich abgeschlossenen Doppelbesteuerungsabkommen enthalten eine dem Art. 15 Abs. 2 des OECD-Musterabkommens nachgebildete Regelung, die vom **Tätigkeitsortprinzip** in bestimmten Fällen abweicht. Hintergrund dieser Regelung ist, dass in Fällen, in denen nur eine vorübergehende Tätigkeit im Ausland verrichtet wird und auch der Arbeitgeber keine Verbindung mit dem Tätigkeitsstaat hat, wenn also eine geringe Bindung ins Ausland besteht, der Wohnsitzstaat weiterhin das Besteuerungsrecht haben soll.

Unter folgenden Voraussetzungen verbleibt das Besteuerungsrecht für Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit im Ansässigkeitsstaat, wenn:

- der Empfänger sich im anderen Staat insgesamt nicht länger als 183 Tage innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten, der während des betreffenden Steuerjahres beginnt oder endet, aufhält **und**
- die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat ansässig ist, **und**
- die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat hat.



Lexilog-Suchpool

**Wichtig**

Nur wenn alle drei Voraussetzungen gleichzeitig vorliegen, behält der Ansässigkeitsstaat, also der Staat in dem der Arbeitnehmer wohnt, das Besteuerungsrecht. Wird nur eine dieser Voraussetzungen nicht erfüllt, wird der entsendete Arbeitnehmer rückwirkend – dh. ab dem ersten Arbeitstag – im Tätigkeitsstaat steuerpflichtig.

**Beispiel 1:**
Ein Arbeitnehmer ist in Österreich ansässig und für ein in Österreich ansässiges Unternehmen, das in der Slowakei weder eine Betriebsstätte noch eine feste Einrichtung hat, in der Slowakei unselbstständig tätig.
Nach dem Doppelbesteuerungsabkommen Österreich-Slowakei bleibt der Arbeitnehmer mit seinen slowakischen Einkünften in Östereich steuerpflichtig, wenn er sich nicht länger als 183 Tage während des Kalenderjahres in der Slowakei aufhält. Österreich ist der Ansässigkeitsstaat. Somit hat Österreich das Besteuerungsrecht, obwohl die Slowakei der Tätigkeitsstaat ist.

**Beispiel 2:**
Ein Monteur wohnt in Wien und arbeitet bei einem österreichischen Unternehmen. Vom 1. April 2006 bis zum 30. Mai 2006 wird er von seinem Arbeitgeber zu einer Baustelle nach Polen entsendet. Sollte die Baustelle nach dem Doppelbesteuerungsabkommen Österreich-Polen eine Betriebsstätte des österreichischen Arbeitgebers darstellen, wird der Arbeitnehmer mit seinem April- und Mai-Gehalt in Polen steuerpflichtig.

## BERECHNUNG DER 183 TAGE

Die 183-Tage-Klausel ist die wichtigste Ausnahme vom Tätigkeitsortprinzip. Bei einem Auslandseinsatz, der 6 Monate nicht übersteigt, soll das Besteuerungsrecht bei Vorliegen der anderen Voraussetzungen beim Ansässigkeitsstaat bleiben und nicht gleich auf den ausländischen Staat übergehen. Würde es diese Vereinfachungsbestimmungen nicht geben, wäre jeder Arbeitnehmer, der – wenn auch nur kurzfristig – im Ausland arbeitet, sofort dort steuerpflichtig.

Für die Berechnung der 183 Tage ist die physische Anwesenheit maßgeblich. Teilanwesenheiten im Tätigkeitsstaat, wie zB am Anreise- oder Abreisetag, werden wie ein voller Tag gerechnet. Genauso werden im Tätigkeitsstaat verbrachte Tage der Arbeitsunterbrechung, wie durch Urlaub, Krankheit, Wochenende, Feiertage, für die Berechnung berücksichtigt.

**Beispiel 1 (siehe EAS 906):**
Ein österreichischer Techniker wird von seinem österreichischen Arbeitgeber im Jänner für 32 Wochen, also bis Mitte August, zu einem slowakischen Unternehmen in Bratislava entsandt. Das Dienstverhältnis mit dem österreichischen Arbeitgeber bleibt bestehen, es entsteht kein neues oder zusätzliches Dienstverhältnis zu einem slowakischen Arbeitgeber. Das übrige Jahr arbeitet er für seinen Arbeitgeber in Österreich. Der Techniker verbringt die Wochenenden in Österreich, wobei er am Samstag Früh die Slowakei verlässt und jeweils am Montag wieder in die Slowakei einreist. Außerdem verbringt er 14 Feier- bzw. Urlaubstage in Österreich. Die Samstage sind hiebei nicht abzuziehen, da sich der Techniker



Lexilog-Suchpool

an diesen Tagen noch teilweise auf slowakischem Staatsgebiet aufhält. Im Dezember fährt er für 6 Tage nach Bratislava, um Kollegen zu besuchen.

| **Aufenthaltstagezählung** | **Tage** |
|---|---|
| 32 Wochen mal 7 Tage | 224 |
| 31 Sonntage | -31 |
| 14 Feier- bzw. Urlaubstage | -14 |
| **Entsendungstage** | **179** |
| Besuch im Dezember | 6 |
| **Gesamtaufenthaltstage** | **185** |

Da der Arbeitnehmer mehr als 183-Tage in der Slowakei anwesend war, ist er mit den in der Slowakei erzielten Einkünften auch dort steuerpflichtig.

Folgende Regelungen gelten für die in dieser Broschüre behandelten Länder:

| **DBA** | **DBA-Frist** |
|---|---|
| Österreich-**Ungarn** | 183 Tage pro Kalenderjahr |
| Österreich**-Polen** | 183 Tage pro Kalenderjahr |
| Österreich-**Slowakei** | 183 Tage pro Kalenderjahr |
| Österreich**-Tschechien** | 183 Tage pro Kalenderjahr |

Die 183-Tage-Klausel wird in den von Österreich mit diesen Staaten abgeschlossenen Doppelbesteuerungsabkommen noch nach dem Kalenderjahr berechnet, und weicht damit vom neuen OECD-Musterabkommen ab, welches einen Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Monaten vorsieht.

## AUFTEILUNG DER BESTEUERUNGSRECHTE

Wenn ein Arbeitnehmer in zwei oder mehr Staaten arbeitet, kann sowohl der Ansässigkeitsstaat als auch der Tätigkeitsstaat das Besteuerungsrecht für je einen Teil der Bezüge haben. Jeder Staat kann den Teil des Einkommens besteuern, der auf die Tätigkeit auf seinem Staatsgebiet fällt. Den Progressionsvorbehalt (siehe Kapitel 1.4) hat aber nur der Ansässigkeitsstaat. Der Tätigkeitsstaat versteuert daher nach seinem innerstaatlichen Steuerrecht nur die Bezüge, die auf die innerstaatliche Tätigkeit entfallen. Die Frage, auf welches Staatsgebiet welches Ausmaß der Tätigkeit fällt, muss im Zweifelsfall mit den örtlichen Finanzbehörden abgestimmt werden. Somit ist bei Unklarheiten jedenfalls eine Kontaktaufnahme mit dem Fachbereichsleiter für zwischenstaatliches Steuerrecht beim zuständigen österreichischen Finanzamt zu empfehlen.



Lexilog-Suchpool

Doppelbesteuerungsabkommen verhindern nur, dass das selbe Einkommen doppelt in zwei Staaten versteuert wird, nicht aber, dass Arbeitnehmer in zwei oder mehreren Staaten steuerpflichtig werden können.

**Fortsetzung Beispiel 1 (siehe EAS 906):**

Nachdem die Aufenthaltstagezählung ergeben hat, dass das Besteuerungsrecht der Slowakei zusteht, muss festgestellt werden, welche Teile der Einkünfte auf die in der Slowakei ausgeübte Tätigkeit entfallen. Dies wird durch die Arbeitstagezählung festgestellt. In diesem Beispiel werden die Gesamtjahresarbeitstage mit 220 (52 Kalenderwochen minus 5 Wochen Urlaub minus 2 Wochen gesamt Feiertage minus 1 Woche Krankenstand) angenommen.

| **Arbeitstagezählung** | **Tage** | **Tage** |
|---|---|---|
| Gesamtjahresarbeitstage (= 44 KW *5 Tage) | | 220 |
| Aufenthaltstage Slowakei insgesamt (= 32 KW *7 Tage) | 224 | |
| davon in der Slowakei arbeitsfrei (= 31 Sonntage; 31 Samstage und 14 Feiertage) | -76 | |
| **Arbeitstage Slowakei** | **148** | -148 |
| **Arbeitstage Österreich** | | **72** |

Die Aufteilung der erhaltenen Bezüge erfolgt im gleichen Verhältnis wie das Verhältnis der Arbeitstage in den einzelnen Ländern zu den Gesamtjahresarbeitstagen.

Bei einem unterstellten gleichmäßig ausbezahlten Bruttolohn, also gleicher Lohn für die Tätigkeit in der Slowakei wie für die Tätigkeit in Österreich, sind daher 67,27 % (= 148 von 220 Tagen) des Jahresbezuges in Österreich von der Besteuerung freizustellen und der Slowakei zu überlassen, da der Arbeitnehmer auch 67,27 % seiner gesamten Arbeitstage in der Slowakei tätig war.

**Beispiel 2:**

Ein österreichischer Arbeitnehmer ist sowohl bei einem österreichischen Arbeitgeber als auch bei einem in Tschechien ansässigen Arbeitgeber angestellt. Zwei Tage pro Woche arbeitet er in seinem Ansässigkeitsstaat Österreich, die übrigen drei Tage in Tschechien. Die Bezüge für die in Österreich ausgeübte Tätigkeit werden in Österreich besteuert, während die Bezüge für die in Tschechien ausgeübte Tätigkeit dort besteuert werden. Österreich als Ansässigkeitsstaat wendet die Befreiungsmethode mit Progressionsvorbehalt an (siehe Kapitel 1.4).



Lexilog-Suchpool

**Wichtig**

Die Aufteilung der Besteuerungsrechte nach Arbeitstagen wird dann vorgenommen werden, wenn ein Arbeitgeber Bezüge für Tätigkeiten zahlt, für die der Ansässigkeits- und der Tätigkeitsstaat das Besteuerungsrecht hat. Arbeitet der Arbeitnehmer sowohl für einen inländischen als auch für einen ausländischen Arbeitgeber, so sind jene Bezugsteile, die der ausländische Arbeitgeber zahlt, in Österreich von der Besteuerung freizustellen, auch wenn Österreich der Ansässigkeitsstaat ist. Umgekehrt besteht aber auch dann, wenn Österreich nicht mehr der Ansässigkeitsstaat ist, für die in Österreich erbrachten Tätigkeiten Steuerpflicht in Österreich.

## ANSÄSSIGKEIT DES ARBEITGEBERS

Neben der 183-Tage Regelung ist die **Nicht**ansässigkeit des Arbeitgebers im anderen Staat von Bedeutung. Wichtig ist also, dass der Arbeitgeber in einem anderen als dem Tätigkeitsstaat ansässig ist. Ansässig ist ein Arbeitgeber aufgrund des Artikel 4 Absatz 1 des OECD-Musterabkommens, wenn dieser nach dem Recht eines Staates dort aufgrund des Wohnsitzes, des ständigen Aufenthaltes, des Ortes der Geschäftsleitung oder eines ähnlichen Merkmales steuerpflichtig ist. Die Frage, ob ein Arbeitgeber in einem anderen Staat ansässig ist, ist immer von den Finanzbehörden des anderen Staates zu beurteilen. Wenn ein Arbeitgeber die Ansässigkeitsbescheinigung eines anderen Staates hat, kann Österreich die steuerliche Anerkennung der Ansässigkeit nur aus besonderen Gründen verweigern. In der Regel gelten juristische Personen dort als ansässig, wo sich der Ort der tatsächlichen Geschäftsleitung befindet.

## BETRIEBSSTÄTTE

Grundsätzlich ist eine Betriebsstätte die feste Einrichtung zur Ausübung der gesamten oder teilweisen unternehmerischen Tätigkeit, zum Beispiel: Zweigniederlassungen, Geschäftsstellen, Fabrikationsstätten oder Werkstätten.

Einrichtungen für Tätigkeiten vorbereitender Art oder Hilfstätigkeiten zählen idR nicht zu Betriebsstätten, zum Beispiel: Warenlager oder Schauräume.

Allerdings begründet ein abhängiger Vertreter eine sogenannte Vertreterbetriebsstätte im Einsatzland.

**Bauausführungen und Montagen**
Bauausführungen, Montagen und Überwachungstätigkeiten gelten nur dann als Betriebsstätte, wenn eine gewisse, im jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen festgelegte Frist tatsächlich überschritten wird. Die Frist muss nicht innerhalb eines Kalender- oder Steuerjahres erreicht werden.

**Beispiel 1:**
Eine österreichische Softwareentwicklungsgesellschaft entsendet Außendienstmitarbeiter nach Tschechien, die dort Beratungsaufträge ausführen sollen. Dazu werden dem österreichischen Unternehmen Räumlichkeiten des betreuten Unternehmens in Tschechien überlassen. Diese können dann zu einer Betriebsstätte werden, wenn das österreichische Unternehmen über längere Zeit – zumindest aber sechs Monate – darüber verfügen kann und andere von der Nutzung dieser Räumlichkeiten auszuschließen berechtigt ist. Halten sich die österreichischen Mitarbeiter ohne eine solche feste Einrichtung



Lexilog-Suchpool

in verschiedenen Räumen des betreuten Unternehmens auf, begründet dies noch keine Betriebsstätte (EAS 736).

**Beispiel 2:**
Ein österreichisches Unternehmen errichtet in Polen eine Schweißanlage. Die faktischen Bauarbeiten dauern 15 Monate. Danach kommt es zur Abnahme des fertig gestellten Bauwerkes. Somit ist durch die Montagetätigkeit in Polen eine Montagebetriebsstätte entstanden, da nach dem Doppelbesteuerungsabkommen Österreich–Polen Bauausführungen oder Montagen dann eine Betriebsstätte sind, wenn ihre Dauer zwölf Monate überschreitet.

Folgende Fristen, ab denen eine Bauausführung oder Montage eine Betriebsstätte begründet, gelten für die in dieser Broschüre erwähnten Länder:

| **DBA** | **Betriebsstätten-Frist** |
|---|---|
| Österreich-**Ungarn** | 2 Jahre |
| Österreich-**Polen** | 12 Monate (seit 1. April 2005) |
| Österreich-**Slowakei** | 12 Monate |
| Österreich-**Tschechien** | 12 Monate |

## TRAGUNG DER VERGÜTUNG DURCH EINE BETRIEBSSTÄTTE

Bei der Frage, ob eine Betriebsstätte oder eine feste Einrichtung die Vergütungen an die nichtselbstständige Person trägt, ist darauf zu achten, ob die Tätigkeit der Betriebsstätte zuzuordnen ist oder nicht. Die bloße Existenz einer Betriebsstätte des Arbeitgebers im Ausland genügt nicht. Vielmehr muss der Arbeitnehmer hinsichtlich seiner Tätigkeit der Betriebsstätte zuordenbar sein, sich im Personalstand der Betriebsstätte wiederfinden. Er muss daher in wirtschaftlicher Betrachtungsweise dem Personalstand der Betriebsstätte zuzurechnen sein (EAS 2260). Das wird dann vorliegen, wenn seine Tätigkeit stark auf die Betriebsstätte konzentriert ist, wenn also der Grad seiner Eingliederung in die betriebliche Struktur der Betriebsstätte hoch ist.

Bei der Bezahlung selbst kommt es nicht darauf an, wer die Vergütung an den Arbeitnehmer ausbezahlt. Wichtig ist, dass der außerhalb des Tätigkeitstaates ansässige Arbeitgeber die Vergütung wirtschaftlich trägt und damit seine Steuerbemessungsgrundlage mindert.

## AUSNAHMEN VOM TÄTIGKEITSORTPRINZIP

**Arbeitnehmer in der internationalen Schiff- und Luftfahrt**
Eine weitere Ausnahme von der Regel, dass Arbeitnehmer in dem Land steuerpflichtig sind, in dem sie tätig sind, betrifft das Bordpersonal von international eingesetzten Schiffen und Luftfahrzeugen:

Bezüge von Arbeitnehmern, die in der Schiff- und Luftfahrt tätig sind, werden nach den meisten Doppelbesteuerungsabkommen in dem Land besteuert, in dem die Person ansässig ist, die die Gewinne aus dem Betrieb des Schiffes oder Luftfahrzeuges erzielt. Steuerpflicht entsteht daher in dem Land, in dem sich der Ort der tatsächlichen Geschäftsleitung des Unternehmens befindet.



Lexilog-Suchpool

**Beispiel:**
Ein in Österreich ansässiger Pilot wechselt von der österreichischen Fluglinie Austrian Airlines zur slowakischen Fluglinie Sky Europe. Der Ort der Geschäftsleitung von Sky Europe befindet sich in Bratislava. Sein Arbeitgeber ist somit in der Slowakei ansässig. Dadurch werden die Bezüge des Piloten, die er durch die Tätigkeit bei Sky Europe erzielt, von Beginn an in der Slowakei besteuert. Weder das Tätigkeitsortprinzip, noch die Ausnahme davon (183-Tage-Regel) sind dabei von Interesse, da bei internationalen Luftfahrtunternehmen der Staat das Besteuerungsrecht für die Bezüge des Bordpersonals hat, in dem das Unternehmen ansässig ist.

Auch umgekehrt würde sich für den Piloten nichts ändern, wenn er bei Austrian Airlines bleibt, aber in der Slowakei ansässig wird. Denn auch wenn er den Wohnsitz in der Slowakei hat und dort verheiratet ist, bleibt er doch in Österreich für die Bezüge, die er als Pilot erzielt, steuerpflichtig, da sein Arbeitgeber in Österreich ansässig ist.

**Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsvergütungen**
Zahlungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person als Aufsichts- oder Verwaltungsrat einer Gesellschaft erhält, die in einem anderen Vertragsstaat ansässig ist, werden nach den Regeln des OECD-Musterabkommens in dem Staat versteuert, in dem die Gesellschaft ansässig ist. Hintergrund dieser Regelung ist, dass bei solchen Tätigkeiten schwer feststellbar ist, wo die Leistung tatsächlich erbracht wird.

## GRENZGÄNGERREGELUNG

Eine weitere Ausnahme von der Regel, dass Arbeitnehmer in dem Land steuerpflichtig sind, in dem sie tätig sind, betrifft Grenzgänger. Grenzgänger sind Personen, die in der Nähe der Grenze leben und im anderen Staat arbeiten. Dazu müssten aber die zwischen den Nachbarländern abgeschlossenen Doppelbesteuerungsabkommen eigene Grenzgängerregelungen enthalten, die in der Regel das Besteuerungsrecht dem Ansässigkeitsstaat zuweisen. Österreich hat allerdings mit den Staaten Slowakei, Ungarn und Tschechien und selbstverständlich auch mit Polen **keine** spezielle Regelungen für Grenzgänger vereinbart, sodass diese Arbeitnehmer nicht gesondert behandelt werden, sondern nach den allgemeinen Verteilungsvorschriften laut Doppelbesteuerungsabkommen besteuert werden.

**Beispiel:**
Der Dienstnehmer einer österreichischen Konzerngesellschaft wird zu einer ungarischen Tochtergesellschaft entsandt. Er soll die ungarische Tochtergesellschaft beim Aufbau einer Fabrik im österreichisch-ungarischen Grenzgebiet unterstützen. Obwohl der Arbeitnehmer täglich von seinem Wohnsitz in Österreich nach Ungarn pendelt, richtet sich das Besteuerungsrecht an seinen Bezügen nach dem Tätigkeitsortprinzip. Wenn sich daher der Arbeitnehmer mehr als 183 Tage pro Jahr in Ungarn aufhält, ist er auch für die auf ungarischem Staatsgebiet erzielten Einkünfte in Ungarn steuerpflichtig, da Österreich mit Ungarn keine Grenzgängerklausel abgeschlossen hat (EAS 1205).



Lexilog-Suchpool

## 1.3 Steuerfreiheit für begünstigte Auslandstätigkeit – „Monteursklausel“

Werden im Ausland Anlagen errichtet und zu diesem Zweck Arbeitnehmer eines österreichischen Unternehmens oder einer österreichischen Betriebsstätte eines ausländischen Unternehmens im Ausland tätig, so ist diese Auslandstätigkeit **in Österreich** steuerfrei, wenn sie ohne Unterbrechungen länger als ein Monat dauert (§ 3 Abs.1 Ziffer 10 EStG). Ob die Montagetätigkeit im Ausland steuerpflichtig wird, hängt vom jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen ab. Auch Fälle der Arbeitnehmerüberlassung können begünstigt sein.

**Beispiel:**
Der in Österreich ansässige Anlagenmonteur einer österreichischen Firma wird für 2 Monate nach Prag entsandt, um dort bei der Montage einer Gasturbine mitzuarbeiten, welche die österreichische Firma dort im Auftrag eines tschechischen Unternehmens errichtet. Der Lohn, den er dafür von seinem österreichischen Arbeitgeber erhält, wird, da es sich um eine begünstigte Auslandstätigkeit handelt, für diese Zeit ohne Abzug von Lohnsteuer in Österreich ausbezahlt. Wenn in Tschechien keine Montagebetriebsstätte entstanden sein sollte, besteht auch in Tschechien keine Steuerpflicht für den Arbeitnehmer. Es kommt damit zu einer legalen doppelten Nichtbesteuerung für den Arbeitnehmer.

### MONATSFRIST

Die Monatsfrist ist erst dann erreicht, wenn der dem Monat nächstfolgende Tag noch angebrochen ist. Dh. Beginn der Auslandstätigkeit 10.08. bis Ende der Frist 11.09. Wird die Monatsfrist nicht erreicht, können die Bezüge nicht steuerfrei ausbezahlt werden.

### ARBEITGEBERWECHSEL

Ein Wechsel des Projektes im Ausland ist möglich, nicht jedoch ein Wechsel des Arbeitgebers. Ein derartiger Wechsel unterbricht die Auslandstätigkeit und die Frist beginnt erneut zu laufen.

### UNTERBRECHUNGEN

Durch folgende Ereignisse wird die Monatsfrist **nicht** unterbrochen:

Unterbrechungen durch Schlechtwetter oder andere betriebsbedingte Ursachen; kurzfristige Krankenstände im Ausland; Dienstfreistellungen aus bestimmten Anlässen wie Begräbnissen; Dienstreisen im Zuge der begünstigten Auslandstätigkeit, wenn diese nicht länger als 3 Tage dauern. Ebenso unterbrechen Heimfahrten an Wochenenden sowie Heimfahrten an verlängerten Wochenenden die Monatsfrist nicht, sofern keine Arbeitszeit verkürzt wird. Dh. der Konsum von im Ausland geleisteten Überstunden kann nicht unmittelbar im Anschluss an die Auslandstätigkeit erfolgen, ohne die Monatsfrist zu unterbrechen.



Lexilog-Suchpool

**Beispiel 1:**
Beginn der Auslandstätigkeit 10.08. bis Ende der Frist 11.09.
Am 09.09. werden 2 Tage Zeitausgleich für Überstunden, die im Ausland geleistet wurden, in Österreich konsumiert dh. der Arbeitnehmer kehrt schon am 09.09. nach Österreich zurück statt am 11.09. Die Begünstigung entfällt in diesem Fall.

Ist die Monatsfrist erreicht, müssen die Überstunden während oder unmittelbar nach der begünstigten Auslandstätigkeit konsumiert werden, um die Steuerfreiheit zu erhalten.

**Beispiel 2:**
Beginn der Auslandstätigkeit 10.08. bis Ende der Frist 11.09.
Rückkehr am 11.09. und Konsumation der Überstunden erst eine Woche später. Die Monatsfrist ist in diesem Fall zwar erreicht, jedoch sind die im Ausland geleisteten Überstunden nicht begünstigt.

Jedenfalls wird die Monatsfrist durch in Österreich verbrachte Krankenstände oder durch Urlaubstage, egal wo diese verbracht werden, unterbrochen.

### MONTEURSKLAUSEL UND 183-TAGE-FRIST

Zu einer doppelten Nichtbesteuerung kommt es, wenn ein Arbeitnehmer weder im Ausland noch im Inland steuerpflichtig ist.

**Beispiel:**
Ein Arbeitnehmer ist in Österreich ansässig und ist für ein in Österreich ansässiges Unternehmen, das in der Slowakei weder eine Betriebsstätte noch eine feste Einrichtung hat, in der Slowakei unselbstständig bei der Errichtung einer Anlage tätig.

Nach dem Doppelbesteuerungsabkommen Österreich-Slowakei ist der Arbeitnehmer mit seinen Einkünften aus der Tätigkeit in der Slowakei dort nicht steuerpflichtig, wenn er sich nicht länger als 183 Tage während des Kalenderjahres in der Slowakei aufhält. Das Besteuerungsrecht würde bei Österreich verbleiben.

Da es sich aber um eine begünstigte Auslandstätigkeit handelt, ist auch in Österreich keine Steuer zu entrichten.

## 1.4 Methoden zur Vermeidung der Doppelbesteuerung

Hat eine in Österreich ansässige Person Einkünfte aus einer unselbstständigen Tätigkeit im Ausland und dürfen diese Einkünfte nach den Zuteilungsregelungen im Ausland versteuert werden, hängt das Besteuerungsrecht des Ansässigkeitsstaates vom sogenannten Methodenartikel ab. Die Zuteilungsregeln allein führen nämlich noch nicht dazu, dass eine Doppelbesteuerung verhindert wird. Das Recht des Ansässigkeitsstaates, das Welteinkommen zu besteuern, wird erst im Methodenartikel vermieden. Daher werden ausländische Einkünfte in Österreich grundsätzlich nach zwei unterschiedlichen Methoden von



Lexilog-Suchpool

der Steuer entlastet: Entweder nach der Befreiungsmethode mit Progressionsvorbehalt oder nach der Anrechnungsmethode. Beide Methoden haben das Ziel, eine Doppelbesteuerung im Ansässigkeitsstaat zu verhindern.

## BEFREIUNGSMETHODE MIT PROGRESSIONSVORBEHALT

Befreiungsmethode bedeutet, dass die ausländischen Einkünfte von der österreichischen Steuer befreit werden. Das heißt, dass sie von Österreich als Ansässigkeitsstaat aus der Bemessungsgrundlage ausgeschieden werden. Das Besteuerungsrecht hat nur der Tätigkeitsstaat. Allerdings behält sich der Ansässigkeitsstaat, also Österreich, den sogenannten Progressionsvorbehalt vor. Dieser Progressionsvorbehalt bedeutet, dass Einkünfte einer in Österreich ansässigen Person, die aufgrund eines Doppelbesteuerungsabkommens nicht in Österreich besteuert werden dürfen, vom Ansässigkeitsstaat bei der Festsetzung der Steuern für das übrige Einkommen dieser Person einbezogen werden können. Somit erhöhen die in Österreich steuerfreien ausländischen Einkünfte indirekt die Steuer für im Inland erzielte Einkünfte, weil sie zur Ermittlung des Steuertarifs herangezogen werden. Steuerbefreite ausländische Einkünfte wirken daher progressionserhöhend. Damit sollen die steuerlichen Vorteile, die durch die Verteilung von Einkünften auf mehrere Staaten – und die mit der dort in der Regel verbundenen niedrigeren Besteuerung aufgrund der niedrigeren Progression entstehen – vermindert werden. In den meisten Ländern gilt der Grundsatz „je höher das Einkommen, umso höher die durchschnittliche Steuerbelastung“. Daher wendet der Ansässigkeitsstaat den Durchschnittssteuersatz an, der sich ergeben würde, wenn das gesamte Einkommen in diesem Staat erzielt worden wäre.

Nur der Ansässigkeitsstaat kann den Progressionsvorbehalt geltend machen, nicht aber der Tätigkeitsstaat.

**Beispiel 1:**
Der Arbeitnehmer ist in Österreich ansässig und für ein ausländisches Unternehmen 7 Monate in der Slowakei unselbstständig tätig.

Der Arbeitnehmer ist aber auch in Österreich in den übrigen 5 Monaten für ein österreichisches Unternehmen tätig.

Nach dem Doppelbesteuerungsabkommen Österreich-Slowakei ist der Arbeitnehmer mit seinen Einkünften aus der Tätigkeit in der Slowakei von zB 20.000.- € auch dort steuerpflichtig. Diese Einkünfte sind in Österreich von der Einkommensteuer befreit.

Doch die Einkünfte, die sich aus der Tätigkeit in Österreich von zB 10.000.- € ergeben, sind in Österreich mit jenem Steuersatz zu versteuern, der sich aus dem Welteinkommen (= 30.000.- €) ergeben würde.

Dh. das Finanzamt geht zunächst von einem zu versteuernden Einkommen von 30.000.- € aus. Daraus ergibt sich eine Steuer i. H. v. rd. 8.000.- €. Dh. der Arbeitnehmer würde theoretisch 26,6% Steuer von seinem Einkommen bezahlen. Dieser Prozentsatz wird nun auf die tatsächlich in Österreich erzielten Einkünfte v. 10.000.- € angewendet, was eine in Österreich zu bezahlende Steuer v. 2.660.- € ergibt (10.000*26,6%).



Lexilog-Suchpool

In einer Gesamtbetrachtung lässt sich Folgendes feststellen. Hat der Arbeitnehmer für die in der Slowakei bezogenen Einkünfte v. 20.000.- € beispielsweise nur 3.800.- € (20.000*19%) an das slowakische Finanzamt bezahlt, so ist das für ihn insgesamt günstiger, als wenn er das ganze Jahr in Österreich tätig gewesen wäre und damit alle Einkünfte v. 30.000.- € in Österreich hätte versteuern müssen.

Denn im ersten Fall bezahlt er in Österreich die erwähnten 2.660.- € (10.000*26,6%) und in der Slowakei 3.800.- € (20.000*19%), also in Summe 6.460.- € (2.660+3.800) an Steuern.

Im zweiten Fall würde er für 30.000.- € in Österreich rd. 8.000.- € Steuer bezahlen.

| **Summe der zu bezahlenden Steuern** | Steuer bei Einkünften v. 30.000.- € **nur** aus Österreich | Steuer bei Einkünften v. 10.000.- € aus Ö **und** v. 20.000.- € aus der SK |
|---|---|---|
| Slowakei | | 3.800.- € |
| Österreich | 8.000.- € | 2.660.- € |
| **Vergleich** | **8.000.- €** | **6.460.- €** |

Es kann also bei der im Doppelbesteuerungsabkommen vereinbarten Befreiungsmethode mit Progressionsvorbehalt vor allem durch Abkommen mit Niedrigsteuerländern zu einer vergleichsweise niedrigeren Gesamtsteuerbelastung kommen.

**Beispiel 2:**
Der Arbeitnehmer aus Beispiel 1 ist das ganze Jahr 2006 für das slowakische Unternehmen tätig. Er erzielt in Österreich keinerlei Einkünfte (auch nicht aus Vermietung und Verpachtung oder aus anderen Einkunftsarten). Daher können die ausländischen Einkünfte durch den Progressionsvorbehalt auch keine österreichische Steuer erhöhen, sodass der Arbeitnehmer im Jahr 2006 in Österreich nicht steuerpflichtig ist.

## ANRECHNUNGSMETHODE

Hier besteuert der Ansässigkeitsstaat zwar die gesamten Einkünfte, doch wird auf die Steuer, die sich auf das Welteinkommen ergibt, die im Ausland entrichtete Steuer angerechnet. Österreich rechnet dabei aber nur so viel an ausländischer Steuer an, wie sich in Österreich an Steuer für das ausländische Einkommen ergeben würde. Dh. ist der Steuersatz im Ausland höher als in Österreich, so wird nicht die gesamte ausländische Steuer angerechnet.

Für die in dieser Broschüre behandelten Ländern Ungarn, Slowakei, Tschechien und Polen gilt hinsichtlich der unselbstständigen Einkünfte nur die Befreiungsmethode. Die Anrechnungsmethode ist daher für Arbeitnehmer, die in diesen Ländern Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit beziehen, nicht von Bedeutung.



Lexilog-Suchpool

**Zusammenfassung der Methoden:**

| **DBA** | **Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit** |
|---|---|
| Österreich-**Ungarn** | Befreiungsmethode mit Progressionsvorbehalt |
| Österreich-**Polen** | Befreiungsmethode mit Progressionsvorbehalt |
| Österreich-**Slowakei** | Befreiungsmethode mit Progressionsvorbehalt |
| Österreich-**Tschechien** | Befreiungsmethode mit Progressionsvorbehalt |

## 1.5 Zusammenfassung

Das österreichische Einkommensteuergesetz regelt zunächst abhängig vom Wohnsitz bzw. gewöhnlichen Aufenthalt die österreichische Steuerpflicht. Demnach ist jemand, der in Österreich einen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat, in Österreich unbeschränkt steuerpflichtig. Unbeschränkte Steuerpflicht bedeutet, dass man für das Welteinkommen in Österreich Steuern zu bezahlen hat.
Bezieht jemand Einkünfte, die im Ausland der Steuerpflicht unterliegen, so würden diese auch in Österreich besteuert. Um diese doppelte Versteuerung zu vermeiden, hat Österreich mit vielen Ländern Doppelbesteuerungsabkommen abgeschlossen.

In den einzelnen Doppelbesteuerungsabkommen wird zunächst die Ansässigkeit geregelt. Dabei ist der Mittelpunkt der Lebensinteressen von großer Bedeutung.

In einem zweiten Schritt wird dann die Besteuerung bestimmter Einkünfte behandelt. Bei Arbeitnehmern handelt es sich um Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit, die grundsätzlich nach dem **Tätigkeitsortsprinzip** besteuert werden. Dh. wenn man für einen ausländischen Arbeitgeber im Ausland tätig ist, hat grundsätzlich der ausländische Staat das Besteuerungsrecht.

Die von Österreich mit Ungarn, Polen, Tschechien und der Slowakei abgeschlossenen Doppelbesteuerungsabkommen gehen von diesem Prinzip dann ab, wenn sich der Arbeitnehmer im anderen Staat insgesamt nicht länger als 183 Tage innerhalb eines bestimmten Zeitraumes aufhält **und** die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat ansässig ist, **und** die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat hat.

In diesem Fall bleibt das Besteuerungsrecht beim Ansässigkeitsstaat und geht nicht auf den Tätigkeitsstaat über.

Unabhängig von der Zuteilung des Besteuerungsrechtes zwischen den Staaten sieht Österreich innerstaatlich für bestimmte Auslandstätigkeiten eine Begünstigung vor. Die Anwendung der „Monteursklausel“ kann – gemeinsam mit den Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung – zu einer doppelten Nicht-Besteuerung führen.

Dürfen die Einkünfte einer Person nach den Zuteilungsregelungen im Ausland versteuert werden, wird eine Doppelbesteuerung in Österreich nach zwei verschiedenen Methoden verhindert: entweder nach der Befreiungsmethode mit Progressionsvorbehalt oder nach der Anrechnungsmethode.



Lexilog-Suchpool

Für die Länder, welche in dieser Broschüre behandelt werden, gilt die Befreiungsmethode, das heißt, dass auf die Einkünfte, die Österreich besteuern darf, jener Tarif (Prozensatz) angewendet wird, der sich bei der Besteuerung der Welteinkünfte ergeben würde.

## 2. AUSLANDSENTSENDUNG

Ins Ausland entsendete Arbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die normalerweise Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit in ihrem Wohnsitzstaat erzielen, und die von ihrem Arbeitgeber für eine gewisse Zeit in einen anderen Staat geschickt werden, um dort zu arbeiten.

Aus steuerlicher Sicht ist bei Auslandsentsendungen sowohl im Konzernverbund als auch zwischen miteinander nicht verbundenen Unternehmen zunächst innerstaatlich zu prüfen, ob der zu entsendende Arbeitnehmer in Österreich unbeschränkt steuerpflichtig ist (Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt) bzw. bleibt. Wenn dies zutrifft, ist allenfalls zu prüfen, ob es innerstaatliche Steuerbefreiungen („Monteursklausel“) gibt, die im konkreten Anwendungsfall anwendbar sind. Danach ist darauf zu achten welches Doppelbesteuerungsabkommen anzuwenden ist und welchem Staat das Besteuerungsrecht zugewiesen wird. Dadurch soll vermieden werden, dass Arbeitnehmer doppelt oder im falschen Staat besteuert werden. Sollte der ausländische Staat das Besteuerungsrecht haben, stellt sich zuletzt die Frage, wie hoch die ausländische Steuerbelastung ungefähr sein wird.

Für all diese Fragen muss der Sachverhalt geklärt sein. Insbesondere die vertragliche Gestaltung der Auslandsentsendung ist dafür sehr wichtig. Es ist notwendig, den Grund der Entsendung vorab zu klären. Eine einfache Vereinbarung, dass Arbeitnehmer für eine gewisse Zeit im Ausland arbeiten sollen, ist zu wenig. Es ist daher festzustellen, ob ein Dienstverhältnis zur ausländischen Gesellschaft begründet wird, oder ob es sich um eine Arbeitnehmergestellung oder eine Assistenzleistung handelt. Nur durch eine genaue Gestaltung der Entsendung können spätere Schwierigkeiten mit den jeweiligen nationalen Finanzbehörden vermieden werden.

**Meinung des österreichischen Finanzministeriums**

Bei einer internationalen Konzernversendung muss zunächst von den Vertragspartnern Klarheit darüber festgestellt werden, welche Gestaltungsform gewählt wird. Sachverhaltsfragmente allein lassen keine brauchbaren Beurteilungsergebnisse gewinnen, welche Gestaltungsform in einer für die Finanzverwaltung anerkennungsfähigen Form vorliegen. In Fällen, in denen die Gestaltungsform nicht klar hervorgeht, wird es daher im Zweifel notwendig sein, zunächst die Unterstützung durch eine Steuerberatungskanzlei in Anspruch zu nehmen. Dies ist nach Meinung der Finanzbehörden international tätigen Konzern-Arbeitgebern durchaus zumutbar (EAS 2171).



Lexilog-Suchpool

## 2.1 Arbeitnehmer wird für österreichischen Arbeitgeber im Ausland tätig

Bei dieser Variante tritt der entsandte Arbeitnehmer nicht in ein Dienstverhältnis zu einem ausländischen Unternehmen. Der Arbeitnehmer bleibt weiterhin in Österreich ansässig, das Dienstverhältnis zum österreichischen Arbeitgeber soll aufrecht bleiben. Die Tatsache, dass auch im Ausland in der Regel ein (Zweit-)Wohnsitz begründet wird, führt nicht von vornherein zu einer Verlagerung des „Mittelpunktes der Lebensinteressen" in den Tätigkeitsstaat. Somit bleibt der Arbeitnehmer in Österreich weiterhin unbeschränkt steuerpflichtig.

**Wichtig**

Bei Personalentsendungen im internationalen Konzern muss zunächst untersucht werden, ob das entsendende Unternehmen überhaupt weiterhin als Arbeitgeber zu werten ist. Dafür ist nicht die formale Gestaltung der Entsendung maßgeblich, sondern der wahre wirtschaftliche Gehalt. Es hängt also davon ab, wer in wirtschaftlicher Betrachtungsweise Arbeitgeber ist und nicht, wer es „auf dem Papier" ist. Die vertragliche Gestaltung muss daher der wirtschaftlichen Realität entsprechen.

Unter nicht verbundenen Unternehmen ist es durchaus üblich, dass Arbeitnehmer im Rahmen von Arbeitsgestellungsverträgen zur Verfügung gestellt werden. Innerhalb von verbundenen Unternehmen sind Personalentsendungen aufgrund von Arbeitsgestellungsverträgen auch möglich, müssen aber **fremdverhaltenskonform** erfolgen. Es ist daher aus steuerlicher Sicht zu beurteilen, wer in wirtschaftlicher Betrachtungsweise im Falle von Arbeitsgestellungsverträgen Arbeitgeber ist. Die Frage, ob ein Arbeitsgestellungsvertrag vorliegt und somit der Überlasser steuerlicher Arbeitgeber ist, wird stets nach österreichischem innerstaatlichem Recht entschieden. Sollte es bei einer Auslandsentsendung infolge einer unterschiedlichen innerstaatlichen Rechtslage zu einer Doppelbesteuerung kommen, muss dieser Konflikt im Wege eines internationalen Verständigungsverfahrens bereinigt werden.

**Wer ist Arbeitgeber bei Auslandsentsendungen?**
Bei der Überlassung (Gestellung) von Arbeitskräften an Dritte ist derjenige als Arbeitgeber anzusehen, der die Arbeitnehmer dem Dritten überlassen hat und sie entlohnt. Arbeitgeber ist daher der Überlasser und nicht der Beschäftiger, der diese Arbeitskräfte in seinem Betrieb zur Arbeitsleistung einsetzt (LStRL 2002, Rz 923).

Bei der Beurteilung, wem – insbesondere bei internationaler konzerninterner Personalentsendung – die typischen Arbeitgeberfunktionen zukommen, sind folgende Fragen zu beantworten (LStRL 2002, Rz 924):

- Wer entscheidet über die Höhe der Bezüge (mit wem wurde die Gehaltsvereinbarung abgeschlossen)?
- Wer entscheidet über die Teilnahmeberechtigung an einem allfälligen Erfolgsbonus- und Aktienerwerbsplan des Konzerns?
- Wer trägt das Risiko für eine Lohnzahlung im Nichtleistungsfall?
- Wem gegenüber erwachsen dem Arbeitnehmer Abfertigungs- und Pensionsansprüche?
- Wer entscheidet über das Urlaubsausmaß?
- Wer behält den Arbeitnehmer nach Ablauf der Entsendungszeit?



Lexilog-Suchpool

- Wer hat das Recht der Entscheidung über Kündigung bzw. Entlassung? Gelten die Kündigungsgründe des Staates des Personalentsenders, oder jene des Staates des Personalverwenders?
- Mit wem hat der Arbeitnehmer Meinungsverschiedenheiten aus dem Dienstvertrag – gegebenenfalls gerichtlich – auszutragen?
- Wer ist für die Sozialversicherungsbelange des Arbeitnehmers verantwortlich?

Aus der Beurteilung, wem die Arbeitgeberfunkton zukommt, ergeben sich folgende steuerliche Konsequenzen für den Arbeitnehmer:

**Ausländisches Unternehmen als Arbeitgeber**

Für den Arbeitnehmer tritt ab dem ersten Tag Steuerpflicht im Tätigkeitsstaat ein. Der österreichische Arbeitgeber hat keinen Lohnsteuerabzug vorzunehmen. Gibt der Arbeitnehmer auch den Wohnsitz in Österreich auf, scheidet er aus der unbeschränkten Steuerpflicht in Österreich aus. Die ausländischen Einkünfte sind in Österreich nicht mehr zu versteuern. Behält er seinen inländischen Wohnsitz bei und begründet er auch im Tätigkeitsstaat einen Wohnsitz, muss festgestellt werden, wo der Arbeitnehmer seinen „Mittelpunkt der Lebensinteressen“ hat. Ist dieser in Österreich, bleibt Österreich Ansässigkeitsstaat.

In diesem Fall sind die ausländischen Bezüge aus der inländischen Steuerbemessungsgrundlage auszuscheiden, werden jedoch für Zwecke des Progressionsvorbehaltes berücksichtigt. Hat der Arbeitnehmer daher im Kalenderjahr auch noch Einkünfte in Österreich, muss er eine Einkommensteuererklärung (Formular E 1) abgeben.

**Österreichisches Unternehmen als Arbeitgeber**

Bleibt das österreichische Unternehmen bei der Auslandsentsendung weiterhin Arbeitgeber – liegt also eine echte Arbeitskräfteüberlassung vor – verbleibt das Besteuerungsrecht in Österreich, solange die Voraussetzungen nach dem jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen erfüllt sind.

**Fallkonstellationen**

Bei Auslandsentsendungen sind folgende Fallgruppen zu unterscheiden: Einerseits kann zwischen der österreichischen Gesellschaft und der ausländischen Gesellschaft ein **Arbeitsgestellungsvertrag** über eine entgeltliche Arbeitskräfteüberlassung abgeschlossen werden. Andererseits kann zwischen den beiden Gesellschaften ein **Assistenzvertrag** abgeschlossen werden. In diesem Vertrag verpflichtet sich die österreichische Gesellschaft, gegen ein angemessenes Entgelt die ausländische Gesellschaft zu unterstützen. Die entsendende Gesellschaft erbringt daher eine Dienstleistung, die dadurch ausgeführt wird, dass eigene Arbeitskräfte ins Ausland entsandt werden.

## ARBEITNEHMERGESTELLUNG (PERSONALGESTELLUNG)

Arbeitnehmergestellung wird definiert als der Verleih von Arbeitnehmern, ohne dass zwischen den Arbeitnehmern des Verleihers und dem Entleiher ein Dienstverhältnis entsteht. Dem ausländischen Unternehmen (= Entleiher) werden daher vom österreichischen Unternehmen (= Verleiher) für eine gewisse Zeit Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt. Geschuldet wird nicht ein bestimmter Erfolg, sondern nur die entsprechende Qualifikation der gestellten Arbeitnehmer.

Im Falle einer Arbeitnehmergestellung arbeitet der Arbeitnehmer für den ausländischen Arbeitgeber. Die Arbeitskraft und somit der Arbeitserfolg kommt nicht dem österreichischen Arbeitgeber zugute, sondern dem ausländischem Gestellungsnehmer. Von Seiten des entsendenden österreichischen Arbeitgebers



Lexilog-Suchpool

aus betrachtet, liegt somit eine bloße **Duldungsleistung** vor. Die aktive Leistung wird vom Arbeitnehmer erbracht, nicht von der entsendenden Gesellschaft. Arbeitgeber bleibt allerdings die entsendende österreichische Gesellschaft. Nach dem vertraglich vereinbarten Zeitraum der Gestellung kehrt der Arbeitnehmer wieder zu seinem österreichischen Arbeitgeber zurück. Der ausländischen Gesellschaft ist eine Gestellungsvergütung nach OECD-Verrechnungspreisgrundsätzen anzulasten.

**Wo entsteht die Steuerpflicht?**
Der Arbeitnehmer bleibt in Österreich steuerpflichtig, so lange er sich nicht mehr als 183 Tage im Ausland aufhält. Somit unterliegen die vom österreichischen Arbeitgeber bezahlten Bezüge der österreichischen Besteuerung. Hält sich der Arbeitnehmer länger als 183 Tage im Ausland auf, entsteht rückwirkend ab dem ersten Tag Steuerpflicht im Ausland. Sollte der Arbeitnehmer zwischendurch auch in Österreich arbeiten, sind die Bezüge aufzuteilen. Der Teil der Bezüge, der dem Inland zuzuordnen ist, unterliegt der österreichischen Besteuerung. Die Aufteilung der Bezüge erfolgt nach dem Verhältnis der Arbeitstage, die im Ausland und in Österreich verbracht worden sind (siehe Kapitel 1.2).

**Beispiel 1:**
Die Arbeitnehmerin einer österreichischen Kapitalgesellschaft wird in die Budapester Betriebsstätte einer konzernzugehörigen Kapitalgesellschaft entsandt. Die österreichische Kapitalgesellschaft bleibt der einzige Arbeitgeber. Rechtsgrundlage für die Entsendung ist ein Arbeitnehmergestellungsvertrag. Die vom österreichischen Arbeitgeber gezahlten Bezüge unterliegen der österreichischen Besteuerung, wenn sich die Arbeitnehmerin nicht länger als 183 Tage während des betreffenden Steuerjahres in Ungarn aufhält.

**Beispiel 2:**
Der Angestellte einer österreichischen Konzerngesellschaft wird von September 2005 bis August 2006 zu einer ungarischen Tochtergesellschaft entsandt. Es liegt eine bloße Arbeitnehmergestellung vor. Das Besteuerungsrecht für 2005 verbleibt in Österreich. Im Jahr 2006 hält sich der Arbeitnehmer insgesamt länger als 183 Tage in Ungarn auf. Nach dem anzuwendenden Doppelbesteuerungsabkommen Österreich–Ungarn erlangt daher in diesem Jahr Ungarn das Besteuerungsrecht für die in Ungarn erzielten Bezüge. Österreich hat die ungarischen Bezüge – unter Progressionsvorbehalt – von der Besteuerung freizustellen.

**Beispiel 3:**
Die Angestellte einer österreichischen Aktiengesellschaft wird ab Februar 2006 für die Dauer von drei Jahren in eine slowakische Tochtergesellschaft entsandt. Da sie auch in Österreich ihre Wohnung beibehält und der Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen in Österreich verbleibt, bleibt sie in Österreich unbeschränkt steuerpflichtig. Wirtschaftliche Grundlage der Entsendung ist eine bloße Arbeitnehmergestellung. Die Slowakei hat das Besteuerungsrecht für alle Jahre, in denen die Arbeitnehmerin sich mehr als 183 Tage auf slowakischem Staatsgebiet aufhält, also in den Jahren 2006, 2007 und 2008. Im Jahr 2009 fällt das Besteuerungsrecht wieder an Österreich, wenn die Angestellte ab März wieder nach Österreich zurückkehrt und zB wieder für ihren österreichischen Arbeitgeber in Österreich arbeitet.



Lexilog-Suchpool

## ASSISTENZLEISTUNG

Im Falle einer Assistenzleistung erbringt das österreichische Unternehmen einer ausländischen Gesellschaft eine Dienstleistung. Diese liegt eben darin, dass Arbeitnehmer entsendet werden. Nicht der Arbeitnehmer erbringt die Dienstleistung, sondern der österreichische Arbeitgeber. Von Seiten des entsendenden österreichischen Unternehmens betrachtet wird somit eine **Aktivleistung** erbracht. Die aktive Leistung wird nicht vom Arbeitnehmer erbracht, sondern von dem entsendenden Unternehmen. Arbeitgeber bleibt das entsendende österreichische Unternehmen, das auch die Verantwortung für den Erfolg trägt.

**Wo entsteht die Steuerpflicht?**
Der Arbeitnehmer bleibt in Österreich steuerpflichtig, so lange er sich im Ausland nicht mehr als 183 Tage aufhält. Somit unterliegen die vom österreichischen Arbeitgeber bezahlten Bezüge der österreichischen Besteuerung. Hält sich der Arbeitnehmer länger als die 183 Tage im Ausland auf, entsteht rückwirkend ab dem ersten Tag Steuerpflicht im Ausland. Sollte der Arbeitnehmer zwischendurch auch in Österreich arbeiten, sind die Bezüge aufzuteilen. Der Teil der Bezüge, der dem Inland zuzuordnen ist, unterliegt der österreichischen Besteuerung. Die Aufteilung der Bezüge erfolgt nach dem Verhältnis der Arbeitstage, die im Ausland und in Österreich verbracht worden sind (siehe Kapitel 1.2).

**Wichtig**

Bedient sich der österreichische Arbeitgeber allerdings einer Betriebsstätte im Ausland, um der ausländischen Gesellschaft die Assistenzleistung zu erbringen, hat das für den Arbeitnehmer folgende Konsequenz:

Die 183-Tages-Regel ist nicht mehr anwendbar. Es würde ab dem ersten Tag Steuerpflicht im Ausland entstehen. Der Lohnsteuerabzug müsste aber nicht von der ausländischen Gesellschaft vorgenommen werden, sondern vom österreichischen Arbeitgeber. Durch die Begründung einer Betriebsstätte entsteht Lohnsteuerpflicht im Ausland. Jene Räumlichkeiten, die die ausländische Tochtergesellschaft dem entsandten Personal der Muttergesellschaft zur Verfügung stellt, können bereits zu einer Betriebsstätte im Sinne des Doppelbesteuerungsabkommens führen.

**Beispiel:**
Eine österreichische Gesellschaft berät ihre ungarische Tochtergesellschaft bei der Einführung eines neuen EDV-Systems. Dazu wird ein österreichischer EDV-Spezialist für zwei Jahre nach Ungarn entsandt. In Ungarn wird der österreichischen Gesellschaft zur Erbringung der Leistungen langfristig ein eigener Arbeitsraum zur Verfügung gestellt. Wenn dies nach Meinung der ungarischen Finanzbehörden als Betriebsstätte im Sinne des Doppelbesteuerungsabkommens zu werten ist, ist der österreichische Arbeitnehmer ab dem ersten Tag in Ungarn steuerpflichtig. Die 183-Tages-Regel ist nicht mehr anwendbar.

**Liegt eine Betriebsstätte im Sinn des jeweils anzuwendenden Doppelbesteuerungsabkommens vor, hat dies für das österreichische Unternehmen weitreichende Konsequenzen:**

Grundsätzlich werden Gewinne eines Unternehmens in dem Staat besteuert, in dem sich der Sitz des Unternehmes befindet. Übt das Unternehmen seine Tätigkeit allerdings in einem anderen Staat durch ei-



Lexilog-Suchpool

ne dort gelegene Betriebsstätte aus, dürfen die Gewinne des Unternehmens im anderen Staat besteuert werden, jedoch nur insoweit, als sie dieser Betriebsstätte zugerechnet werden können. Somit wird das österreichische Unternehmen in dem anderen Staat mit dem Betriebsstättengewinn steuerpflichtig.

**Wichtig**

Bei Personalentsendungen ist daher immer festzustellen, ob eine Arbeitnehmergestellung vorliegt, oder ob der österreichische Arbeitgeber einer ausländischen Konzerngesellschaft durch die Entsendung österreichischer Arbeitnehmer eine Assistenzleistung erbringt. Für beide Gestaltungsvarianten ist das jeweilige Doppelbesteuerungsabkommen anzuwenden. Der Unterschied zwischen den beiden Varianten liegt aber darin, dass bei der Assistenzleistung eine Betriebsstätte für die österreichische Konzerngesellschaft entstehen kann.

In beiden Varianten müssen auch konzernintern erbrachte Leistungen fremdüblich abgegolten werden.

**Beispiel:**

Der Arbeitnehmer einer österreichischen Kapitalgesellschaft wird zu einer ungarischen Tochtergesellschaft entsandt. Es handelt sich um einen steuerlich anzuerkennenden Gestellungsvertrag. Es müssen die in Ungarn im Auftrag der entsendenden österreichischen Kapitalgesellschaft tatsächlich ausbezahlten Beträge sowie der gesamte Aufwand (Sozialversicherungsbeiträge, Reisekosten usw.) der ungarischen Tochter als Gestellungsvergütung in Rechnung gestellt werden und zwar in dem Ausmaß, als die diesem Aufwand zu Grunde liegende Leistung dem ungarischen Unternehmen zugute kommt (Erlass des Bundesministerium für Finanzen vom 16. Februar 1998, AÖF 1998/70).

**Vertragliche Gestaltung**

In den angeführten Fällen der Personalentsendung wird in der Regel neben dem bestehenden Dienstvertrag mit dem österreichischen Arbeitgeber auch ein zusätzlicher Entsendungsvertrag abgeschlossen. Dieser wird unter anderem auch die Funktion im Ausland, die Dauer der Entsendung, die Bezüge (wie Auslandszulage), wer eine allfällige ausländische Lohnsteuer trägt, wer die Übersiedlungskosten trägt usw. regeln.

**Dienstgeberbeitrag**

Die Tatsache, dass Arbeitnehmer ins Ausland entsendet werden, ändert nichts am Umstand, dass der Dienstgeberbeitrag zum Ausgleichsfonds für Familienbeihilfe vom österreichischen Arbeitgeber zu zahlen ist. Den Dienstgeberbeitrag haben alle Arbeitgeber zu leisten, die im Bundesgebiet Dienstnehmer beschäftigen. Als im Bundegebiet beschäftigt gilt ein Dienstnehmer auch dann, wenn er zur Dienstleistung ins Ausland entsendet wird (§ 41 Familienlastenausgleichsgesetz). Befindet sich ein Arbeitnehmer allerdings auf einer begünstigten Auslandstätigkeit („Monteursklausel“, siehe Kapitel 1.3), muss der Arbeitgeber den Dienstgeberbeitrag nicht entrichten.

Im Bereich des EWR knüpft die DB-Pflicht nach Meinung des österreichischen Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz an die SV-Pflicht an.



Lexilog-Suchpool

**Kommunalsteuer**
Die Tatsache, dass Arbeitnehmer ins Ausland entsendet werden, ändert nichts am Umstand, dass die Kommunalsteuer vom österreichischen Arbeitgeber zu zahlen ist. Die Arbeitslöhne eines im Ausland eingesetzten Dienstnehmers unterliegen zur Gänze der Kommunalsteuer, wenn das Unternehmen im Ausland keine Betriebsstätte unterhält. Daher unterliegen die Arbeitslöhne von im Ausland beschäftigten Dienstnehmern dann nicht der Kommunalsteuer, wenn sie einer ausländischen Betriebsstätte des Unternehmens zuzuordnen sind ( Bauausführung mit Betriebsstättencharakter oder Auslandsfiliale). Befindet sich ein Arbeitnehmer allerdings auf einer begünstigten Auslandstätigkeit („Monteursklausel", siehe Kapitel 1.3), muss der Arbeitgeber die Kommunalsteuer nicht entrichten.

## 2.2 Arbeitnehmer wird für ausländischen Arbeitgeber im Ausland tätig

Dabei ist zu unterscheiden, ob das Dienstverhältnis zur österreichischen Gesellschaft aufgelöst wird, oder ob das Dienstverhältnis zur österreichischen Gesellschaft aufrecht bleibt und daneben ein Dienstverhältnis zur ausländischen Gesellschaft tritt.

### ARBEITGEBERWECHSEL

In diesem Fall wird das Dienstverhältnis zum entsendenden Unternehmen aufgegeben und ein Dienstverhältnis zum aufnehmenden Unternehmen begründet. In der Regel wird das Dienstverhältnis zum entsendenden Unternehmen nur temporär ruhend gestellt, dh. es wird eine Weiterbeschäftigungszusage für den Arbeitnehmer geben.

**Wo entsteht die Steuerpflicht?**
Die Steuerpflicht entsteht mit Arbeitsbeginn im Tätigkeitsstaat. Findet ein Arbeitgeberwechsel statt, ist abzuklären ob der Arbeitnehmer weiterhin in Österreich unbeschränkt steuerpflichtig ist. In der Regel wird der Arbeitgeber nur bei längerfristigen Auslandsentsendungen gewechselt werden, es ist daher durchaus möglich, dass auch der Mittelpunkt der Lebensinteressen ins Ausland verlegt wird.

#### UNBESCHRÄNKTE STEUERPFLICHT IN ÖSTERREICH

Sollte der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz in Österreich nicht aufgeben bzw. der Mittelpunkt der Lebensinteressen weiterhin in Österreich verbleiben, bleibt er grundsätzlich in Österreich mit seinem Welteinkommen steuerpflichtig, da er unbeschränkt steuerpflichtig ist. Wenn Österreich der Wohnsitzstaat bleibt, muss der Arbeitnehmer in den Jahren, in denen er auch noch oder wieder in Österreich Einkünfte erzielt (zB im Jahr des Wegzuges aus Österreich bzw. der Rückkehr nach Österreich) eine Einkommensteuererklärung (Formular E 1) abgeben. Österreich als Wohnsitzstaat steht der Progressionsvorbehalt für die inländischen Einkünfte zu (Befreiungsmethode). Ausländische Einkünfte, die zwar in Österreich aufgrund eines Doppelbesteuerungsabkommens steuerfrei sind, die aber im Rahmen eines Progressionsvorbehaltes zu erfassen sind, gelten als „andere Einkünfte". Somit muss der Arbeitnehmer eine Pflichtveranlagung durchführen, wenn er im Jahr mehr als 730.- € an ausländischen Einkünften erzielt hat („Pflichtveranlagung"). Dazu hat er in der Einkommensteuererklärung die ausländischen Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit unter der Kennzahl 440 einzutragen.
Durch diesen Progressionsvorbehalt werden daher die in Österreich erzielten Einkünfte mit einem höheren Steuersatz versteuert, da zur Ermitttlung des Steuersatzes die ausländischen Einkünfte heran-



Lexilog-Suchpool

gezogen werden. In den Jahren, in denen der Arbeitnehmer keine Einkünfte in Österreich erzielt, muss prinzipiell keine Steuererklärung in Östereich abgegeben werden. Bezüge, die der Arbeitnehmer aber aufgrund einer beruflichen Tätigkeit in Österreich oder in weiteren Staaten erhält, bleiben jedenfalls in Österreich voll steuerpflichtig.

**Beispiel:**
Die österreichische Muttergesellschaft entsendet einen Ingenieur zu einer Tochtergesellschaft nach Ungarn, wobei das Dienstverhältnis zur österreichischen Gesellschaft während der Entsendung gelöst wird. Der Arbeitnehmer behält seinen Wohnsitz in Eisenstadt, mietet aber auch in Budapest eine Wohnung. Seine Familie bleibt in Österreich, da seine Gattin dort berufstätig ist und die Kinder dort in die Schule gehen. Somit verbleibt der Mittelpunkt seiner Lebensinteressen in Österreich. Die ungarischen Bezüge sind in Österreich von der Besteuerung freizustellen. Wenn der Ingenieur im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit auch in Österreich oder in einem weiteren Staat beruflich tätig ist, werden diese Einkünfte in Österreich mit dem Progressionsvorbehalt versteuert.

## BESCHRÄNKTE STEUERPFLICHT IN ÖSTERREICH

Verlegt der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz in den Tätigkeitsstaat und ist er in Österreich nicht mehr unbeschränkt steuerpflichtig (weder Wohnsitz noch gewöhnlicher Aufenthalt bzw. Mittelpunkt der Lebensinteressen in Österreich), steht Österreich der Progressionsvorbehalt für die ausländischen Einkünfte nicht zu. Der Arbeitnehmer ist nur noch beschränkt steuerpflichtig. Der Progressionsvorbehalt steht nämlich immer nur dem Wohnsitzstaat zu. Im Jahr der Wohnsitzverlegung vom Inland ins Ausland bzw. der Wohnsitzrückverlegung ins Inland liegen zwei getrennte Besteuerungsabschnitte mit einmal unbeschränkter und einmal beschränkter Steuerpflicht vor. Es müssen daher zwei getrennte Veranlagungsverfahren durchgeführt werden, die zu zwei Einkommensteuerbescheiden für das Kalenderjahr führen können. In der Regel wird es bei einem unterjährigen Wechsel von der unbeschränkten Steuerpflicht in die beschränkte Steuerpflicht für den Arbeitnehmer zu einer Steuergutschrift kommen. Eine Arbeitnehmerveranlagung (Formular L 1) ist daher empfehlenswert. Bezieht ein beschränkt Steuerpflichtiger nur Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit, liegt für ihn keine Pflichtveranlagung vor. Eine Antragsveranlagung ist aber zulässig.

Eine Veranlagung kann daher nur dann durchgeführt werden, wenn der beschränkt Steuerpflichtige einen Antrag auf Arbeitnehmerveranlagung stellt („Antragsveranlagung“). Steuerpflicht entsteht im neuen Wohnsitzstaat, der ja auch gleichzeitig Tätigkeitsstaat ist.

**Beispiel 1:**
Die Arbeitnehmerin eines internationalen Konzerns hat im März 2006 ihre Wohnung in Wien aufgegeben und ist nach Krakau gezogen. Bis Ende Februar hat sie noch bei einem österreichischen Arbeitgeber Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit bezogen. Somit ist sie in Österreich ab dem Zeitpunkt des Wegzuges nicht mehr unbeschränkt steuerpflichtig. Erzielt sie daher in Österreich während des restlichen Jahres keine Einkünfte mehr, ist sie in Österreich nicht steuerpflichtig. Sie kann aber für den Zeitraum, in dem sie noch unbeschränkt steuerpflichtig war, eine Arbeitnehmerveranlagung (Formular L 1) beantragen und kann jedenfalls mit einer Steuergutschrift rechnen.



Lexilog-Suchpool

**Beispiel 2:**
Ein Arbeitnehmer ist bis Ende Juni 2006 in Österreich bei einer Firma beschäftigt und hat auch seinen Wohnsitz in Österreich. Ab Juli 2006 zieht er in die Slowakei und gibt in Österreich seinen Wohnsitz auf. Er erzielt aber weiterhin Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit in Österreich. Der österreichische Arbeitgeber behält weiterhin die Lohnsteuer ein und führt sie an das Finanzamt ab. Für die Monate Jänner bis Juni ist der Arbeitnehmer unbeschränkt steuerpflichtig, ab Juli nur noch beschränkt steuerpflichtig.
Er kann nun für den Zeitraum der unbeschränkten und der beschränkten Steuerpflicht gesondert eine Arbeitnehmerveranlagung beantragen. Sollte er dies tun, erhält er zwei Einkommensteuerbescheide: einen für den Zeitraum der unbeschränkten Steuerpflicht und einen für den Zeitraum der beschränkten Steuerpflicht.

#### WELCHES FINANZAMT IST IN ÖSTERREICH ZUSTÄNDIG?

Bei beschränkter Steuerpflicht wird der Antrag bei dem Finanzamt gestellt, in dessen Bereich die Tätigkeit vorwiegend ausgeübt wird oder wurde. Für Tätigkeiten, die in Wien ausgeübt wurden oder werden oder für welche sich die bezugsauszahlende Stelle, also der österreichische Arbeitgeber, in Wien befindet, ist das Finanzamt für den 1. und 23. Bezirk zuständig.

#### RÜCKERSTATTUNG VON ZU UNRECHT ABGEZOGENER LOHNSTEUER

Zieht der österreichische Arbeitgeber Lohnsteuer ab, obwohl laut Doppelbesteuerungsabkommen Österreich kein Besteuerungsrecht hat, kann sich der Arbeitnehmer die zu Unrecht einbehaltene Lohnsteuer in Österreich rückerstatten lassen. Die Zuständigkeit für diese Lohnsteuerrückerstattung bei beschränkt Steuerpflichtigen liegt beim Finanzamt Bruck/Eisenstadt/Oberwart.

## 2.3 Simultane Dienstverhältnisse

In diesem Fall tritt der Arbeitnehmer neben seinem bestehenden Dienstverhältnis zu dem entsendenden österreichischen Unternehmen auch noch zu dem aufnehmenden ausländischen Arbeitgeber in ein Dienstverhältnis. Wichtig ist in solchen Fällen festzustellen, **warum** der österreichische Arbeitgeber weiterhin Bezüge ausbezahlt.

### ARBEITNEHMER ERBRINGT WEITERHIN DIENSTLEISTUNGEN FÜR DAS ÖSTERREICHISCHE UNTERNEHMEN

Liegt der Rechtsgrund der Zahlungen des österreichischen Unternehmes darin, dass der Arbeitnehmer auch tatsächlich weiterhin teilweise Arbeitsleistungen für das österreichische Unternehmen erbringt oder dass eine Rückkehroption getroffen wurde, die für das Unternehmen einen Wert darstellt, oder dass der Auslandsaufenthalt als im Interesse des österreichischen Unternehmens gelegene Fortbildung gilt, hat der Arbeitnehmer zwei wirtschaftliche Arbeitgeber und daher in beiden Staaten Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit.



Lexilog-Suchpool

**Wo entsteht die Steuerpflicht?**
Bei tatsächlicher teilweiser Ausübung der Tätigkeit in Österreich kommt es zu einer Aufteilung der Besteuerungsrechte.

Liegt der Grund der Zahlung des österreichischen Arbeitgebers darin, dass der Arbeitgeber den Wert abgilt, den er sich aus der Rückkehr des Arbeitnehmers für sein Unternehmen erwartet, oder ist die Auslandstätigkeit des Arbeitnehmers eine im inländischen Firmeninteressse gelegene Fortbildungsmaßnahme, dann ist der Arbeitnehmer in Österreich mit diesen Bezügen grundsätzlich steuerpflichtig. Sollte er aber nur noch beschränkt steuerpflichtig sein (kein Wohnsitz, kein gewöhnlicher Aufenthalt in Österreich), würde Steuerpflicht nur dadurch enstehen, dass die Arbeit des Arbeitnehmers dem österreichischen Arbeitgeber im Inland Nutzen erbringt und somit von ihm verwertet wird. Dieser Verwertungstatbestand löst für den Arbeitnehmer in Österreich aber keine Steuerpflicht aus, da er im anderen Staat ansässig ist (siehe Kapitel 1.1; vgl. auch EAS 2106) und Österreich das Besteuerungsrecht durch das jeweilige Doppelbesteuerungsabkommen entzogen wird.

**Österreich bleibt Ansässigkeitsstaat**
Wenn Österreich der Ansässigkeitsstaat bleibt, sind die ausländischen Bezüge aus der Besteuerungsgrundlage auszuscheiden, werden aber für Zwecke des Progressionsvorbehaltes angesetzt.

**Beispiel:**
Die österreichische Kapitalgesellschaft beauftragt einen Arbeitnehmer mit der Führung der Werbeabteilung einer tschechischen Tochtergesellschaft. Zu diesem Zweck wird ein Dienstvertrag zwischen dem entsandten Arbeitnehmer und der tschechischen Tochtergesellschaft geschlossen. Der Dienstvertrag zur österreichischen Muttergesellschaft bleibt weiterhin aufrecht. Es liegen daher zwei simultan bestehende Dienstverhältnisse vor. Der Arbeitnehmer arbeitet sowohl in Prag als auch in Wien. In Wien arbeitet er nur für den österreichischen Arbeitgeber und in Prag ausschließlich für die tschechische Tochtergesellschaft. Er hat zwar in beiden Ländern berufsbedingt eine Wohnung, doch liegt der Mittelpunkt seiner Lebensinteressen nach wie vor in Wien.

**Wo entsteht die Steuerpflicht?**
In einem solchen Fall kommt es zur Aufteilung der Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit. Beide Staaten versteuern den Teil, der auf die im jeweiligen Land erbrachten Tätigkeiten entfällt. Da Österreich als Ansässigkeitsstaat gilt, werden in Österreich zwar die tschechischen Bezüge aus der Besteuerungsgrundlage ausgeschieden, aber für Zwecke des Progressionsvorbehaltes angesetzt. Sollte der Arbeitnehmer für seinen österreichischen Arbeitgeber auch noch in einem weiteren Staat tätig sein, ist ebenfalls nur Österreich als Ansässigkeitsstaat – abhängig vom anzuwendenden Doppelbesteuerungsabkommen – berechtigt, diese Einkünfte zu besteuern.

**Österreich ist nicht mehr Ansässigkeitsstaat**
Wenn der Arbeitnehmer aus der österreichischen unbeschränkten Steuerpflicht ausscheidet, unterliegen die ausländischen Bezüge nicht mehr der österreichischen Besteuerung. Nur für die in Österreich erbrachten Tätigkeiten besteht auch Steuerpflicht in Österreich. Sämtliche auf die inländische Berufsausübung entfallende Bezugsteile sind in Österreich lohnsteuerpflichtig.



Lexilog-Suchpool

**Beispiel:**
Der österreichische Manager geht für ein niederösterreichisches Unternehmen nach Prag. Er gibt seinen Wohnsitz in Österreich auf und nimmt sich in Prag eine Wohnung. Aufgrund seines bestehenden Dienstverhältnisses zum österreichischen Unternehmen hält er sich pro Jahr circa zwei Monate in Österreich auf und übt seine Tätigkeit für dieses Unternehmen in dieser Zeit in Österreich aus.

**Wo entsteht die Steuerpflicht?**
Der auf die Ausübung der Tätigkeit in Österreich entfallende Bezugsteil wird der österreichischen Besteuerung unterworfen. Die auf Tschechien entfallenden Bezugsteile werden in Österreich nicht – auch nicht mittels Progressionsvorbehalts – erfasst. Sollte der Arbeitnehmer auch noch in einem weiteren Staat tätig sein, ist Österreich nicht mehr berechtigt, diese Einkünfte zu versteuern, da Österreich nicht mehr Ansässigkeitsstaat ist. In der Regel wird die österreichische Finanz allerdings vom Steuerpflichtigen eine Ansässigkeitsbescheinigung der tschechischen Finanzverwaltung verlangen.

## ARBEITNEHMER ERBRINGT KEINE WEITEREN DIENSTLEISTUNGEN FÜR DAS ÖSTERREICHISCHE UNTERNEHMEN

Liegt der Rechtsgrund der Zahlungen des österreichischen Unternehmes nicht mehr darin, dass der Arbeitnehmer auch tatsächlich weiterhin teilweise Arbeitsleistungen für das österreichische Unternehmen erbringt, kommt es zu keiner Aufteilung der Besteuerungsrechte. Diese Zahlungen gelten als **„Entgelt von dritter Seite“**. Der Arbeitnehmer erbringt für das ausländische Unternehmen Arbeitsleistungen und erhält dafür von dritter Seite – nämlich von dem österreichischen Unternehmen – Entgelt. Wirtschaftlicher Arbeitgeber ist das ausländische Unternehmen. Das österreichische Unternehmen zieht keinen Nutzen aus seinen Zahlungen. Die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers wird zu Gunsten des ausländischen Unternehmens erbracht, die Zahlungen des österreichischen Unternehmens stellen eine zusätzliche Abgeltung dar. Das Besteuerungsrecht liegt daher nach den Regeln des jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommens beim ausländischen Staat.

**Beispiel:**
Die österreichische Kapitalgesellschaft beauftragt einen Arbeitnehmer mit der Führung der Werbeabteilung einer tschechischen Tochtergesellschaft. Zu diesem Zweck wird ein Dienstvertrag zwischen dem entsandten Arbeitnehmer und der tschechischen Tochtergesellschaft geschlossen. Der Dienstvertrag zur österreichischen Muttergesellschaft bleibt weiterhin aufrecht. Es liegen daher zwei simultan bestehende Dienstverhältnisse vor. Die Arbeitsleistung wird aber tatsächlich nur in Tschechien erbracht. Der wirtschaftliche Grund der weiteren Zahlungen der österreichischen Kapitalgesellschaft liegt darin, dass die tschechische Tochtergesellschaft kein dem österreichischen Gehaltsniveau entsprechendes Gehalt bezahlen kann und dass diese Differenz von der österreichischen Muttersgesellschaft übernommen wird. Da somit der Rechtsgrund der Zahlungen nicht in der tatsächlichen Erbringung von Arbeitsleistung für das österreichische Unternehmen liegt, handelt es sich um „Entgelt von dritter Seite“. Das Besteuerungsrecht für diese Zahlungen liegt bei Tschechien.



Lexilog-Suchpool

**Wichtig:**

Die österreichische Finanzverwaltung wird darauf achten, dass diese Zahlungen, die Tschechien betreffen aber in Österreich anfallen, von der tschechischen Tochtergesellschaft der österreichischen Muttergesellschaft im Verrechnungspreisweg erstattet werden. Die Vorteilsgewährung der österreichischen Muttersgesellschaft an die tschechische Tochtergesellschaft ist daher zu korrigieren.

## 3. DIENSTREISE

Die Dienstreise ist primär ein innerstaatlicher Begriff, der regelt, unter welchen Voraussetzungen und wie lange Diäten und Reisevergütungen steuerfrei vom Arbeitgeber ausbezahlt werden können. Die Dienstreise kann im Rahmen einer Entsendung stattfinden, genauso gut aber im Rahmen einer Dienstzuteilung. Es kann sich sowohl um eine Inlandsdienstreise als auch um eine Auslandsdienstreise handeln.

Eine Dienstreise im Sinne des Einkommensteuergesetzes liegt vor, wenn der Arbeitnehmer über dienstlichen Auftrag des Arbeitgebers seinen Dienstort zur Durchführung von Dienstverrichtungen verlässt („kleine Dienstreise“), oder wenn ein Arbeitnehmer so weit entfernt von seinem ständigen Wohnort arbeitet, dass ihm eine tägliche Rückkehr an den ständigen Wohnort nicht zugemutet werden kann („große Dienstreise“).

Bei der kleinen Dienstreise handelt es sich um Reisen im Nahbereich des Dienstortes. Dieser Nahbereich wird angenommen, wenn dem Arbeitnehmer die tägliche Rückkehr in seinen Wohnort zugemutet werden kann. Eine Unzumutbarkeit der täglichen Rückkehr wird jedenfalls dann angenommen, wenn der Familienwohnsitz vom Beschäftigungsort mehr als 120 km entfernt ist. Im Einzelfall kann aber schon bei kürzeren Wegstrecken Unzumutbarkeit gegeben sein. Ein dienstlicher Auftrag ist für das Vorliegen einer Dienstreise jedenfalls notwendig. In beiden Fällen können steuerfreie Tagesdiäten vom Arbeitgeber bezahlt werden, solange am Einsatzort kein neuer Mittelpunkt der Tätigkeit begründet wird. Arbeitet der Arbeitnehmer so weit von seinem ständigen Wohnort entfernt, dass ihm eine tägliche Rückkehr an den ständigen Wohnsitz (Familienwohnsitz) nicht zugemutet werden kann, wird der Einsatzort erst nach einem Zeitraum von sechs Monaten zum Mittelpunkt der Tätigkeit. Daher sind gezahlte Tages- und Nächtigungsgelder ab dem siebten Monat steuerpflichtig, außer eine lohngestaltende Vorschrift enthält einen günstigeren Dienstreisebegriff. In diesem Fall können Reisekosten auch über sechs Monate hinaus im kollektivvertraglich vorgesehenen Ausmaß steuerfrei ausbezahlt werden. Die Tagesgelder richten sich immer nach dem Satz für das Land, in dem sich der der Arbeitnehmer zur Erfüllung seines Dienstauftrages aufhält.

Bezüglich der Fahrtkosten ist eine Abgrenzung zwischen Dienstreise und Fahrten der Strecke Wohnung – Arbeitsstätte vorzunehmen. Für Fahrten Wohnung – Arbeitsstätte können Fahrtkosten (zB Kilometergelder) nicht steuerfrei ausbezahlt werden. Wird ein Arbeitnehmer an eine neue Arbeitsstätte befristet dienstzugeteilt oder entsendet und steht von vornherein fest, dass er an dieser neuen Arbeitsstätte länger als einen ganzen Kalendermonat durchgehend tätig sein wird, stellen die Fahrten ab dem ersten Tag Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte dar. Die ersetzten Fahrtkosten zu dieser Arbeitstätte sind daher steuerpflichtig.



Lexilog-Suchpool

**Beispiel:**
Ein Tischler wird von seinem österreichischen Arbeitgeber zur Montage von Küchenstudios von Klingenbach (Österreich) nach Sopron (Ungarn) entsandt. Für diese Tätigkeit ist ein Zeitraum von drei Wochen vorgesehen, und diese Frist wird auch einbehalten. Für die Fahrten nach Sopron sind die tatsächlichen Fahrtkosten steuerfrei.

**Wichtig**

Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz enthält keinen eigenständigen Begriff einer Dienstreise. Der Sitz des überlassenden Unternehmens gilt als Dienstort. Für Angestellte und Arbeiter der Berufsgruppe Arbeitskräfteüberlassung gibt es eigene kollektivvertragliche Bestimmungen hinsichtlich der Reisekosten, die bei Dienstreisen zu beachten sind.

## 4. DIENSTVERHÄLTNIS ZU EINEM AUSLÄNDISCHEN ARBEITGEBER

In diesem Fall tritt der Arbeitnehmer in ein Dienstverhältnis zu einem ausländischen Arbeitgeber. Es handelt sich nicht mehr um eine Auslandsentsendung, sondern darum, dass Arbeitnehmer Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit im Ausland erzielen.

**Wo entsteht die Steuerpflicht?**
Die Steuerpflicht beginnt im Tätigkeitsstaat, also im Ausland. Unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer in Österreich ansässig bleibt oder nicht, entsteht die Steuerpflicht jedenfalls ab dem ersten Tag des Arbeitsbeginns. Die in den einzelnen Doppelbesteuerungsabkommen vorkommende 183-Tages-Regel ist nicht mehr anwendbar, weil der Arbeitgeber im Ausland ansässig ist. Steuerlich ist nur noch zu unterscheiden ob der Arbeitnehmer weiterhin in Österreich einen Wohnsitz behält, oder ob er endgültig in Österreich „seine Zelte abbricht“.

### 4.1 Arbeitnehmer behält Wohnsitz in Österreich

Der Arbeitnehmer ist in dem Land steuerpflichtig, in dem er die Tätigkeit ausübt. Sollte er seinen Wohnsitz in Österreich aber nicht aufgeben bzw. der Mittelpunkt der Lebensinteressen weiterhin in Österreich verbleiben, bleibt er in Österreich mit seinem Welteinkommen steuerpflichtig. Wenn Österreich der Wohnsitzstaat bleibt, muss er für die Jahre, in denen er auch noch oder wieder in Österreich Einkünfte erzielt (zB dem Jahr des Wegzuges aus Österreich oder dem Jahr der Rückkehr nach Österreich) eine Steuererklärung abgeben. Österreich steht als Wohnsitzstaat der Progressionsvorbehalt für die inländischen Einkünfte zu. Ausländische Einkünfte, die zwar in Österreich aufgrund eines Doppelbesteuerungsabkommens steuerfrei, aber im Rahmen eines Progressionsvorbehaltes zu erfassen sind, gelten als „andere Einkünfte“. Somit muss der Arbeitnehmer eine Pflichtveranlagung durchführen, wenn er im



Lexilog-Suchpool

Jahr mehr als 730.- € an ausländischen Einkünften erzielt hat. Dazu hat er eine Einkommensteuererklärung (Formular E 1) abzugeben und die ausländischen Einkünfte unter der Kennzahl 440 einzutragen. Durch diesen Progressionsvorbehalt werden die in Österreich erzielten Einkünfte mit einem höheren Steuersatz besteuert, da zur Berechnung des Steuersatzes die ausländischen Einkünfte herangezogen werden.

**Beispiel:**
Ein Installateur ist im Jahr 2006 bei einem ungarischen Unternehmen in Ungarn als Dienstnehmer tätig. Da er seine Wohnung in Österreich behält und auch der Mittelpunkt seiner Lebensinteressen weiterhin in Österreich liegt, gilt er als in Österreich ansässig. Die ihm zufließenden Bezüge unterliegen gemäß Artikel 15 des österreichisch-ungarischen Doppelbesteuerungsabkommens der Besteuerung in Ungarn und sind in Österreich von der Steuer freizustellen. Allerdings steht diese Steuerfreistellung unter Progressionsvorbehalt. Erzielt der Installateur daher im Kalenderjahr 2006 noch oder wieder Einkünfte, zB weil er ab August wieder ein Dienstverhältnis bei einer österreichischen Firma hat, muss er eine Einkommensteuererklärung abgeben.

Die steuerfreien Einkünfte aus Ungarn werden zwar in Österreich nicht mehr besteuert, aber für die Berechnung des Steuersatzes, der auf die in Österreich steuerpflichtigen Einkünfte anzuwenden ist, herangezogen. Erzielt der Installateur im Jahr 2006 in Österreich überhaupt keine Einkünfte, muss er in Österreich keine Einkommensteuererkärung abgeben. Es gibt keine steuerpflichtigen Einkünfte in Österreich, daher ist der Progressionsvorbehalt auch nicht anzwenden.

## 4.2 Arbeitnehmer gibt Wohnsitz in Österreich auf

Verlegt der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz in den Tätigkeitsstaat und ist er in Österreich nicht mehr unbeschränkt steuerpflichtig (weder Wohnsitz noch gewöhnlicher Aufenthalt in Österreich), steht Österreich der Progressionsvorbehalt für die ausländischen Einkünfte nicht zu. Der Progressionsvorbehalt steht nämlich immer nur dem Wohnsitzstaat zu. Im Jahr der Wohnsitzverlegung vom Inland ins Ausland bzw. der Wohnsitzrückverlegung ins Inland liegen zwei getrennte Besteuerungsabschnitte mit einmal unbeschränkter und einmal beschränkter Steuerpflicht vor. Im Rahmen einer Arbeitnehmerveranlagung (Formular L 1) kann es daher zu einer Steuergutschrift kommen, wenn in Österreich noch oder wieder Einkünfte erzielt werden. Eine Arbeitnehmerveranlagung (Formular L 1) ist daher in solchen Fällen jedenfalls empfehlenswert.

**Beispiel 1:**
Der Installateuer aus dem vorigen Beispiel vermietet während der Zeit seiner beruflichen Tätigkeit in Ungarn seine Wohnung in Österreich. Er erzielt somit Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung, die in Österreich der beschränkten Steuerpflicht unterliegen. Ab August kehrt er nach Österreich zurück und erzielt Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit bei einem österreichischen Arbeitgeber. Für den Zeitraum der beschränkten Steuerpflicht und für den Zeitraum der unbeschränkten Steuerpflicht müssen daher zwei getrennte Veranlagungen durchgeführt werden. Sowohl hinsichtlich der Erfassung und



Lexilog-Suchpool

Ermittlung der jeweiligen Steuerbemessungsgrundlagen, als auch hinsichtlich der Besteuerung sind nämlich unterschiedliche gesetzliche Bestimmungen vorgesehen.

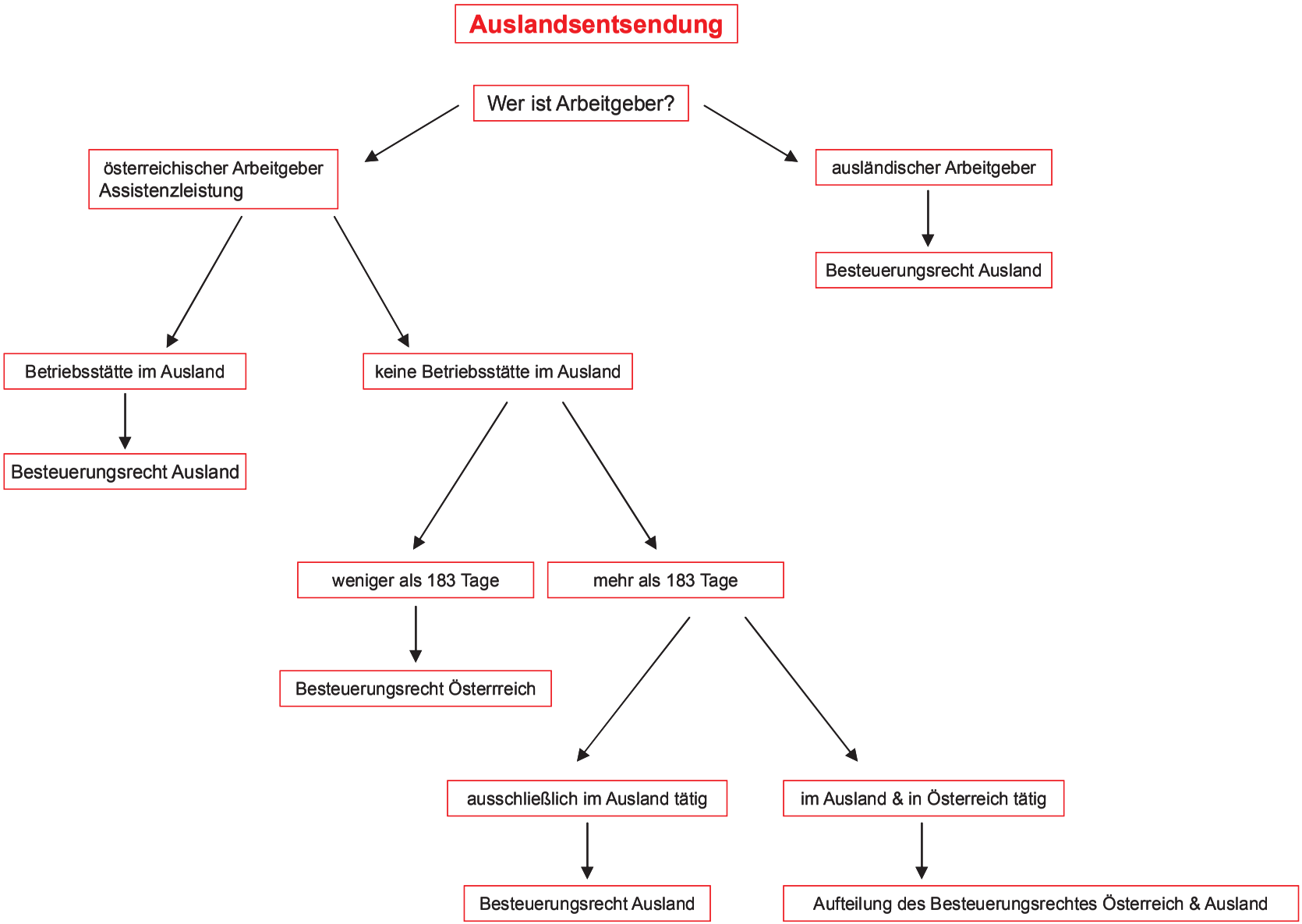
**Beispiel 2:**

Der Installateur begründet in Ungarn bei einem ungarischem Arbeitgeber ein echtes Dienstverhältnis. Seine Mietwohnung in Österreich gibt er auf und mietet eine Wohnung in Sopron. Durch die Aufgabe seines inländischen Wohnsitzes scheidet er aus der inländischen unbeschränkten Steuerpflicht aus. Hat er während des Jahres noch oder wieder Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit in Österreich erzielt, empfiehlt es sich für ihn, eine Arbeitnehmerveranlagung durchzuführen. Er kann mit einer Steuergutschrift rechnen. In den Jahren, in denen er in Österreich keine steuerpflichtigen Einkünfte erzielt, muss er keine Arbeitnehmerveranlagung durchzuführen und hätte dies auch keinen Sinn: Da er in Österreich keine Steuer bezahlt hat, kann er auch keine zurückerhalten.



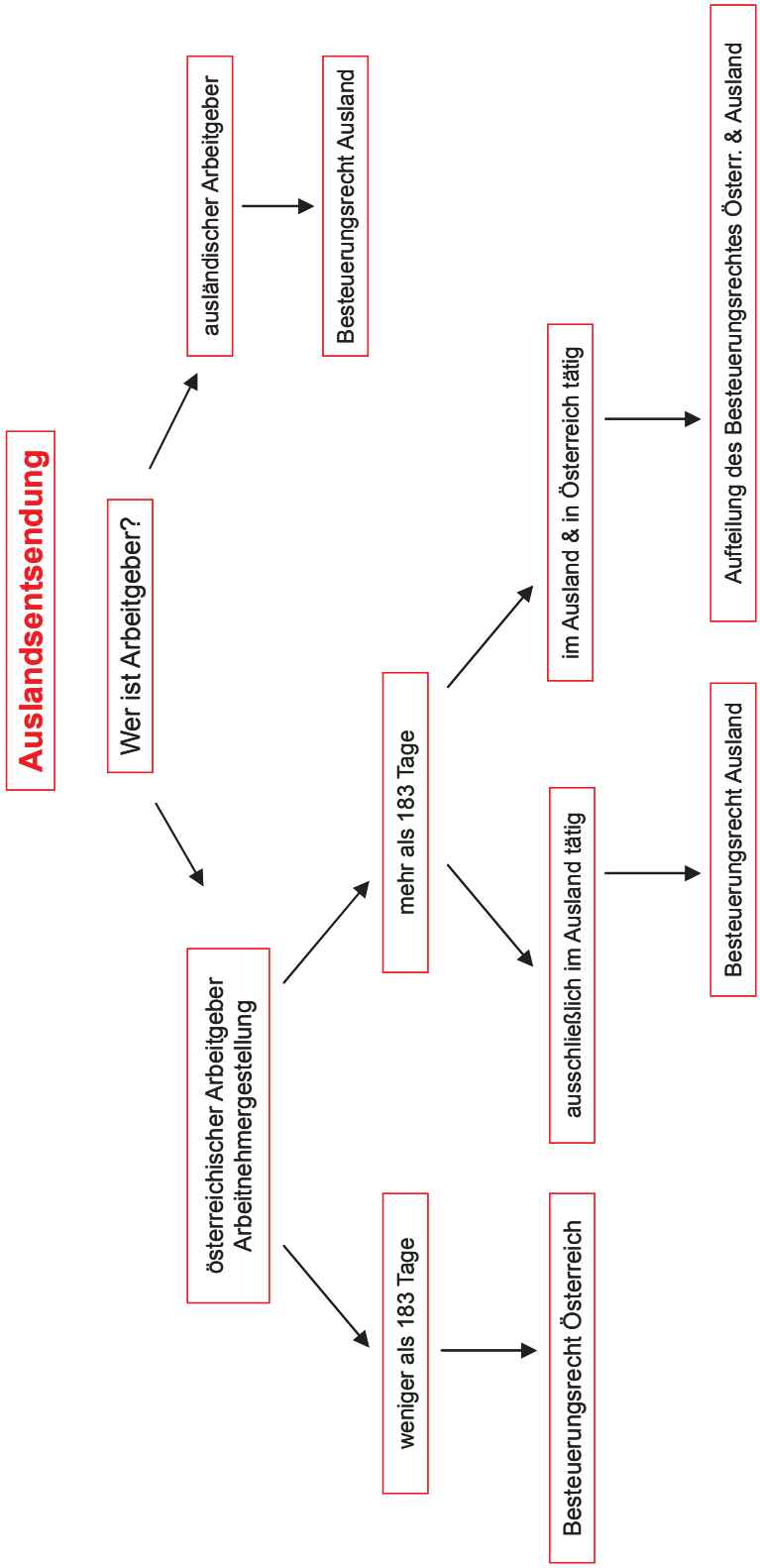
Lexilog-Suchpool

Grafische Zusammenfassung






Lexikon-Suchbogen






Lexilog-Suchpool

# III SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

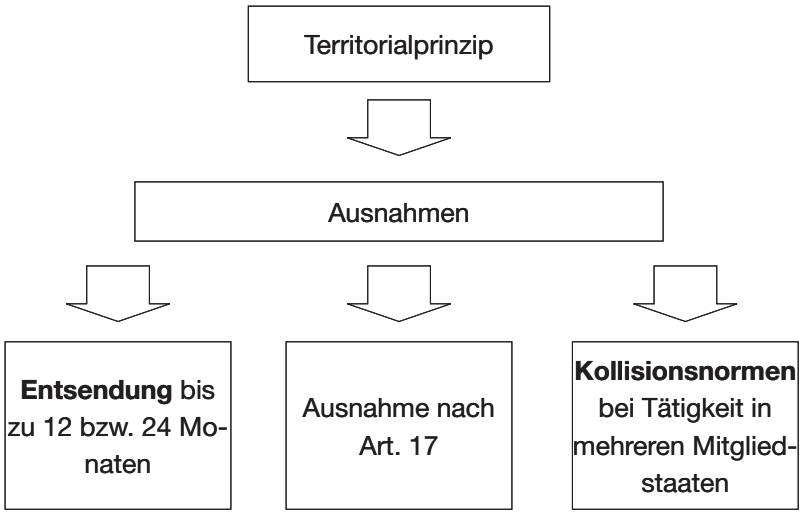
Innerhalb der EU-Mitgliedstaaten sind bei grenzüberschreitenden sozialversicherungsrechtlichen Fragen die Bestimmungen des Europäischen Abkommens über soziale Sicherheit anzuwenden (Verordnungen Nr. 1408/71 und Nr. 574/72). Grundsätzlich unterliegen Arbeitnehmer den Rechtsvorschriften jenes Mitgliedstaates, in dessen Gebiet die jeweilige Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Dieses Territorialprinzip gilt grundsätzlich unabhängig davon, dass der Wohnort des Arbeitnehmers, der Wohnort des Arbeitgebers bzw. der Sitz des Unternehmens unter Umständen in einem anderen Mitgliedstaat liegen kann. Eine Ausnahme von diesem Prinzip gibt es aber bei der Entsendung.

**Übersicht: sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen**

Für die Frage, wo Sozialversicherungspflicht entsteht, gilt grundsätzlich das Territorialprinzip. Danach sind im Inland tätige Personen in Österreich sozialversicherungspflichtig, hingegen besteht für im EU-/EWR-Ausland tätige Personen in Österreich keine Sozialversicherungspflicht.
Ausnahmen davon gibt es nur in Fällen, in denen jemand entsendet wird oder in verschiedenen Staaten beschäftigt ist.



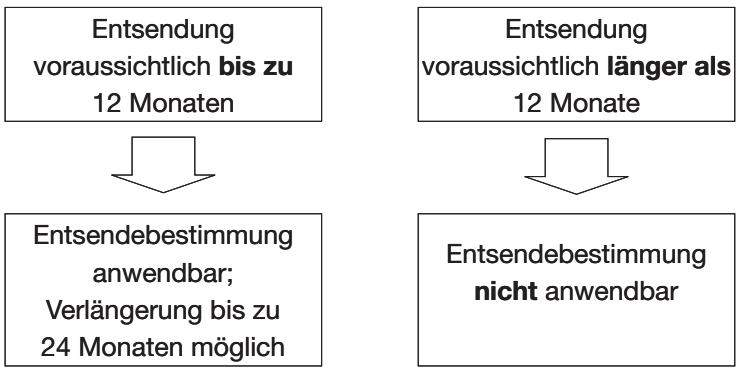
Lexilog-Suchpool




Nach dem Grundsatz der Einfachversicherung unterliegen Personen immer nur der Sozialversicherung in dem Staat, in dem sie beschäftigt sind. Es kommt weder auf den Wohnsitz des Arbeitnehmers noch auf den Sitz des Arbeitgebers an. Demnach ist zB ein Arbeitnehmer, der in Österreich ansässig ist und in Ungarn für ein in der Slowakei ansässiges Unternehmen arbeitet, in Ungarn sozialversicherungspflichtig (siehe Kapitel 2.5).

## ENTSENDUNG

Um die laufende Sozialversicherung nicht kurzfristig zu unterbrechen, ist für Arbeitnehmer, die entsendet werden, eine Ausnahme vereinbart worden. Liegt demnach eine zeitlich befristete Erwerbstätigkeit im Ausland im Auftrag eines österreichischen Arbeitgebers vor, so bleibt die Sozialversicherungspflicht in Österreich. Die voraussichtliche Tätigkeit darf jedoch 12 Monate nicht übersteigen, kann aber um 12 weitere Monate verlängert werden. Die Entsendebestimmung ist aber nur anwendbar, wenn im Vorhinein feststeht, dass die Entsendung voraussichtlich nicht länger als 12 Monate dauert.




Diese Entsendebestimmungen gelten aber nur, wenn die Anbindung an den Entsendestaat für die Dauer der Entsendung aufrecht bleibt. Dh., dass das Dienstverhältnis während der Entsendung nicht gelöst werden darf.

## AUSNAHME NACH ART. 17

Ist von Anfang an eine Entsendung über 12 Monate geplant oder liegt der Entsendebedarf bei Entsendeverlängerung bei mehr als 24 Monaten, so besteht die Möglichkeit, einen Ausnahmeantrag an das österreichische Bundesministerium für soziale Sicherheit zu stellen. Die betroffenen Mitgliedstaaten müssen jedoch zustimmen. Die Bewilligung gilt i. d. R. nur für max. 5 Jahre Auslandstätigkeit.



Lexilog-Suchpool

**Kollisionsnormen**

Die Kollisionsnormen regeln die Sozialversicherungspflicht, wenn ein Arbeitnehmer seine unselbstständige Tätigkeit in mehreren Staaten ausübt. Hier wird der Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers bzw. der Ansässigkeitsstaat des Arbeitgebers im Sinne des Doppelbesteuerungsabkommens herangezogen, um den Ort der Sozialversicherungspflicht festzustellen. Dabei sind drei Fälle zu unterscheiden.

Wohnsitz in Österreich, unselbstständig tätig in Österreich und Ungarn

↓

Sozialversicherungspflicht für alle Tätigkeiten in **Österreich**

Übt ein Arbeitnehmer seine Tätigeit in mehreren Mitgliedsländern und auch zum Teil im Wohnsitzstaat aus, so ist er im **Wohnsitzstaat** sozialversicherungspflichtig. Wo der Arbeitgeber seinen Sitz hat, ist dabei nicht relevant. Bei mehreren Wohnsitzen ist der Wohnsitzstaat nach dem Doppelbesteuerungsabkommen der Staat, in dem der Mittelpunkt der Lebensinteressen liegt (siehe Kapitel 2.5).

---

Wohnsitz in Österreich, unselbstständig tätig für eine AG in Polen mit Sitz in Polen und eine AG in Ungarn mit Sitz in Ungarn

↓

Sozialversicherungspflicht für alle Tätigkeiten in **Österreich**

Ist ein Arbeitnehmer für **mehrere** Arbeitgeber unselbstständig tätig, die ihren jeweiligen Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten haben und ist er nicht im Wohnsitzstaat tätig, so ist der Arbeitnehmer im **Wohnsitzstaat** sozialversicherungspflichtig (siehe Kapitel 2.5).

---

Wohnsitz in Österreich, unselbstständig tätig für eine AG in Polen und Ungarn, Sitz der AG Slowakei

↓

Sozialversicherungspflicht für alle Tätigkeiten in der **Slowakei**

Hat ein Arbeitnehmer **nur einen** Arbeitgeber und übt der Arbeitnehmer seine Tätigkeit nicht zum Teil im Wohnsitzstaat aus, so ist für die Sozialversicherung der Staat maßgeblich, in dem der Arbeitgeber seinen **Sitz** hat (siehe Kapitel 2.5).



Lexilog-Suchpool

# 1. GRUNDSÄTZE ZUR ANWENDBARKEIT DES INNERSTAATLICHEN SOZIALVERSICHERUNGSRECHTS

## 1.1 Territorialprinzip

Im österreichischen Sozialversicherungsrecht gilt das Territorialprinzip: Ein Dienstnehmer unterliegt bei einer Beschäftigung im Inland dem österreichischen Sozialversicherungsrecht.
Das Territorialprinzip gilt unabhängig von der Staatsbürgerschaft, dem Wohnort des Dienstnehmers und dem Sitz oder Wohnort des Arbeitgebers.

Als im Inland beschäftigt gelten unselbstständig Erwerbstätige, deren Beschäftigungsort im Inland gelegen ist.

Beschäftigungsort ist der Ort, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird. Wird eine Beschäftigung abwechselnd in verschiedenen Orten ausgeübt, aber von einer festen Arbeitsstätte aus, so gilt diese als Beschäftigungsort. Wird eine Beschäftigung ohne feste Arbeitsstätte ausgeübt, so gilt der Wohnsitz des Dienstnehmers als Beschäftigungsort.

## 1.2 Ausnahmen vom Territorialprinzip

Ausnahmen vom Territorialprinzip ergeben sich, wenn Aus- oder Einstrahlung vorliegt.

Ausstrahlung liegt vor, wenn bei einer Beschäftigung im Ausland österreichisches Sozialversicherungsrecht anzuwenden ist. Der bedeutendste Fall der Ausstrahlung ist die **Entsendung** von Österreich ins Ausland.

Einstrahlung liegt vor, wenn bei einer Beschäftigung im Inland österreichisches Sozialversicherungsrecht nicht anwendbar ist. In Betracht kommt insbesonders die Entsendung vom Ausland nach Österreich.

# 2. RECHT DER EUROPÄISCHEN UNION

Mit dem Beitritt zum Europäischen Wirtschaftsraum gilt seit 01.01.1994 für Österreich das Recht der Europäischen Union. Im Bereich des Sozialversicherungsrechts sind die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 über die Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbstständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern, sowie die Verordnung (EWG) Nr. 574/72 des Rates vom 21. März 1972 über die Durchführung der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 über die Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf



Lexilog-Suchpool

Arbeitnehmer und Selbstständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern, anzuwenden.

Seit dem 01.05.2004 gelten diese Bestimmungen auch für alle neuen EU-Mitgliedstaaten, daher auch für Tschechien, Ungarn, Polen und Slowakei.

## 2.1 Persönlicher Geltungsbereich

Die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71(im Folgenden Text VO) erfasst Arbeitnehmer und Selbstständige, Beamte, Studierende, Pensionisten, die Staatsangehörige der EWR-Mitgliedstaaten oder der Schweiz sind oder als Staatenlose oder Flüchtlinge in einem Mitgliedstaat wohnen, sowie deren Familienangehörige und Hinterbliebene. Drittstaatsangehörige unterliegen ebenfalls dem Geltungsbereich der VO. Drittstaatsangehörige sind Personen, die ausschließlich aufgrund ihrer Staatsbürgerschaft nicht unter das Gemeinschaftsrecht fallen und ihren Wohnsitz rechtmäßig in einem EU-Mitgliedstaat – mit Ausnahme Dänemarks – haben.

Der VO unterliegend folgende Länder:

Belgien, **Tschechien,** Dänemark, Deutschland, Estland, Griechenland, Spanien, Frankreich, Irland, Island, Italien, Zypern, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, **Ungarn,** Malta, Niederlande, Norwegen, Österreich, **Polen,** Portugal, Schweiz, Slowenien, **Slowakei,** Finnland, Schweden und das Vereinigte Königreich.

## 2.2 Sachlicher Geltungsbereich

Die VO gilt für alle Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit, die folgende Leistungen betreffen:

- Leistungen bei Krankheit und Mutterschaft,
- Leistungen bei Invalidität,
- Leistungen bei Alter,
- Leistungen an Hinterbliebene,
- Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten,
- Sterbegeld,
- Leistungen bei Arbeitslosigkeit,
- Familienleistungen

Darunter versteht man zum Beispiel auch die österreichischen Vorschriften über Leistungen, wie die Entgeltfortzahlung, das Pflegegeld nach dem Bundespflegegeldgesetz, das Kinderbetreuungsgeld, die Beamtensondersysteme des Bundes, der Länder und Gemeinden.



Lexilog-Suchpool

## 2.3 Kollisionsrecht

Die Verordnung (EWG) 1408/71 (VO) schafft kein eigenes europäisches Sozialversicherungsrecht, sondern hat die Aufgabe, die unterschiedlichen nationalen sozialrechtlichen Bestimmungen zu koordinieren.

**Was regelt das Kollisionsrecht?**
Wenn ein Arbeitnehmer gleichzeitig in Österreich und in Ungarn beschäftigt ist, ergeben sich ohne Koordinationsregeln zum Beispiel folgende Fragen: Wo ist diese Person sozialversichert? Wo müssen die Sozialversicherungsbeiträge geleistet werden: in einem der beiden Staaten oder in beiden Staaten? Welches Einkommen wird zur Bemessung der Sozialversicherungsbeiträge herangezogen?
Immer wenn die Rechtsvorschriften von mehr als einem Mitgliedstaat berührt werden, wird – um Doppel- oder Mehrfachversicherungen zu vermeiden – durch die Kollisionsregeln bestimmt, welches nationale Sozialversicherungsrecht konkret zur Anwendung kommt.
Die VO beantwortet weiters zum Beispiel die Frage, inwieweit die in verschiedenen Mitgliedstaaten erworbenen Versicherungszeiten bei der Gewährung von Leistungen berücksichtigt werden.

**Beispiel:**
In Österreich ist eine der Voraussetzungen für die Gewährung der Alterspension das Vorliegen einer Wartezeit von 15 Beitragsjahren. Eine versicherte Person, die in Österreich 10 und in einem anderen Mitgliedstaat 14 Beitragsjahre erworben hat, würde ohne die VO rein nach österreichischem Recht keinen Anspruch auf eine Alterspension haben.

Durch die VO wird dieses Problem gelöst. Sie enthält Bestimmungen über die Zusammenrechnung von in verschieden Mitgliedstaaten zurückgelegten Wartezeiten: Die in den verschiedenen Mitgliedstaaten zurückgelegten Versicherungszeiten werden zusammengerechnet und wechselseitig angerechnet. Das bedeutet: Für den österreichischen Pensionsversicherungsträger liegt aufgrund dieser wechselseitigen Anrechnung, bezogen auf das obige Beispiel, insgesamt eine Wartezeit von 24 Versicherungsjahren vor.

## 2.4 Grundsatz der Anwendung von nur einer Rechtsordnung

Im Anwendungsbereich der VO gilt der Grundsatz, dass für die der VO unterliegenden Personen die Rechtsvorschriften nur eines Mitgliedstaates zur Anwendung kommen. Dieser Grundsatz bedeutet, dass alle von der Verordnung erfassten Versicherungszweige ausschließlich nach dem innerstaatlichen Recht dieses Mitgliedstaates beurteilt werden – zum Beispiel die Bestimmungen über die Beitragspflicht, die Meldepflichten, die Höhe und Dauer der Leistungen aus der Sozialversicherung.



Lexilog-Suchpool

## 2.5 Territorialprinzip

Wie im österreichischen Recht gilt im Anwendungsbereich der VO grundsätzlich das Territorialprinzip:

Soweit in der VO nicht anderes bestimmt wird, unterliegt eine Person, die im Gebiet eines Mitgliedstaates abhängig beschäftigt ist, den Rechtsvorschriften dieses Staates. Dies gilt auch dann, wenn diese Person in einem anderen Mitgliedstaat wohnt, oder ihr Arbeitgeber oder das Unternehmen, das diese Person beschäftigt, seinen Wohnsitz oder Betriebssitz im Gebiet eines anderen Mitgliedstaates hat.

**Beispiel:**
Ungarisches Sozialversicherungsrecht ist anzuwenden, wenn ein(e) DienstnehmerIn in Österreich wohnt und als Grenzgänger in Györ bei einem ungarischen Arbeitgeber arbeitet.

**Sondervorschriften zum Territorialprinzip**
Ein Seemann, der an Bord eines Schiffes arbeitet, das unter der Flagge eines Mitgliedstaates fährt, ist unabhängig vom Wohnort im Flaggenstaat versichert.

Beamte und ihnen gleichgestellte Personen sind in dem Land versichert, in dessen Behörde sie versichert sind.

Wehrdienst- und Zivildienstleistende sind in jenem Mitgliedstaat versichert, der die Einberufung ausgesprochen hat.

**Auffangtatbestand**
Eine Person, die den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates nicht weiterhin unterliegt (zB wegen Aufgabe der Beschäftigung), ohne dass die Rechtsvorschriften eines anderen Mitgliedstaates auf sie anwendbar wären, ist im Mitgliedstaat versichert, in dessen Gebiet sie wohnt (Auffangvorschrift des Art. 13 Abs. 2 lit f VO).

### AUSNAHMEN VOM TERRITORIALPRINZIP

**Entsendung**
Eine Entsendung liegt vor, wenn eine Person vorübergehend für seine Firma in einem anderen Staat als sonst üblich arbeitet.

**Grundregel**
Bei einer wirksamen Entsendung gilt nicht das Recht des Staates, in dessen Staatsgebiet die tatsächliche Beschäftigung ausgeübt wird, sondern ist die Rechtsordnung des Mitgliedstaates des fortbestehenden Beschäftigungsverhältnisses anzuwenden.

**Beispiel:**
Österreichisches Recht ist anzuwenden, wenn ein in Österreich beschäftigter Dienstnehmer von seinem Arbeitgeber für die Dauer von 11 Monaten auf eine Baustelle nach Bratislava entsandt wird.



Lexilog-Suchpool

**Voraussetzungen für eine Entsendung:**

- Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses zu einem Unternehmen im Gebiet eines Mitgliedstaates,
- Tatbestand der Entsendung,
- Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses zum bisherigen Arbeitgeber während der Entsendung,
- vorherige zeitliche Befristung der Entsendung auf maximal 12 Monate,
- keine Ablöse eines vorher bereits entsendeten Arbeitnehmers, dessen Entsendezeit bereits abgelaufen ist,
- entsendendes Unternehmen übt im Entsendestaat eine betriebliche Tätigkeit aus.

**Verlängerung der Entsendung**

Keine Entsendung liegt vor, wenn von Anfang an geplant war, für einen längeren Zeitraum als 12 Monate zu entsenden. Kommt es jedoch aus **unvorhersehbaren** Gründen zu einer Fristüberschreitung dieser 12 Monate, ist eine Verlängerung um **maximal weitere 12 Monate** möglich. Die zuständige Behörde des Mitgliedstaates, in dessen Gebiet der Betreffende entsandt wurde, muss aber die Genehmigung zur Verlängerung erteilen. Weiters muss diese Genehmigung vor Ablauf der ersten 12 Monate beantragt werden. Eine Entsendung ist daher **mit maximal 24 Monaten** begrenzt.

**Wann liegt keine Entsendung vor?**

Keine Entsendung liegt vor:

- wenn von Anfang an geplant war, für einen längeren Zeitraum als 12 Monate zu entsenden.
- wenn ein Dienstnehmer, der bisher in einem Mitgliedstaat tätig war, von seinem bisherigen Unternehmen karenziert wird, in einem anderen Mitgliedstaat bei einem Tochterunternehmen für die Dauer von 11 Monaten beschäftigt wird und den Lohn nun vom Tochterunternehmen erhält.
- bei jenen Personen, die erst im anderen Mitgliedstaat eingestellt wurden (sog. Ortskräfte).
- wenn das entsendende Unternehmen im Entsendestaat lediglich eine Briefkastenfirma betreibt. Das entsendende Unternehmen (Vermittlungsbüro) muss daher in dem Staat, von dem aus es entsenden möchte, nachhaltige wirtschaftliche Tätigkeiten ausüben.

**Ausnahmegenehmigung für längere Entsendung:**

Die einzelnen Mitgliedstaaten können untereinander Ausnahmen (Ausnahmegenehmigungen nach Artikel 17 VO) vom Kollisionsrecht treffen.
Ist von Anfang an eine längere Entsendung als 12 Monate beabsichtigt oder stellt sich nachträglich heraus, dass trotz einer Entsendeverlängerung ein Entsendebedarf von mehr als 24 Monaten vorliegt, besteht die Möglichkeit, einen Ausnahmeantrag an das Sozialministerium zu stellen. Erforderlich ist in diesem Fall jedoch die Zustimmung der betreffenden Mitgliedstaaten. Arbeitnehmer dürfen mit einer solchen Zustimmung in dem Staat, in dem sie vor der Entsendung sozialversichert waren, bis zum Ende der Entsendung sozialversichert sein.

**Welche Formulare sind zu verwenden?**

Der Nachweis für das Fortbestehen der Vorschriften des Entsendestaates wird durch eine Bescheinigung des Mitgliedstaates, dessen Rechtsvorschriften weiter gelten, geführt (Formular E 101). Bei Verlängerung der Entsendung auf maximal weitere 12 Monate stellt ausschließlich der Beschäftigungsstaat in einem vereinfachten Verfahren auf Antrag des Arbeitgebers das Formular E 102 aus.



Lexilog-Suchpool

## 2.6 Fallgruppen

Ist eine Person gewöhnlich im Gebiet von zwei oder mehreren Mitgliedstaaten unselbstständig beschäftigt, so gilt Folgendes:

**Teilweise Tätigkeit im Wohnsitzstaat**
Wird ein Teil der Tätigkeit in dem Staat ausgeübt, in dem der Arbeitnehmer wohnt, so sind die Rechtsvorschriften des Wohnsitzstaates anzuwenden. Ist daher das Land, in dem ein Arbeitnehmer wohnt, auch zugleich eines seiner Tätigkeitsstaaten, ist er in seinem Wohnsitzstaat sozialversichert. Es spielt dabei keine Rolle, wo der Arbeitgeber ansässig ist.

**Beispiel 1:**
Für einen in Österreich wohnenden Bauarbeiter, der bei einer Baufirma mit Sitz in Ungarn beschäftigt ist und im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses einen Teil seiner Tätigkeit in Ungarn und einen Teil seiner Tätigkeit in Österreich ausübt, ist – sofern keine Entsendung von Ungarn nach Österreich vorgenommen wird – österreichisches Sozialversicherungsrecht anzuwenden.

**Beispiel 2:**
Ein Bauarbeiter ist in Österreich wohnhaft. Er arbeitet in Österreich, in Polen und in Ungarn sowohl für eine österreichische als auch für eine ungarische Baufirma. Sozialversicherungspflicht entsteht in dem Land, in dem er wohnt, also in Österreich. Dies gilt unabhängig davon, wo der Arbeitgeber ansässig ist. Es spielt daher keine Rolle, ob er einen österreichischen, einen polnischen oder einen ungarischen Arbeitgeber hat. Sozialversicherungspflicht entsteht in dem Land, in dem er wohnt und teilweise auch arbeitet.

**Unselbstständige Tätigkeit außerhalb des Wohnsitzstaates für mehrere Arbeitgeber, die ihren Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten haben**

Werden unselbstständige Tätigkeiten für mehrere Arbeitgeber, die in verschiedenen Mitgliedstaaten ansässig sind, ausgeübt, so sind die Rechtsvorschriften des Wohnsitzstaates anzuwenden. Arbeitet daher ein Arbeitnehmer nicht in dem Staat, in dem er wohnt und hat er mehrere Arbeitgeber in verschiedenen Mitgliedstaaten, ist er in seinem Wohnsitzstaat sozialversichert.

**Beispiel:**
Ein Arbeitnehmer wohnt in Österreich. Er arbeitet während des Jahres teilweise in der Slowakei für einen slowakischen Arbeitgeber, und teilweise in Tschechien für einen tschechischen Arbeitgeber. Sozialversicherungspflicht entsteht trotzdem in Österreich, seinem Wohnsitzstaat.

**Unselbstständige Tätigkeiten außerhalb des Wohnsitzstaates in verschiedenen Staaten für einen Arbeitgeber, der in einem Mitgliedstaat ansässig ist**

Wird keine Tätigkeit im Wohnsitzstaat ausgeübt und existiert nur ein Arbeitgeber, sind die Rechtsvorschriften des Sitzstaates des Arbeitgebers anzuwenden.



Lexilog-Suchpool

**Beispiel 1 :**
Übt ein in Österreich wohnender Maschinenmonteur, der bei einem Unternehmen mit Sitz in Tschechien beschäftigt ist, auch einen Teil seiner Tätigkeit in Polen aus, ist tschechisches Sozialversicherungsrecht anzuwenden.

**Beispiel 2:**
Eine Arbeitnehmerin wohnt in Wien. Sie arbeitet für einen ungarischen Arbeitgeber in der Slowakei und Tschechien. Die Sozialversicherungspflicht entsteht in Ungarn, dem Land, in dem ihr Arbeitgeber ansässig ist.

## 2.7 Fahrendes und fliegendes Personal

Fahrendes oder fliegendes Personal eines im internationalen Transportwesen tätigen Unternehmens ist in dem Mitgliedstaat versichert, in dem der Dienstnehmer seinen Wohnsitz hat, wenn der überwiegende Teil der Tätigkeit im Wohnsitzstaat ausgeübt wird.
Wird der überwiegende Teil der Tätigkeit nicht im Wohnsitzstaat des Dienstnehmers ausgeübt, so sind die Rechtsvorschriften jenes Staates anzuwenden in dem das Unternehmen oder der Arbeitgeber seinen Sitz hat.
Wird das Personal von einer Zweigstelle oder ständigen Vertretung beschäftigt, die das Unternehmen – außerhalb des Gebietes des Mitgliedstaates, in dem es seinen Sitz hat – im Gebiet eines anderen Mitgliedstaates unterhält, sind die Rechtsvorschriften jenes Mitgliedstaates anzuwenden, in dessen Gebiet sich die Zweigstelle oder ständige Vertretung befindet.



Lexilog-Suchpool

## 3. ZUSAMMENFASSUNG

Grundsätzlich ist ein Arbeitnehmer in dem Staat sozialversichert, in dem er seine Tätigkeit tatsächlich ausübt. Bei einer Entsendung bleibt er weiter in dem Staat sozialversichert in dem er vor der Entsendung versichert war, wenn die Dauer der Entsendung voraussichtlich 12 Monate nicht überschreitet und er nicht einen anderen Arbeitnehmer ablöst, für den die Entsendungszeit abgelaufen ist. Geht eine Entsendung aus nicht vorhersehbaren Gründen über diese 12 Monate hinaus, kann noch bis zu weiteren 12 Monaten – insgesamt daher 24 Monate – die Sozialversicherungspflicht im Herkunftsstaat bestehen bleiben, sofern eine Genehmigung des Staates, in den der Arbeitnehmer entsendet wurde, vorliegt. Ist von vornherein klar, dass die Entsendung länger als 12 Monate dauern wird, kann mit einer Genehmigung die Sozialversicherungspflicht noch bis zum Ende der Entsendung im Herkunftsstaat bestehen bleiben.

Zusammengefasst ist bei einer Beschäftigung in anderen Mitgliedstaaten österreichisches Sozialversicherungsrecht in folgenden Fällen weiterhin anzuwenden:

- bei einer Entsendung von Österreich in andere Mitgliedstaaten (zur Entsendung siehe Kapitel 2),
- bei Vorliegen einer Ausnahmegenehmigung für längere Entsendung (nach Art. 17 VO),
- wenn bei Wohnsitz in Österreich ein Teil der unselbstständigen Erwerbstätigkeit auch in Österreich ausgeübt wird,
- wenn bei Wohnsitz in Österreich unselbstständige Erwerbstätigkeit für mehrere Arbeitgeber in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten ausgeübt werden,
- wenn bei Wohnsitz in Österreich, bei fahrendem oder fliegendem Personal eines im internationalen Transportwesen tätigen Unternehmens, der überwiegende Teil der Tätigkeit in Österreich ausgeübt wird.

## 4. ALLGEMEINES ZU AUSGEWÄHLTEN BESTIMMUNGEN DER VERORDNUNG

**Was versteht man unter „Wohnort“?**
Der Wohnort ist der Ort des gewöhnlichen Aufenthaltes. Bei mehreren Wohnorten wird der Wohnort des ständigen Mittelpunktes der Lebensinteressen herangezogen.

**Gleichbehandlungsgrundsatz:**
Im Anwendungsbereich der VO bestehen keine Unterschiede aufgrund der Staatsangehörigkeit. Jede Person hat die gleichen Rechte und Pflichten wie die Staatsangehörigen jenes Staates, der die Leistungen zu erbringen hat.

**Zusammenrechnung von Zeiten:**
Wenn bestimmte Versicherungs-, Wohn- oder Beschäftigungszeiten erforderlich sind, um Anspruch auf eine bestimmte Leistung zu haben, werden die nach den Rechtsvorschriften anderer Mitgliedstaaten zurückgelegten Zeiten zusammengerechnet.



Lexilog-Suchpool

**Geldleistungen:**
Geldleistungen (als Einkommensersatzleistungen) werden – unabhängig vom Wohn- oder Aufenthaltsort – nach den Rechtsvorschriften des Landes bezahlt, in dem die betreffende Person versichert ist.

## 4.1 Grundsätze bei Krankheit

Sachleistungen wie medizinische Behandlungen, Medikamente, Krankenhausbehandlungen, und auch direkte Zahlungen, die zur Erstattung der Kosten für derartige Leistungen bestimmt sind, werden grundsätzlich nach den Rechtsvorschriften des Landes erbracht, in dem die betreffende Person wohnt oder sich aufhält, als wäre die betreffende Person in diesem Mitgliedstaat versichert.



Lexilog-Suchpool

**Wichtig**

Es besteht jedoch nicht die Möglichkeit frei zu wählen, in welchem Mitgliedstaat die Sachleistungen in Anspruch genommen werden können:

Bei einem Wohnort außerhalb des Mitgliedstaates, in dem die Person versichert ist, besteht Anspruch auf alle Sachleistungen, die nach den Rechtsvorschriften des Wohnlandes vorgesehen sind. Die Leistungen werden vom Sozialversicherungsträger des Wohnortstaates erbracht, als wäre die betreffende Person in diesem Staat versichert.

Bei einem nur vorübergehenden Aufenthalt in einem anderen Mitgliedstaat als dem Staat, in dem die Person versichert ist, besteht grundsätzlich nur Anspruch auf die medizinisch notwendigen Sachleistungen.

Wer sich in einen anderen Mitgliedstaat begibt, um dort eine spezielle Behandlung zu erhalten, benötigt grundsätzlich eine vorherige Genehmigung des Krankenversicherungsträgers, bei dem die betreffende Person versichert ist.

**Grenzgänger:**
Grenzgänger sind Arbeitnehmer, die täglich, mindestens aber einmal wöchentlich, vom Staat, in dem sie beschäftigt sind, in ihren Wohnstaat zurückkehren. Für Grenzgänger gilt wie für alle Personen das Territorialprinzip mit den oben dazu beschriebenen Ausnahmen. Im Hinblick auf Sachleistungen bei Krankheit haben Grenzgänger jedoch ein Wahlrecht. Sie können Sachleistungen entweder im Wohnortstaat oder auch im Mitgliedstaat in Anspruch nehmen, in dem sie versichert sind.

## 4.2 Grundsätze bei Arbeitslosigkeit

Bei Arbeitslosigkeit erhalten vollarbeitslose Grenzgänger die Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung ausschließlich nach den Rechtsvorschriften des Wohnlandes. Kann nachgewiesen werden, dass diese Grenzgänger engere Bindungen zu ihrem letzten Beschäftigungsland haben, so sind die Leistungen der Arbeitslosenversicherung von diesem Land zu erbringen.

**Export von Arbeitslosengeld**
Bei Auslandsaufenthalt werden Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung nur für maximal 3 Monate bezahlt, wenn beabsichtigt ist, im Ausland eine Beschäftigung anzunehmen. Erforderlich ist, dass der Versicherte vor der Ausreise mindestens 4 Wochen Arbeitslosengeld bezogen hat und sich innerhalb von 7 Tagen bei der Arbeitsmarktverwaltung des Mitgliedstaates, in dem Arbeit gesucht wird, als arbeitslos meldet. Der Versicherte unterliegt in diesem Fall den Kontrollvorschriften dieses Landes. Kehrt der Versicherte nicht vor Ablauf der 3 Monate in den zuständigen Staat zurück, geht der Anspruch auf Arbeitslosengeld verloren.



Lexilog-Suchpool

## 4.3 Grundsätze bei Pensionen

Wenn aufgrund einer Auslandsbeschäftigung ein anderer Mitgliedstaat zuständig wird, bleiben die im vorher zuständigen Mitgliedstaat geleisteten Pensionsversicherungsbeiträge im Pensionssystem dieses Mitgliedstaates und gehen nicht „verloren“.

**Zusammenrechnung von Versicherungszeiten**
Wenn in mehr als einem Mitgliedstaat Pensionsversicherungszeiten erworben wurden, werden diese Versicherungszeiten für die Wartezeit zusammengerechnet und wechselseitig angerechnet. Wer in mehr als in einem Mitgliedstaat mindestens ein Jahr lang pensionsversichert war und mit den zusammengerechneten Versicherungszeiten die in den jeweiligen Mitgliedstaaten erforderliche Wartezeit erfüllt, erhält von jedem dieser Staaten, eine nach der jeweiligen Rechtsordnung auf Basis der in diesem Staat erworbenen Versicherungszeiten errechnete Teilpension.

**Beispiel 1:**
Jemand hat 10 Pensionsbeitragsjahre in Österreich und 30 Pensionsbeitragsjahre in Ungarn erworben. Aufgrund der wechselseitigen Anrechnung werden die Versicherungszeiten für die Wartezeit zusammengerechnet. Es liegt daher sowohl in Österreich als auch in Ungarn in der Pensionsversicherung jeweils eine Wartezeit von 40 Beitragsjahren vor. Da mit der Zusammenrechnung in beiden Ländern die im nationalen Recht jeweils vorgesehene Wartezeit erfüllt ist, erhält diese Person vom österreichischen Pensionsversicherungsträger eine nach österreichischem Recht berechnete Teilpension auf Basis der 10 in Österreich erworbenen Versicherungsjahre. Vom ungarischen Pensionsversicherungsträger erhält diese Person eine nach ungarischem Recht berechnete Teilpension auf Basis der 30 in Ungarn erworbenen Versicherungsjahre.

Wenn in einem Mitgliedstaat weniger als ein Versicherungsjahr erworben wurde, geht diese Versicherungszeit nicht verloren. Der Mitgliedstaat, in dem zuletzt eine Beschäftigung ausgeübt wurde, übernimmt diese Versicherungsmonate.

Neben den verschiedenen nationalen Pensionsberechnungsmethoden bestehen in den Mitgliedstaaten weiters keine einheitlichen Regelungen in Hinblick auf das Pensionsantrittsalter. Zum Beispiel beträgt in Österreich das Regelpensionsalter für Frauen 60 Jahre und für Männer 65 Jahre, während es in der Slowakei für Männer und Frauen 62 Jahre beträgt.

**Beispiel 2:**
Eine Frau hat 20 Jahre in Österreich und 20 Jahre in der Slowakei gearbeitet. Sie erhält von jedem dieser Staaten eine Teilpension auf Basis der im jeweiligen Staat erworbenen 20 Versicherungsjahre. Während diese Frau ihre österreichische Teilpension bereits mit der Vollendung des 60. Lebensjahres beziehen kann, erhält sie ihre Teilpension aus der Slowakei erst mit der Vollendung des 62. Lebensjahres.

Pensionen werden innerhalb des Geltungsbereiches der EU – unabhängig vom Wohn- oder Aufenthaltsort – ungekürzt ausbezahlt. Dies gilt jedoch nicht für beitragsunabhängige Zusatzleistungen. So wird beispielsweise die österreichische Ausgleichszulage generell nicht an Personen geleistet, die ihren Wohn- oder Aufenthaltsort außerhalb von Österreich haben.



Lexilog-Suchpool

## 5. WICHTIGE EU-FORMULARE

Reihe E 100: für die Entsendung und Ansprüche auf Leistungen bei Krankheit und Mutterschaft
Reihe E 200: Berechnung und Zahlung von Pensionen
Reihe E 300: Ansprüche auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit
Reihe E 400: Ansprüche auf Familienleistungen

## 6. WICHTIGE ADRESSEN

**Polen**

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Sozialpolitik:
MINISTERSTWO GOSPODARKI, PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 WARSZAWA
www.mg.gov.pl
www.mpips.gov.pl

Ministerium für Gesundheit:
MINISTERSTWO ZDROWIA
ul. Miodowa 15
00-952 WARSZAWA
www.mz.gov.pl

Sozialversicherungsanstalt:
ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH (ZUS)
ul. Czerniakowska 16
00-501 WARSZAWA
www.zus.pl

Staatlicher Fonds für die Rehabilitation behinderter Menschen:
PAŃSTWOWY FUNDUSZ REHABILITACJI OSÓB
NIEPEŁNOSPRAWNYCH (PFRON)
ul .J. Pawła II 13
00-828 WARSZAWA
www.pfron.org.pl

**Slowakei**

Ministerium für Gesundheit:
MINISTERSTVO ZDRAVOTNÍCTVA SLOVENSKEJ
REPUBLIKY
Limbová 2



Lexilog-Suchpool

BRATISLAVA
www.health.gov.sk

Allgemeine Krankenversicherung:
VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÁ POISŤOVŇA –
RIADITEĽSTVO
Mamateyova 17
BRATISLAVA
www.vszp.sk

Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie:
MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ
A RODINY SR
Špitálska 6
BRATISLAVA
www.employment.gov.sk

Sozialversicherungsanstalt:
SOCIÁLNA POISŤOVŇA – ÚSTREDIE
Ulica 29. augusta 8-10
BRATISLAVA
www.socpoist.sk

Amt für Arbeit, Soziales und Familie – Hauptstelle:
ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY
Župné nám. 5-6
BRATISLAVA
www.upsvar.sk

**Tschechien**

Ministerium für Arbeit und soziale Angelegenheiten:
MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ
Na poricnim pravu 1
128 01 PRAHA 2
www.mpsv.cz

Verwaltung des Beschäftigungsservice:
SPRÁVA SLUŽEB ZAMĚSTNAOSTI
Karlovo namesti 1
12801 PRAHA 2
www.ssz.mpsv.cz



Lexilog-Suchpool

Tschechische Sozialversicherungsverwaltung:
ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ
Krizova 25
225 08 PRAHA 5
www.cssz.cz

Gesundheitsministerium:
MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ
Palackeho namesti 4
128 00 PRAHA 2
www.mzcr.cz

**Ungarn**

Ministerium für Gesundheit, Soziales und Familie:
EGÉSZSÉGÜGYI, SZOCIÁLIS ÉS CSALÁDÜGYI
MINISZTÉRIUM
Arany János utca 6-8
1051 BUDAPEST
www.eszcsm.hu

Ministerium für Beschäftigung und Arbeit:
FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI ÉS MUNKAÜGYI
MINISZTÉRIUM
Alkotmány utca 3
1055 BUDAPEST
www.fmm.gov.hu

Nationale Krankenversicherungskasse:
ORSZÁGOS EGÉSZSÉGBIZTOSÍTÁSI PÉNZTÁR,
OEP
Váci út 73/a
1139 BUDAPEST
www.oep.hu

Staatliche Rentenversicherungsanstalt:
ORSZÁGOS NYUGDÍJBIZTOSÍTÁSI
FŐIGAZGATÓSÁG, ONYF
Visegrádi u. 49
1132 BUDAPEST
www.onyf.hu

Staatliches Amt für Beschäftigung:
FOGLALKOZTATÁSI HIVATAL
Kálvária tér 7
1089 BUDAPEST



Lexilog-Suchpool

# IV ARBEITSRECHT

**Übersicht Arbeitsrechtliche Bestimmungen**
Im Bereich des Arbeitsrechtes stellen sich grundsätzlich drei Fragen:
Welches Recht kommt zur Anwendung?
Welche Art der Arbeitsleistung liegt vor?
Wo befindet sich das zuständige Gericht?

**Welches Recht kommt zur Anwendung?**

Anzuwendendes Recht aufgrund der EVÜ (= Übereinkommen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht)

**Rechtswahl** (vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer)

**Einschränkung** der Rechtswahl durch zwingendes Recht zum Schutz des Arbeitnehmers

**Ohne Vereinbarung** kommt das Recht des Staates zur Anwendung, in dem sich der **Arbeitsort** befindet

**Ausweichklausel:**

Ergibt sich durch die Gesamtheit der Umstände eine nähere Beziehung zu einem anderen Staat, so tritt der Arbeitsort bzw. die Niederlassung in den Hintergrund

Bei Arbeitsorten in verschiedenen Ländern kommt es auf die **Niederlassung** des Arbeitgebers an

**Eingriffsnormen:** In einigen Bereichen greifen bestimmte Normen jenes Staates in das arbeitsrechtliche Verhältnis ein, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird.



Lexilog-Suchpool

WELCHER ARBEITSORT LIEGT VOR?

| echte Entsendung | unechte Entsendung | Arbeitskräfte-Überlassung | Dienstreise |
|---|---|---|---|
| ⇩ | ⇩ | ⇩ | ⇩ |
| **Inland** | **Ausland** | **Inland** | **Inland** |

WO BEFINDET SICH DAS ZUSTÄNDIGE GERICHT?

| Arbeitnehmer klagt Arbeitgeber | | | Arbeitgeber klagt Arbeitnehmer | |
|---|---|---|---|---|
| ⇩ | ⇩ | ⇩ | ⇩ | ⇩ |
| Wohnsitzort des Arbeitgebers | Tätigkeitsort des Arbeitnehmers | Bei mehreren Tätigkeitsorten Ort der Niederlassung | Wohnsitzort des Arbeitnehmers | In bestimmten Fällen: Tätigkeitsort des Arbeitnehmers bzw. Ort der Niederlassung |

## 1. ANZUWENDENDES RECHT

Grundsätzlich sind bei der Feststellung, welches Recht bei Sachverhalten mit Auslandsbezug zur Anwendung kommt, das EVÜ (Übereinkommen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht, 80/934/EWG) oder die Rechtsnormen des IPRG (Internationales Privatrechtsgesetz) anzuwenden. Im Falle der Anwendung des österreichischen IPRG sind allerdings auch die Rechtsnormen des ausländischen IPRG zu beachten, insbesondere eventuelle Verweisungs- und Rückverweisungsbestimmungen. Die Normierungen im EVÜ und IPRG sind sehr ähnlich, wenngleich es an verschiedenen Stellen Unterschiede zwischen beiden gibt (zB bei der Rechtswahl).

Das EVÜ ist ein völkerrechtlicher Vertrag, der innerstaatlich umzusetzen ist. Mitglieder sind zum jetzigen Zeitpunkt die Mitgliedstaaten der EU 15, wobei in Zukunft vermutlich auch die neuen EU-Staaten dem EVÜ beitreten werden. In Österreich ist das EVÜ allerdings erst auf Arbeitsverträge mit Auslandsbezug anzuwenden, die nach dem 30.11.1998 geschlossen worden sind. Auf davor geschlossene Arbeitsverhältnisse ist das IPRG anwendbar. Grundsätzlich werden in Österreich die Normierungen des EVÜ für die Beurteilung, welches Recht zur Anwendung kommt, auch dann herangezogen, wenn der andere Staat Nichtmitglied des EVÜ ist. Es gilt somit das EVÜ auch bei Sachverhalten mit Auslandsberührung bei neuen Mitgliedstaaten der Europäischen Union.



Lexilog-Suchpool

Im Folgenden sollen daher die Normen des EVÜ dargestellt werden:

**1. Rechtswahl:** Das EVÜ sieht im § 3 die Möglichkeit einer Rechtswahl vor, die entweder ausdrücklich getroffen werden kann oder sich mit hinreichender Sicherheit aus den Bestimmungen des Vertrages oder den Umständen des Falles ergeben kann. Demgegenüber sieht § 44 Abs. 3 IPRG vor, dass eine Rechtswahl ausdrücklich zu treffen ist. Liegt keine ausdrückliche Rechtswahl vor, ist auf den Einzelfall abzustellen und anhand dessen festzustellen, ob eine Rechtswahl schlüssig getroffen wurde. Jegliche Rechtswahl ist jedoch dadurch eingeschränkt, dass dem Arbeitnehmer nicht der Schutz entzogen werden darf, der bei Anwendung des Rechtes, welches ohne Rechtswahl aufgrund zwingender rechtlicher Bestimmungen zur Anwendung gekommen wäre, gegeben wäre. Ein Beispiel für die mangelnde Anwendbarkeit einer Rechtswahl ist zum Beispiel, wenn ein Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort Österreich durch die Rechtswahl weniger als 5 Wochen Urlaub hätte. Generell ist festzuhalten, dass im Arbeitsvertragsrecht häufig zwingendes Recht gegeben ist und die Rechtswahl daher nur eingeschränkte Bedeutung hat.
**2. Gewöhnlicher Arbeitsort:** Wurde keine Rechtswahl getroffen, kommt primär das Recht des Staates zur Anwendung, in dem der Arbeitnehmer gewöhlich seine Arbeit verrichtet. Unter dem Begriff „gewöhnlicher Arbeitsort“ versteht man den Arbeitsort, an dem nach Absicht der Parteien der Schwerpunkt der Arbeit liegen soll.
**3. Ort der Niederlassung des Unternehmens:** Verrichtet der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich nicht in demselben Staat, so ist das Recht des Staates maßgeblich, in dem der Arbeitgeber seine Niederlassung hat.
**4. Ausweichklausel:** Im Falle der Punkte 2. und 3. kommt jedoch dann das Recht eines anderen als nach 2. und 3. vorgesehenen Staates zur Anwendung, wenn sich aus der Gesamtheit der Umstände eine nähere Beziehung zu einem anderen Staat ergibt.

**Sonderproblem Eingriffsnormen**
Es handelt sich hierbei um Normen, die im öffentlichen, wirtschafts- oder sozialpolitischen Interesse in private Rechtsverhältnisse eingreifen. Bei diesen Normen sieht § 7 EVÜ vor, dass das Recht des Staates zur Anwendung kommt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird. Es gilt also das **Territorialitätsprinzip.** Eine ausdrückliche Definition, was unter dem Begriff „Eingriffsnormen“ zu verstehen ist, erfolgt durch das EVÜ nicht. Als Eingriffsnormen gelten zum Beispiel:

1. die Normen über die Entgeltfortzahlung
2. die Bestimmungen über die Entgeltsicherung im Insolvenzfall
3. das Kündigungsschutzrecht
4. die Bestimmungen über Arbeitszeit und Arbeitsruhe
5. die Bestimmungen über die Dienstnehmerhaftpflicht
6. die Bestimmungen über den Arbeitnehmerschutz
7. das Kautionsschutzgesetz



Lexilog-Suchpool

## 2. ENTSENDUNG

Eine Entsendung liegt vor, wenn

- der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung in einem anderen Staat als jenem, in dem er für gewöhnlich arbeitet, verrichtet.
- es eine entsprechende Vereinbarung über die Entsendung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gibt. Hierbei ist es empfehlenswert, zusätzlich zum Dienstvertrag eine seperate Entsendungsvereinbarung abzuschließen.

Unterschieden wird zwischen der sogenannten **echten** und **unechten** Entsendung.

### 2.1 Echte Entsendung

Die **echte Entsendung** führt dazu, dass der gewöhnliche Arbeitsort im Inland bleibt. Es muss

- der Arbeitnehmer vorher bereits eine längere Zeit (es gibt im Gegensatz zum Sozialversicherungsrecht keine starre zeitliche Grenze) im Inland gearbeitet haben,
- die Absicht bestehen, nach der Entsendung die Arbeit im Inland fortzusetzen und
- der Schwerpunkt der Arbeitsverhältnisse im Inland bleiben (daher muss der Arbeitnehmer weiter einem Betrieb im Inland organisatorisch zugeordnet werden).

**Beispiel:**
Ein Österreicher wird nach Ungarn entsandt. Wenn keine Rechtswahl erfolgt, ist grundsätzlich nach § 3 EVÜ auf den gewöhnlichen Arbeitsort des Arbeitnehmers abzustellen. Dieser bleibt bei der echten Entsendung in Österreich, weshalb österreichisches Recht zur Anwendung kommt. Hinsichtlich der Eingriffsnormen gilt allerdings gemäß § 7 EVÜ das Recht des Gastlandes, also ungarisches Recht.
Die österreichische Rechtsprechung hat dazu allerdings in verschiedenen Entscheidungen festgehalten, dass die arbeitsrechtlichen Mindeststandards des gewöhnlichen Arbeitsortes, also in diesem Fall Österreichs, auch im Falle der Entsendung anzuwenden sind. Es sind also neben den ungarischen Eingriffsnormen auch die österreichischen Eingriffsnormen zu beachten.

**SPEZIALFALL SONN- UND FEIERTAGSRUHEBESTIMMUNGEN:**

Auch hier wurde vom OGH (Obersten Gerichtshof) entschieden, dass im Fall der Entsendung dem Arbeitnehmer der arbeitsrechtliche Standard des gewöhnlichen Arbeitsortes erhalten bleibt. Zulässig ist allerdings zB ein Abtausch von Feiertagen durch Parteienvereinbarung. So könnte zum Beispiel im Falle der Entsendung nach Ungarn ein Tausch von ungarischen Feiertagen mit österreichischen Feiertagen vereinbart werden.



Lexilog-Suchpool

## 2.2 Unechte Entsendung

Eine unechte Entsendung liegt vor, wenn Mitarbeiter nur zur Arbeitsleistung im Ausland aufgenommen worden sind. In diesem Fall kann das Recht dieses Staates zur Anwendung kommen. Eine Grenze zwischen echter und unechter Entsendung ist allerdings schwer zu ziehen.

### DIE ENTSENDERICHTLINIE UND DEREN UMSETZUNG AUF DAS ÖSTERREICHISCHE RECHT

Die Entsenderichtlinie (RL 96/71/EG) ist auf Entsendungen innerhalb des EWR-Raumes anwendbar. Sie definiert arbeitsrechtliche Mindeststandards im Zusammenhang mit Entsendungen. Die innerstaatliche Umsetzung der Entsenderichtlinie in Österreich fand durch das AVRAG (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz) statt.

## 2.3 Entsendungsdienstzettel

Gemäß § 2 Abs. 3 AVRAG hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei einer Entsendung ins Ausland von über einem Monat einen Entsendungsdienstzettel auszustellen.

Dieser hat zu enthalten:

- die voraussichtliche Dauer der Auslandsentsendung
- die Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist, sofern es sich nicht um Euro handelt
- allenfalls die Regelungen über die Rückführung nach Österreich
- gegebenenfalls eine zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit

# 3. ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG

Generell gelten die Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG). Das AÜG regelt die Überlassung von Arbeitnehmern von einem Überlasserbetrieb an einen Beschäftigerbetrieb. Nicht erfasst sind mit gewissen Ausnahmen (zB Regelungen über den Urlaubsanspruch bei grenzüberschreitender Entsendung) konzerninterne Überlassungen. Generell sind grenzüberschreitende Überlassungen innerhalb des EWR von der im AÜG genannten Bewilligungspflicht ausgenommen. Allerdings hat der Überlasser die Überlassung vor der Arbeitsaufnahme beim am Sitz des Beschäftigerbetriebes zuständigen Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen anzuzeigen.



Lexilog-Suchpool

## 4. DIENSTREISE

Sie liegt vor, wenn

- ein entsprechender dienstlicher Reiseauftrag an den Arbeitnehmer seitens des Arbeitgebers vorliegt
- der Arbeitnehmer seinen ständigen Dienstort zur Erbringung der Arbeitsleistung verlässt und
- dem Arbeitnehmer eine tägliche Rückkehr nicht zugemutet werden kann.

Durch eine Dienstreise ändert sich der Dienstort nicht, eine klare Abgrenzung zur Entsendung im engeren Sinne existiert nicht. Eine Dienstreise wird in der Regel auf kürzere Dauer angelegt sein als die Entsendung.

## 5. GERICHTSSTAND

Die Rechtsnormen zur Klärung, welches Gericht bei einer Streitigkeit mit Auslandsbezug zuständig ist, finden sich in der sogenannten Brüssel-I-Verordnung (EuGVVO, Verordnung (EG) Nr. 44/2001 des Rates vom 22. Dezember 2000 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen). Grundsätzlich schafft diese Verordnung für alle EU-Staaten mit Ausnahme von Dänemark verbindliches Recht.

Das EuGVVO unterscheidet bei Streitigkeiten aus individuellen Arbeitsverträgen zwei Fallgruppen: einerseits die Klage des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, und andererseits die Klage des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer.

### 5.1 Klage des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber

Die Regelungen der Art. 18 ff EuGVVO richten sich an den Arbeitgeber, der seinen Wohnsitz in einem Mitgliedstaat hat. Hat der Arbeitgeber seinen Wohnsitz nicht in einem Mitgliedstaat, jedoch in einem Mitgliedstaat eine Zweigniederlassung, eine Agentur oder eine sonstige Niederlassung, dann wird er so behandelt, als hätte er einen Wohnsitz in einem Mitgliedstaat. Der Arbeitgeber kann an folgenden Orten geklagt werden:

- im Mitgliedstaat, in dem er seinen Wohnsitz hat
- in einem anderen Mitgliedstaat

a) oder vor dem Gericht des Ortes, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat.

b) vor dem Gericht des Ortes, an dem sich die Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, befindet, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit nicht in ein- und demselben Staat verrichtet hat.



Lexilog-Suchpool

## 5.2 Klage des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer

- Sie kann grundsätzlich vor den Gerichten des Mitgliedstaates erhoben werden, in dem der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz hat.
- Davon abweichend können Klagen des Arbeitgebers auf Auflösung des Dienstverhältnisses auch vor dem Gericht des Ortes erhoben werden, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, bzw. wenn er seine Arbeit nicht gewöhnlich an ein- und demselben Ort verrichtet, an dem Gericht des Ortes, in dem sich die Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, befindet.

## 5.3 Parteienvereinbarung

Von diesen Bestimmungen der Art. 18 bis 20 EuGVVO kann gemäß Art. 21 durch Vereinbarung nur abgewichen werden, wenn eine Vereinbarung über den Gerichtsstand nach dem Enstehen der Streitigkeit getroffen wurde oder diese dem Arbeitnehmer die Befugnis einräumt, zusätzliche Gerichte anzurufen.



Lexilog-Suchpool

# V LÄNDER IM EINZELNEN

## 1. TSCHECHIEN

### 1.1 Allgemeines

#### AUFENTHALTSBEWILLIGUNGEN

Seit dem Beitritt der Tschechischen Republik zur EU am 01.05.2004, benötigen Staatsangehörige der EU, somit auch österreichische Bürger, in Tschechien keine Aufenthaltsgenehmigung. Sofern jedoch der Aufenthalt von Beginn an auf mehr als drei Monate angelegt ist oder tatsächlich bereits länger als drei Monate dauert, muss eine Meldung des Aufenthalts bei der Fremdenpolizei erfolgen. Für die Anmeldung sind folgende Dokumente erforderlich:

- Nachweis über den Zweck des Aufenthaltes (zB Dienstvertrag, Entsendungsvertrag)
- Nachweise über Versicherungsschutz in Tschechien (zB Formular E 111, oder tschechische Sozialversicherung)
- Ausgefülltes Formular für vorübergehenden oder ständigen Wohnsitz in Tschechien

#### ARBEITSBEWILLIGUNG

Nach dem Beitritt bedürfen Staatsangehörige der EU in Tschechien keiner Arbeitserlaubnis mehr. Der Arbeitgeber muss lediglich eine Meldung beim zuständigen Arbeitsamt abgeben.

### 1.2 Steuerrecht

#### PERSÖNLICHE STEUERPFLICHT

Die Rechtsgrundlage für die Einkommensbesteuerung ist das Gesetz 586/1992 Slg. (czEStG).
In Tschechien ansässige Arbeitnehmer unterliegen dort der Einkommensteuer. In Tschechien nicht ansässige Personen unterliegen mit ihrem Arbeitsentgelt grundsätzlich der tschechischen Einkommensteuer, sofern die dem Arbeitsentgelt zu Grunde liegende Tätigkeit in Tschechien ausgeübt wird. Von diesem Grundsatz gibt es jedoch einige bedeutende Ausnahmen. Diese richten sich insbesondere danach, wie lange sich der Entsendete in Tschechien aufhält.



Lexilog-Suchpool

Im Sinne des tschechischen Einkommensteuergesetzes wird als Steuerpflichtiger mit beschränkter Steuerpflicht die natürliche Person wie folgt betrachtet:

- eine natürliche Person, die keinen ständigen Wohnsitz auf dem Territorium der Tschechischen Republik besitzt oder sich weniger als 183 Tage im betreffenden Kalenderjahr zwecks Ausübung der abhängigen Beschäftigung aufhält,
- eine natürliche Person, die die Grenze zur Tschechischen Republik täglich oder in vereinbarten Zeitintervallen allein zum Zweck der Ausübung einer nicht selbstständigen Arbeit, deren Quelle auf dem Territorium der Tschechischen Republik liegt, überschreitet.

Die Unterscheidung zwischen beschränkter und unbeschränkter Steuerpflicht ist für die Frage von Bedeutung, welche Freibeträge und Absetzbeträge geltend gemacht werden können.

Die Einkünfte des nach Tschechien entsendeten Arbeitnehmers gehören zu den Einkünften aus unselbstständiger Arbeit und sind insofern grundsätzlich steuerbar.

## STEUERTARIF

Das steuerbare Gesamteinkommen natürlicher Personen unterliegt in Tschechien einem Steuersatz, der sich nach einem progressiven Tarif bestimmt. Der Eingangsteuersatz beträgt 12%, der Höchststeuersatz beträgt 32%. Die Steuersätze können der nachstehenden Tabelle entnommen werden:

| **Bemessungsgrundlage** | | **Steuerlast** | |
|---|---|---|---|
| von | bis | | |
| | 121.200 CZK | 12% | |
| 121.200 CZK | 218.400 CZK | 14.544 CZK | + 19% vom Betrag über 121.200 CZK |
| 218.400 CZK | 331.200 CZK | 33.012 CZK | + 25% vom Betrag über 218.400 CZK |
| ab 331.200 CZK | | 61.212 CZK | + 32% vom Betrag über 331.200 CZK |

Wird anhand der oben angeführten Kriterien festgestellt, dass das Arbeitsentgelt in Tschechien besteuert wird, ist weiter zu klären, wie die Höhe des steuerbaren Einkommens ermittelt und mit welchem Steuersatz dieses belastet wird.
In diesem Zusammenhang gilt es zunächst zu beachten, dass – sofern das monatlich ausgezahlte Arbeitsentgelt nicht mehr als CZK 5.000 beträgt – dieses in voller Höhe einer Definitivbesteuerung durch eine 15%ige Quellensteuer unterliegt. Dies bedeutet, dass durch die Abführung der Quellensteuer alle Steuerpflichten hinsichtlich des Arbeitsentgelts erfüllt sind. Aufgrund der geringen Höhe des Betrages spielt diese Besteuerung bei der Entsendung ausländischer Arbeitnehmer nach Tschechien jedoch nur eine untergeordnete Rolle.
Sobald das monatliche Arbeitsentgelt CZK 5.000 übersteigt, wird es in das steuerbare Gesamteinkommen einbezogen und unterliegt dann einem individuellen Steuersatz. In diesem Fall ist vom Arbeitgeber bei Auszahlung des Arbeitsentgelts Lohnsteuer einzubehalten und an das zuständige Finanzamt ab-



Lexilog-Suchpool

zuführen. Die Höhe der Lohnsteuer richtet sich nach der Höhe des Arbeitsentgelts und ergibt sich aus der folgenden Tabelle:

| **Bemessungsgrundlage** | | **Lohnsteuer** | |
|---|---|---|---|
| von | bis | | |
| | 10.100 CZK | 12% | |
| 10.100 CZK | 18.200 CZK | 1.212 CZK | + 19% vom Betrag über 10.100 CZK |
| 18.200 CZK | 27.600 CZK | 2.751 CZK | + 25% vom Betrag über 18.200 CZK |
| ab 27.600 CZK | | 5.101 CZK | + 32% vom Betrag über 27.600 CZK |

Im Gegensatz zur oben genannten Quellensteuer erfolgt durch die Abführung der Lohnsteuer keine endgültige Besteuerung. Die abgeführte Lohnsteuer stellt lediglich Vorauszahlungen auf die endgültige Steuerpflicht dar. Diese ist erst nach Ablauf des Kalenderjahres im Rahmen einer Einkommensteuererklärung oder eines Lohnsteuerjahresausgleichs zu ermitteln. Übersteigt die abgeführte Lohnsteuer die ermittelte Steuerpflicht, besteht Anspruch auf Rückerstattung. Im umgekehrten Fall müssen Nachzahlungen geleistet werden.

## STEUEREINBEHALT UND ERKLÄRUNGSPFLICHTEN

Die Steuererklärung für ein Kalenderjahr ist bis zum 31. März des Folgejahres abzugeben. Diese Abgabefrist verlängert sich um drei Monate, also bis zum 30. Juni, sofern die Steuererklärung durch einen Steuerberater erstellt und vorgelegt wird.

Ein Arbeitnehmer braucht allerdings keine Steuererklärung abzugeben, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- er hat im Verlauf des gegenständlichen Kalenderjahres lediglich Arbeitsentgelt von einem, oder nacheinander (nicht gleichzeitig!) von verschiedenen Arbeitgebern bezogen,
- er wird nicht gemeinsam mit seinem Ehegatten veranlagt,
- er macht keine Zinsen aus Hypothekendarlehen als Sonderausgaben geltend und
- seine Einkünfte aus anderen Einkunftsarten (mit Ausnahme solcher, welche nicht steuerfrei sind oder einer Quellensteuer unterliegen) betragen nicht mehr als CZK 6.000 und er gibt gegenüber dem Arbeitgeber auf einem amtlich vorgeschriebenen Formular diverse Angaben und Erklärungen ab und weist diese entsprechend nach.



Lexilog-Suchpool

Zum Arbeitsentgelt gehört vor allem das Gehalt, daneben jedoch auch verschiedene andere Leistungen des Arbeitgebers. Hierzu zählen va. Geld- und Sachbezüge sowie die Überlassung von Sachen, insbesondere die Überlassung eines Firmenfahrzeugs oder einer Dienstwohnung.
Der Wert dieser Leistungen stellt Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit dar. Hierbei ist der Wert anzusetzen, den unabhängige Dritte für diese Leistungen vereinbart hätten. Abweichend hiervon legt das Gesetz fest, dass bei der Überlassung eines Dienstfahrzeuges zu privaten Zwecken monatlich pauschal 1% der Anschaffungskosten des Arbeitgebers für das gegenständliche Fahrzeug (inkl. Mehrwertsteuer), mindestens jedoch CZK 1.000 steuerbare Einkünfte, des Arbeitnehmers darstellen.
Die aus den einzelnen Einkunftsarten erzielten, nicht steuerfreien und nicht der Quellenbesteuerung unterliegenden Einkünfte bilden den Ausgangspunkt für die Ermittlung des steuerbaren Gesamteinkommens.
Verlustvorträge sowie Verluste des gegenständlichen Jahres aus den Einkunftsarten „Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit“ und „Einkünfte aus Vermietung“ können von den Gewinnen anderer Einkunftsarten abgezogen werden. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit nicht durch Verluste aus anderen Einkunftsarten vermindert werden können. Diese gehen, unverändert durch die Verluste aus anderen Einkunftsarten, in das steuerbare Gesamteinkommen ein.
Es besteht auch die Möglichkeit, dass das steuerbare Gesamteinkommen von Ehegatten gemeinsam ermittelt wird, sofern die Ehegatten mindestens mit einem Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben. Im Rahmen der gemeinsamen Veranlagung ermitteln beide Ehegatten gemeinsam das steuerbare Gesamteinkommen. Beide können hierbei unabhängig voneinander die ihnen jeweils zustehenden Freibeträge und Sonderausgaben geltend machen. Das so ermittelte steuerbare Gesamteinkommen wird dann je zur Hälfte auf beide Ehegatten verteilt. Jeder Ehegatte versteuert dann für sich den auf ihn entfallenden Anteil am gemeinsamen steuerbaren Einkommen.
Sofern mindestens einer der Ehegatten beschränkt steuerpflichtig ist, kann eine gemeinsame Veranlagung nur dann durchgeführt werden, wenn mindestens 90% der Einkünfte, welche der gemeinsamen Veranlagung unterliegen, aus Tschechien stammen.

## DOPPELBESTEUERUNGSABKOMMEN

Hält sich der entsandte Arbeitnehmer länger als 183 Tage im Jahr in Tschechien auf, so unterliegt sein Gehalt dort der Besteuerung.

Hält sich der entsendete Arbeitnehmer im Kalenderjahr nicht länger als 183 Tage in Tschechien auf, unterliegt sein Arbeitsentgelt in Tschechien keiner Besteuerung,

- sofern der Arbeitnehmer sich im Verlauf der letzten 12 Monate nicht länger als 183 Tage in Tschechien aufgehalten hat oder
- wenn der Arbeitgeber nicht in Tschechien ansässig ist und in Tschechien auch nicht über eine Betriebsstätte oder eine feste Geschäftseinrichtung verfügt, welche das Arbeitsentgelt tragen würde.

In diesem Zusammenhang gilt es die Besonderheit zu beachten, dass uU bereits durch die Anwesenheit und Tätigkeit des Entsendeten in Tschechien eine ständige Betriebsstätte entstehen kann, ohne dass der Arbeitgeber in Tschechien über irgendwelche Räumlichkeiten verfügen muss.

Für die Berechnung dieser Fristen ist die physische Anwesenheit des Entsendeten maßgeblich. Die Finanzverwaltung vertritt allerdings in vielen Fällen die Auffassung, dass kurzfristige Unterbrechungen,



Lexilog-Suchpool

wie zB eine Geschäfts- oder Wochenendheimreise ins Ausland, in die 183-Tage-Frist ebenfalls einzubeziehen sind. Dh. diese Zeit wird so behandelt, als ob der Betroffene in Tschechien anwesend gewesen wäre. Gleiches gilt für Urlaubstage, Feier- und Krankentage.

## WERBUNGSKOSTEN, SONDERAUSGABEN, AUSSERGEWÖHNLICHE BELASTUNGEN

### Werbungskosten

Mit Ausnahme der Pflichtbeiträge zur gesetzlichen (in- und ausländischen) Sozial- und Krankenversicherung kann der Arbeitnehmer beim Arbeitsentgelt keine weiteren Ausgaben als Werbungskosten abziehen, auch wenn diese mit der Erzielung des Arbeitsentgelts nachweislich zusammenhängen. Es gibt auch keine Pauschbeträge. So besteht zB keine Möglichkeit, die Kosten für den täglichen Weg zur Arbeit (zB Kilometerpauschale), Fachliteratur, Arbeitskleidung usw. einkommensmindernd zu berücksichtigen. Auch Kosten für doppelte Haushaltsführung können nicht als Werbungskosten geltend gemacht werden.

Es gibt keine steuerliche Sonderbehandlung von Zuschlägen für Nachtarbeit oder Arbeit an Sonn- und Feiertagen.
Es gibt aber etliche andere Leistungen des Arbeitgebers, welche unter bestimmten Umständen ganz oder teilweise steuerfrei sind: zB die Fortbildung von Arbeitnehmern, die Verköstigung in Betriebskantinen, die Bereitstellung von nichtalkoholischen Getränken am Arbeitsplatz, diverse Zuschüsse sozialen und kulturellen Charakters, vergünstigte Zinsen aus Arbeitgeberdarlehen sowie Pflichtbeiträge des Arbeitsgebers (Arbeitgeberanteil) zur gesetzlichen Sozial- und Krankenversicherung.

Zu den steuerfreien Leistungen des Arbeitgebers gehören in Tschechien auch Erstattungen für Reisekosten in Höhe der gesetzlich festgelegten Pauschbeträge (Reisekostenpauschale). Dies trifft allerdings nicht bei Arbeitnehmern zu, welche von einem ausländischen Arbeitgeber nach Tschechien entsandt worden sind.
Lohnersatzleistungen der gesetzlichen Sozial- und Krankenversicherungsträger, insbesondere Krankengeld, sind nicht Gegenstand der Besteuerung. Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen ebenfalls keiner Besteuerung.

### Freibeträge und Sonderausgaben

Sämtliche Freibeträge wurden mit der Novelle des tschechischen Einkommensteuergesetzes per 01.01.2006 gestrichen und durch Steuerermäßigungen ersetzt.
Die möglichen Sonderausgaben werden im Gesetz abschließend aufgezählt. Hierzu gehören insbesondere Spenden bis zur Höhe von 10% des steuerbaren Gesamteinkommens, Zinsen aus Bauspar- oder Hypothekendarlehen bis zu einem Höchstbetrag von CZK 300.000, Beiträge zur privaten Rentenzusatzversicherung bis CZK 12.000, Beiträge zur Lebensversicherung bis CZK 12.000 sowie Beiträge zur Gewerkschaft in Höhe von 1,5% des steuerbaren Gesamteinkommens, jedoch nicht mehr als CZK 3.000. Die Abzugsfähigkeit von Sonderausgaben ist an die Erfüllung verschiedener Voraussetzungen geknüpft.

### Steuerermäßigungen

In folgenden Fällen kann die Steuerschuld reduziert werden um

- CZK 7.200 als allgemeine Steuerermäßigung für alle Steuerpflichtige
- CZK 4.200 für den in einem gemeinsamen Haushalt lebenden Ehegatten, sofern dessen Einkünfte CZK 38.040 nicht übersteigen.



Lexilog-Suchpool

- CZK 2.400 für Schüler und Studenten bis zur Vollendung des 26. Lebensjahres
- CZK 6.000 für jedes Kind, wenn dieses mit dem Steuerpflichtigen in einem gemeinsamen Haushalt lebt. Eine vorübergehende auswärtige Unterbringung des Kindes, zB in einem Internat, ist jedoch unschädlich. Kann der gesamte Betrag nicht voll ausgeschöpft werden, weil dieser höher ist als die gesamte Steuerschuld, kann der übersteigende Betrag unter bestimmten Umständen in künftigen Jahren berücksichtigt werden.

**Außergewöhnliche Belastungen**
Außergewöhnliche Belastungen, das sind Ausgaben, welche ihre Ursachen in den besonderen Lebensumständen des Steuerpflichtigen haben und nicht im ursächlichen Zusammenhang mit steuerbaren Einkünften stehen, finden keine unmittelbare Berücksichtigung.
Bei behinderten Personen können unter bestimmten Umständen die durch eine Behinderung verursachten Härten mittelbare Berücksichtung in Form von zusätzlichen Freibeträgen finden. Dies ist an die Erfüllung strenger Voraussetzungen und die Erbringung entsprechender Nachweise gebunden.
Weiter besteht, allerdings außerhalb der Ermittlung des steuerbaren Gesamteinkommens, die Möglichkeit, in Härtefällen einen Antrag auf Sonderbehandlung an das Finanzministerium zu stellen. Ein Rechtsanspruch auf Ausnahmebehandlung, insbesondere Reduzierung der Steuerlast oder ein Nachlass von Steuerverbindlichkeiten, besteht jedoch nicht.

### BERECHNUNGSBEISPIEL

Die folgende Berechnung basiert auf der Annahme eines Dienstverhältnisses in Tschechien (Tätigkeit in Tschechien, 100% Besteuerung in Tschechien, 100% Sozialversicherung in Tschechien). Es werden keine persönlichen Absetzbeträge berücksichtigt.

| **2005** | **EUR** | **EUR** | **EUR** | **EUR** | **EUR** | **EUR** | **EUR** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Bruttoeinkommen pro Jahr | 20.000 | 30.000 | 40.000 | 50.000 | 70.000 | 95.000 | 105.000 |
| **Sozialversicherung** | **2.500** | **3.750** | **5.000** | **6.250** | **8.750** | **11.875** | **13.125** |
| Steuerbemessungsgrundlage | 17.500 | 26.250 | 35.000 | 43.750 | 61.250 | 83.125 | 91.875 |
| **Einkommensteuer** | **4.108** | **6.908** | **9.708** | **12.508** | **18.108** | **25.108** | **27.908** |
| **Nettoeinkommen pro Jahr** | **13.392** | **19.342** | **25.292** | **31.242** | **43.142** | **58.017** | **63.967** |

## 1.3 Sozialversicherungsrecht

**Ausgewählte Leistungen aus den Bereichen Unfall-, Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung** (Quelle MISSOC – Soziale Sicherheit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, im Europäischen Wirtschaftsraum und in der Schweiz – Stand vom 1. Mai 2004). Die angeführten Beträge und Prozentzahlen sind für das Jahr 2005 gültig.



Lexilog-Suchpool

## UNFALLVERSICHERUNG

Der Unfallversicherungsbeitrag wird ausschließlich vom Arbeitgeber geleistet, ist risikoabhängig und beträgt zwischen 0,2% und 1,2% des Bruttoeinkommens.
Versichert sind Verletzungen, Krankheiten oder Tod als Folge von Arbeitstätigkeiten oder direkt mit der Arbeit verbundenen Tätigkeiten sowie Gesundheitsbeeinträchtigungen als Folge einer Berufskrankheit. Wegunfälle sind nicht versichert. Ab einer Minderung der Erwerbsfähigkeit im Ausmaß von 33% besteht Anspruch auf Teilinvalidenrente. Anspruch auf die volle Invaliditätsrente besteht ab einer Minderung der Erwerbsfähigkeit im Ausmaß von 66%.

## KRANKENVERSICHERUNG UND MUTTERSCHAFT

**Bemessungsgrundlage und Beiträge**
Die Krankenversicherung setzt sich aus zwei getrennten Versicherungsbeiträgen zusammen:

- Gesundheitsversicherung (= medizinische Versorgung im Krankheitsfall)
- Krankenversicherung (= Lohnfortzahlung bei Krankheit)

Bei beiden Beiträgen ist keine Höchstbeitragsgrundlage vorgesehen. Der Arbeitnehmerbeitrag beträgt für beide Versicherungen 5,6%, der Arbeitgeberbeitrag beträgt 12,3% des Bruttoeinkommens.

**Geldleistungen**
Arbeitnehmer erhalten für die ersten drei Tage der Arbeitsunfähigkeit ein tägliches Krankengeld von 25% und danach von 69% der täglichen Bemessungsgrundlage, höchstens jedoch € 12,83. Das Krankengeld wird maximal für eine Dauer von 52 Wochen gewährt.
Als Geldleistung des Versicherungsfalles der Mutterschaft ist das Mutterschaftsgeld vorgesehen. Das tägliche Mutterschaftsgeld beträgt 69% der täglichen Bemessungsgrundlage, höchstens € 12,83, und wird ab 6 bis 8 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin mit einer Gesamtdauer von 28 Wochen bzw. 37 Wochen bei allein erziehenden Müttern oder Mehrlingsgeburten gewährt.

## PENSIONSVERSICHERUNG

**Bemessungsgrundlage und Beiträge**
In der Pensionsversicherung ist für Arbeitnehmer keine Höchstbeitragsgrundlage vorgesehen. Der Arbeitnehmerbeitrag beträgt 6,5%, der Arbeitgeberbeitrag beträgt 21,5% des Bruttoeinkommens.

**Geldleistungen**
Anspruch auf eine Teilinvalidenrente besteht ab einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 33%. Ab einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 66% besteht Anspruch auf die volle Invaliditätsrente. Die Invalidenrente wird maximal bis zum Erreichen des Rentenalters gewährt.
Das Regelpensionsalter beträgt bei Männern 61 Jahre und 4 Monate, bei kinderlosen Frauen 59 Jahre und 4 Monate. Jährlich wird das Regelpensionsalter bei Männern um 2 Monate und bei Frauen um 4 Monate erhöht, bis ein Regelpensionsalter bei Männern und kinderlosen Frauen von 63 Jahren erreicht ist. Bei Frauen mit Kindern ist das Regelpensionsalter abhängig von der Anzahl der Kinder.
Ein vorzeitiger Pensionsantritt ist maximal drei Jahre vor dem Regelpensionsalter möglich, wenn mindestens 25 Versicherungsjahre erworben wurden. Die Höhe der Rente ist von der Anzahl der Versicherungsjahre und der persönlichen Bemessungsgrundlage abhängig. Die persönliche Bemessungs-



Lexilog-Suchpool

grundlage wird im Jahr 2005 aus dem durchschnittlichen Bruttoverdienst der letzten 19 Jahre vor dem Rentenbezug errechnet. Dieser Zeitraum wird jährlich um ein weiteres Kalenderjahr verlängert, bis eine Durchrechnung von 30 Jahren erreicht ist. Bei der Berechnung der persönlichen Bemessungsgrundlage werden monatliche Bruttoeinkommen bis € 230 zu 100%, monatliche Bruttoeinkommen zwischen € 230 bis € 590 zu 30% und monatliche Bruttoeinkommen über € 590 zu 10% einbezogen.
Die monatliche Mindestrente beträgt € 64. Nach oben sind die Renten nicht begrenzt.

### ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

In der Arbeitslosenversicherung ist für Arbeitnehmer keine Höchstbeitragsgrundlage vorgesehen. Der Arbeitnehmerbeitrag beträgt 0,4%, der Arbeitgeberbeitrag beträgt 1,2% des Bruttoeinkommens.
Das Arbeitslosengeld beträgt in den ersten 3 Monaten der Arbeitslosigkeit 50%, in den folgenden 3 Monaten 40% und während einer Umschulung 60% des durchschnittlichen, während des letzten Quartals vor der Arbeitslosigkeit erzielten monatlichen Nettolohnes, höchstens € 315 monatlich bzw. € 353 monatlich während einer Umschulung. Das Arbeitslosengeld wird für maximal 6 Monate oder bis zum Ende der Umschulung gewährt.

## 1.4 Arbeitsrecht

### ARBEITSVERTRAG

Die Regelungen über die Arbeitsverhältnisse finden sich im tschechischen Arbeitsgesetzbuch (czArbGB). Prinzipiell ist festzuhalten, dass ein Arbeitsverhältnis durch schriftlichen Abschluss eines Arbeitsvertrages zustande kommt. Lediglich Arbeitsverhältnisse bis zu einem Monat erfordern keinen schriftlichen Arbeitsvertrag. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist in diesem Fall nur notwendig, wenn der Arbeitnehmer einen solchen verlangt. Grundsätzlich unterscheidet das tschechische Arbeitsrecht zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen.
Das Arbeitsverhältnis von leitenden Angestellten gewisser Gruppen (zB Vorstände einer Aktiengesellschaft) wird durch Ernennung begründet.

### BEFRISTUNG

Dienstverhältnisse, die ab 01.03.2004 geschlossen wurden, dürfen maximal für den Zeitraum von zwei Jahren befristet werden. Ausnahmen gelten für:

- Karenzvertretungen
- Saisonarbeit
- Rentner

Prinzipiell kommt es zu einer Zusammenrechnung aller befristeten Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber. Dies gilt jedoch nicht, wenn zwischen dem Ende der einen und dem Beginn der anderen Befristung mehr als sechs Monate vergangen sind. Wird eine Befristung für mehr als zwei Jahre vereinbart, so kann der Arbeitnehmer nach zwei Jahren schriftlich die Beschäftigung auf Basis eines unbefristeten Dienstverhältnisses verlangen.



Lexilog-Suchpool

Nicht befristetet werden dürfen Dienstverhältnisse von eingeschränkt Arbeitsfähigen, Schwerstbehinderten und Jugendlichen, es sei denn diese erfolgt auf Wunsch des Arbeitnehmers.

## PROBEZEIT

Sie ist schriftlich zu vereinbaren und darf maximal drei Monate betragen. Innerhalb der Probezeit kann das Dienstverhältnis jederzeit ohne Einhaltung der Kündigungsfrist und ohne Angabe eines Kündigungsgrundes vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer gelöst werden.

Die Vereinbarung einer Probezeit ist bei der Bestellung durch Ernennung, wie dies bei manchen Führungskräften vorgesehen ist, nicht möglich.

## ENTGELT

In Tschechien wird der Mindestlohn auf Basis einer Regierungsverordnung festgelegt, deren Mindeststandard nicht unterschritten werden darf. Durch Kollektivverträge und Einzelverträge können jedoch höhere Entgelte vorgesehen werden, da das sogenannte Günstigkeitsprinzip gilt.

Gesetzliche Ansprüche auf Sonderzahlungen (13./14. Gehalt) gibt es nicht, allerdings gibt es die Möglichkeit, diese in Kollektivverträgen oder Einzelverträgen zu vereinbaren.

**Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**
Bei Dienstverhinderungen aufgrund von Krankheit besteht Entgeltfortzahlungspflicht und zwar für die ersten drei Tage 25% der Bemessungsgrundlage und danach 69% der Bemessungsgrundlage. Die Bemessungsgrundlage setzt sich grundsätzlich aus dem Durchschnittsentgelt der letzten 12 Monate zusammen, wobei in jedem Jahr ein täglicher Höchstsatz festgelegt wird. Die Bezahlung des Krankengeldes übernimmt in Betrieben bis 25 Mitarbeiter die Sozialversicherung, ab 26 Mitarbeitern trifft den Arbeitgeber die Entgeltfortzahlungspflicht. Der Krankenstand ist prinzipiell durch ein ärztliches Attest zu bestätigen.

## URLAUB

Der Grundanspruch auf Urlaub in der tschechischen Republik beträgt 4 Wochen, also 20 Tage bei einer 5-Tagewoche. Durch einen Kollektivvertrag oder durch eine Arbeitsordnung kann den Arbeitnehmern der Anspruch auf eine weitere Urlaubswoche eingeräumt werden.

Gesetzlich vorgesehen ist auch Zusatzurlaub von einer Woche für gewisse Arbeitnehmergruppen wie Tunnelarbeiter.

Den vollen Anspruch auf Erholungsurlaub erwerben Arbeitnehmer, die mindestens 60 Tage pro Jahr für einen Arbeitgeber tätig sind. Andere Arbeitnehmer haben nur Anspruch auf den ihrer Arbeitszeit bei dem Arbeitgeber entsprechenden Teil des Erholungsurlaubes.

Die Einteilung des Erholungsurlaubes erfolgt so, dass mit den Arbeitnehmervertretern ein Urlaubsplan zu erstellen ist, in dem für jeden Arbeitnehmer mindestens vier Urlaubswochen vorzusehen sind. Bei Verbrauch des Erholungsurlaubes in mehreren Teilen hat ein Urlaubsteil mindestens 2 Wochen zu dauern, es sei denn Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren anderes. Der Arbeitgeber muss seinem



Lexilog-Suchpool

Arbeitnehmer mindestens 14 Tage im Vorhinein seine Urlaubsperiode mitteilen. Diese Frist kann mit Einverständnis der Arbeitnehmervertretung verkürzt werden. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer auch die Kosten zu ersetzen, die diesem durch die Änderung der Urlaubsperiode durch den Arbeitgeber entstehen. Weiters darf der Arbeitgeber die Urlaubsperiode nicht so wählen, dass sie in Zeiten des Präsenz- oder Zivildienstes, des Mutterschafts- oder Elternurlaubes, oder in Zeiten des Krankenstandes des Arbeitnehmers fallen. Gesetzliche Feiertage werden nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet.
Eine Unterbrechung von Erholungsurlaub findet statt, wenn der Arbeitnehmer zum Militär- oder Zivildienst eingezogen wird, der Arbeitnehmer krank ist, ein krankes Familienmitglied pflegt oder sich im Mutterschafts- oder Elternurlaub befindet.
Während des Urlaubskonsums erhält der Arbeitnehmer seinen Durchschnittsverdienst als Urlaubsentgelt. Hat der Arbeitnehmer anteilig zu viel Erholungsurlaub konsumiert, so hat er den zu viel erhaltenen Teil des Urlaubsentgeltes zurückzubezahlen.

Nicht konsumierter Resturlaub kann einmal übertragen werden, es ist auch eine Übertragung von Teilen des Urlaubes möglich, nicht jedoch von Zusatzurlaub. Eine zweimalige Übertragung ist nicht möglich.

Die Abgeltung des Erholungsurlaubes ist nur möglich, wenn das Dienstverhältnis beendet wird oder der Arbeitnehmer den Erholungsurlaub auch bis zum Ende des Folgejahres nicht verbrauchen konnte, da der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keinen Urlaub gewährt hat, sowie wenn der Arbeitnehmer seinen Erholungsurlaub in Folge von Dienstverhinderungen nicht bis zum Ende des Folgejahres konsumieren konnte. Ansonsten gilt das Prinzip des Verbotes der Urlaubsablöse.

## ARBEITSZEITVORSCHRIFTEN

Die Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche. Bei Arbeiten in einem Zweischichtbetrieb beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,75 Stunden und bei einem Dreischichtbetrieb 37,5 Stunden.

Die höchst zulässige tägliche Arbeitszeit beträgt 12 Stunden, die höchst zulässige wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden.

Nach einer Arbeitszeit von 6 Stunden ist dem Arbeitnehmer eine Pause von mindestens 30 Minuten zu gewähren. Die Arbeitspause gilt prinzipiell nicht als Arbeitszeit.

Weiters hat die tägliche Ruhezeit zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn mindestens 12 Stunden zu betragen. Die wöchentliche Ruhezeit zwischen 2 Arbeitswochen muss mindestens 35 Stunden betragen. In diese Zeit soll grundsätzlich auch der Sonntag fallen.

Die Leistung von Überstunden ist zahlenmäßig begrenzt. Es können im Jahr maximal 150 Überstunden angeordnet werden, durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann eine Ausweitung auf 416 Überstunden pro Jahr zulässig werden. Eine weitere Einschränkung erfährt die Überstundenleistungsmöglichkeit durch die wöchentliche Höchstgrenze von 8 Stunden.

Bei der Abgeltung von Überstunden gebührt jedenfalls ein Zuschlag von 25%, unabhängig davon, ob Zeitausgleich oder eine Abgeltung in Geld vereinbart wurde. Zulässig ist auch die Vereinbarung einer Überstundenpauschale, mit der bis zu 150 Überstunden pro Jahr abgegolten werden können.



Lexilog-Suchpool

Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sind nur in gewissen, gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig (zB Gesundheitsbereich). Für an Feiertagen geleistete Arbeit gebührt ein Zuschlag von mindestens 100% des Grundentgeltes.

## BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES

Das tschechische Arbeitsrecht sieht folgende Beendigungsarten vor:

- Kündigung des Dienstverhältnisses
- Einvernehmliche Lösung
- Lösung in der Probezeit
- Zeitablauf
- Entlassung
- Austritt
- Tod des Arbeitnehmers

**Kündigung des Dienstverhältnisses**
Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann durch Kündigung beendet werden. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und muss der anderen Seite rechtzeitig zugehen. Ein entsprechender Formmangel macht die Kündigung unwirksam. Eine Zurücknahme der Kündigung hat auch schriftlich zu erfolgen und ist nur wirksam, wenn die andere Seite schriftlich zustimmt. Vor Ausspruch der Kündigung sind die Arbeitnehmervertreter (Betriebsrat oder Gewerkschaftsfunktionäre) zu informieren und muss mit ihnen über die Kündigung beraten werden. Außerdem muss dem Arbeitnehmer selbst die Möglichkeit zur Stellungnahme gegeben werden.

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer haben mindestens eine zweimonatige Kündigungsfrist einzuhalten. Bei Betriebsstilllegung, Standortverlegung und Rationalisierung beträgt die Kündigungsfrist mindestens drei Monate. Der Beginn der Kündigungsfrist ist der erste Tag des auf den Zugang der Kündigung folgenden Monats. Eine Änderung der Kündigungsfristen ist auch durch eine beiderseitige Willenserklärung nicht möglich.

**Kündigungsgründe**
Die Angabe eines Kündigungsgrundes ist nur bei der Arbeitgeberkündigung nötig, der Arbeitnehmer muss keinen Kündigungsgrund nennen.

Gründe, die den Arbeitgeber zur Kündigung eines Dienstverhältnisses berechtigen, sind:

- Stilllegung, Auflösung oder Verlegung des Betriebes oder Betriebsteils, sofern keine Möglichkeit der Fortbeschäftigung für den Arbeitgeber besteht
- Rationalisierung
- dauernde Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers
- mangelnde Eignung oder ungenügende Arbeitsleistung nach einer schriftlichen Mahnung innerhalb der letzten 12 Monate, zB Führerscheinentzug bei einem Kraftfahrer.
- Verletzung der Arbeitsdisziplin: Hier ist zwischen einer schwerwiegenden Störung der Arbeitsdisziplin und einer einfachen Verletzung der Arbeitsdisziplin zu unterscheiden. Eine schwerwiegende Störung der Arbeitsdisziplin liegt beispielsweise vor, wenn massive Störungen des Betriebsklimas, des Arbeitsablaufes, Tätlichkeiten der Arbeitnehmer untereinander, sowie Beleidigungen



Lexilog-Suchpool

gegenüber dem Arbeitgeber vorkommen. In diesem Fall kommt gegebenenfalls eine Entlassung in Betracht. Handelt es sich jedoch nicht um eine schwerwiegende Verletzung der Arbeitsdisziplin, so kann der Arbeitnehmer nur nach einer schriftlichen Verwarnung innerhalb von sechs Monaten gekündigt werden.
- Gründe, die den Arbeitgeber zur Entlassung berechtigen: Solche Gründe stellen selbstverständlich auch Kündigungsgründe dar.

Nach einer betriebsbedingten Kündigung gibt es ein Verbot der Nachbesetzung für fünf Monate.

**Besonderer Kündigungsschutz**
Bei folgenden Arbeitnehmergruppen kann der Arbeitgeber eine Kündigung nur bei einer Betriebsstilllegung, bei einer Rationalisierung, bei einer Standortverlagerung sowie bei einer Verletzung der Arbeitsdisziplin vornehmen:

- bei Arbeitnehmern, die sich im Krankenstand befinden, sofern dieser nicht absichtlich vom Arbeitnehmer herbeigeführt wurde, Resultat des Alkoholmissbrauches des Arbeitnehmers ist, oder während des Aufenthalts in einer Gesundheitseinrichtung eintrat
- bei Arbeitnehmern, die zum Militär- oder Zivildienst einberufen worden sind
- bei Arbeitnehmern, die eine ärztliche Bescheinigung der Unfähigkeit zur Nachtarbeit aus gesundheitlichen Gründen besitzen

Bei schwangeren Arbeitnehmern und Arbeitnehmern im Mutterschaftsurlaub sowie Eltern im Elternurlaub (Karenzurlaub in Österreich) besteht ein Kündigungsverbot für den Arbeitgeber, außer bei:

- Auflösung eines Unternehmens oder eines Unternehmensteils
- Verlagerung eines Unternehmens oder Unternehmensteils
- Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr wegen einer Vorsatztat
- Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten wegen einer Vorsatztat, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis steht
- Arbeitnehmern im Elternurlaub auch aus den oben genannten Gründen der Verletzung der Arbeitsdisziplin

**Kündigung von eingeschränkt Arbeitsfähigen oder Schwerstbehinderten**
Die Kündigung von diesen Personengruppen durch den Arbeitgeber ist zustimmungspflichtig. Der Arbeitgeber muss vor Ausspruch der Kündigung die Zustimmung des zuständigen Arbeitsamtes einholen. Dieses Zustimmungserfordernis entfällt bei

- Kündigung eines über 65-jährigen
- Stilllegung, Verlagerung und Auflösung eines Unternehmens oder Unternehmensteils und gleichzeitiger Unmöglichkeit der Weiterbeschäftigung durch den bisherigen Arbeitgeber
- Verletzung der Arbeitsdisziplin durch den Arbeitnehmer

**Gewerkschaftsfunktionäre**
Sie können nur mit Zustimmung der Gewerkschaft gekündigt werden. Der Kündigungsschutz dauert bis 12 Monate nach Beendigung des Mandates an. Betriebsräte genießen nicht den besonderen Kündigungsschutz wie Gewerkschaftsfunktionäre, sondern es besteht lediglich ein Diskriminierungsverbot der Betriebsräte aufgrund ihrer Tätigkeit. Die Zustimmung zur Kündigung gilt als erteilt, wenn das



Lexilog-Suchpool

Gewerkschaftsorgan nicht binnen 15 Tagen nach Ersuchen des Arbeitgebers um Zustimmung diese schriftlich verweigert hat. Erteilt das Gewerkschaftsorgan die Zustimmung, so hat der Arbeitgeber binnen zwei weiteren Monaten die Kündigung auszusprechen. Verweigert das Gewerkschaftsorgan jedoch die Zustimmung, so ist die Kündigung rechtsunwirksam. Es kann jedoch das Gericht entscheiden, dass die Kündigung dennoch zulässig ist, wenn die übrigen Voraussetzungen der Kündigung gegeben sind und dem Arbeitgeber aus Billigkeitsgründen eine Weiterbeschäftigung nicht zumutbar ist. Dieselben Zustimmungserfordernisse gelten auch für die Entlassung von Gewerkschaftsfunktionären.

**Änderungskündigung**
Eine Änderung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen ist nur einvernehmlich möglich.

**Entlassung**
Sie hat schriftlich zu erfolgen und muss dem Arbeitnehmer zugehen. Außerdem ist ein Entlassungsgrund anzugeben. Die Entlassung muss prinzipiell unverzüglich erfolgen. Dies bedeutet, dass sie spätestens ein Monat nach Kenntnis des Entlassungsgrundes und spätestens ein Jahr nach der Verwirklichung des Entlassungsgrundes ausgesprochen werden muss.

Entlassungsgründe sind:

- rechtskräftige Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mindestens sechsmonatiger Dauer ohne Bewährung wegen einer vorsätzlich verübten Straftat, sofern die Tat in Erfüllung der Arbeitsaufgaben oder in direktem Zusammenhang verübt wurde. Wurde die Tat jedoch nicht in diesem Zusammenhang verübt, so ist eine Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr vonnöten.
- besonders grobe Verletzung der Arbeitsdisziplin: Es gibt keine gesetzliche Definition, sondern es kommt auf den Einzelfall an. Beispiele dafür sind die Trunksucht des Berufkraftfahrers, sowie das wiederholte unentschuldigte Fernbleiben vom Arbeitsplatz.

**Schwangere, Arbeitnehmer im Elternurlaub**
Sie können nicht entlassen werden. Hier steht dem Arbeitgeber nur die Kündigung oder auch die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses offen.

**Austritt**
Der Austritt hat in Schriftform zu erfolgen und muss dem anderen Teil zugehen. Es ist ein Austrittsgrund anzugeben. Der Austritt muss prinzipiell unverzüglich ausgesprochen werden. Dies bedeutet, dass er spätestens ein Monat nach Kenntnis des Austrittsgrundes und spätestens ein Jahr nach der Verwirklichung des Austrittsgrundes ausgesprochen werden muss.

**Austrittsgründe**
- Der Arbeitnehmer kann die Arbeit nicht ohne ernstliche Gefährdung seiner Gesundheit ausüben und der Arbeitgeber weist ihm nicht binnen 15 Tagen eine Arbeit zu, die er aufgrund einer ärztlichen Bestätigung leisten kann.

- Der Arbeitgeber hat den Arbeitslohn nicht binnen 15 Tagen ab Eintritt der Fälligkeit bezahlt.

Eine Kündigung ohne Kündigungsgrund, ein unberechtigter Austritt oder eine unberechtigte Entlassung hat folgende Konseqenzen:



Lexilog-Suchpool

**Rechtskonsequenzen aus einer rechtswidrigen Beendigung**
Der Arbeitnehmer hat ein Wahlrecht, ob er seine Tätigkeit beim Arbeitgeber fortsetzen will oder nicht. Erklärt der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber seinen Fortsetzungswillen, so bleibt das Dienstverhältnis aufrecht. Erklärt der Arbeitnehmer, dass er keine Weiterbeschäftigung wünscht, endet das Dienstverhältnis mit dem Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist. Im Falle des Dienstaustritts kommt das Wahlrecht dem Arbeitgeber zu. Die Unwirksamkeit der Beendigungsart ist durch Klage durch den Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber binnen zwei Monaten ab dem Tag geltend zu machen, an dem das Dienstverhältnis bei wirksamer Auflösung enden würde. Im Falle der unberechtigten Beendigung durch den Arbeitgeber steht dem Arbeitnehmer für die restliche Kündigungsfrist das ihm durchschnittlich gebührende Entgelt zu, im Falle des unberechtigten vorzeitigen Austritts kann der Arbeitgeber den Ersatz des ihm durch Arbeitsausfall entstandenen Schadens verlangen. Erklärt der Arbeitnehmer berechtigterweise seinen Austritt, so muss ihm der Arbeitgeber den durchschnittlichen Arbeitslohn, den der Arbeitnehmer in der Kündigungsfrist erhalten hätte, bezahlen.

## ABFINDUNG

Sie gebührt nur, wenn das Dienstverhältnis wegen einer Betriebsstilllegung, einer Standortverlegung oder wegen Rationalisierung gekündigt oder einvernehmlich beendet wurde. Weiters gebührt eine Abfindung bei berechtigtem vorzeitigem Austritt und unberechtigter Entlassung.

Die Höhe der Abfindung beträgt mindestens zwei Monatsentgelte. Dieser Betrag kann durch Kollektivvertrag oder Einzelvertrag erhöht werden. Wenn der Arbeitnehmer jedoch innerhalb der Periode, also zB innerhalb der zwei Monate wieder bei demselben Arbeitgeber ein Dienstverhältnis begründet, hat er den aliquoten Teil der Abfindung zurückzuzahlen.

Keine Abfindung gebührt, wenn der Arbeitnehmer durch einen anderen Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten übernommen wurde, oder wenn der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber in einem anderen Dienstverhältnis weiter arbeitet.



Lexilog-Suchpool

# 2. UNGARN

## 2.1 Allgemeines

Ungarn lässt grundsätzlich die Arbeitsverrichtung von Bürgern des EWR ohne Erteilung einer Arbeitsgenehmigung zu, es sei denn, bestimmte Gesetze oder Verordnungen sehen hinsichtlich des jeweiligen Mitgliedstaates eine Übergangsfrist vor. Da Österreich für seinen Arbeitsmarkt für die neuen Beitrittsländer eine Übergangsfrist von sieben Jahren vorsieht, werden die zurzeit geltenden ungarischen Regelungen beibehalten, die eine Arbeitsgenehmigung für österreichische Staatsbürger bestimmen.

### AUFENTHALTSBEWILLIGUNG

Falls sich österreichische Staatsbürger zum Zwecke der Ausübung einer arbeitsgenehmigungsbedürftigen Tätigkeit in Ungarn aufhalten wollen, haben sie vor der Einreise ein sog. „Aufenthaltsvisum“ in Österreich bei der Botschaft/den Konsulaten der Republik Ungarn zu beantragen. Dies gilt auch nach dem EU-Beitritt gemäß den heute geltenden fremdenrechtlichen Regelungen. Das Visum wird innerhalb von maximal sechzig Tagen ausgestellt. Für die Beantragung des Visums sind folgende Unterlagen erforderlich:

- Arbeitsgenehmigung
- Entsendungsvertrag
- Bescheinigung über den Ort der Unterkunft. Wenn es eine vermietete oder eigene Immobilie ist, ist das Eigentumsblatt der Immobilie auch einzureichen.

### ARBEITSBEWILLIGUNG

Österreichische Staatsbürger dürfen also auch nach dem 1. Mai 2004 nur im Besitz einer Arbeitsgenehmigung in Ungarn arbeiten. Das gilt auch für den Fall einer Entsendung.
Die Genehmigung ist vom Dienstgeber zu beantragen, das Genehmigungsverfahren selbst besteht grundsätzlich aus zwei Phasen. In der ersten Phase wird durch den Dienstgeber beantragt, dass er nach Fachkräften mit bestimmten Qualifikationen sucht. Die Behörde prüft den Arbeitsmarkt in diesem Bereich und vermittelt gegebenenfalls Fachkräfte für den Dienstgeber. Falls innerhalb von dreißig Tagen keine Fachkräfte vermittelt werden können, kann der Dienstgeber den Antrag auf Arbeitsgenehmigung stellen.
Bei Vorliegen bestimmter Ausnahmetatbestände kann der Dienstgeber auch auf die Phase 1 verzichten (dh. keine Prüfung des Arbeitsmarktes), indem er das entsprechende Formular einreicht. Beurteilt das Arbeitsamt das Vorliegen eines Ausnahmetatbestandes jedoch anders, kann es von Amts wegen die Phase 1 einleiten.



Lexilog-Suchpool

## 2.2 Steuerrecht

### PERSÖNLICHE STEUERPFLICHT

Das ungarische Einkommensteuergesetz von 1995 Nr. CXVII (im Weiteren huEStG) unterscheidet beschränkt und unbeschränkt steuerpflichtige Personen.
Die unbeschränkte Steuerpflicht beginnt mit dem Tag der Registrierung bei dem zuständigen Finanzamt und endet mit der Aufhebung des Rechtsverhältnisses, in dem die Privatperson steht.
Die beschränkte Steuerpflicht beginnt mit dem Tag der Registrierung bei dem zuständigen Finanzamt und endet mit der Aufhebung des Rechtsverhältnisses, in dem die Privatperson steht.

### STEUERTARIF

Gemäß huEStG wird das unter die beschränkte Steuerpflicht fallende Einkommen, dh. das Einkommen der entsandten Privatperson, nicht durch einen größeren Steuersatz belastet, als wäre sie, ihr Ehepartner und ihr Kind von ungarischer Ansässigkeit. Bedingung für diese Bestimmung ist, dass die Privatperson 75 Prozent ihres Einkommens aus ungarischen Quellen bezieht. Die Privatperson kann die Steuerbegünstigungen in Ungarn nur in dem Fall geltend machen, wenn ihr im Ansässigkeitsstaat, dh. in Österreich, keine ähnliche Begünstigung zukommt.
Sind die Einkünfte der Privatperson aus selbstständiger und nicht selbstständiger Arbeit in Ungarn steuerpflichtig, so bilden sie einen Teil der Steuerbemessungsgrundlage der Einkommensteuer, die nach den Regelungen des Einkommensteuergesetzes auf Grund der progressiven Steuertafel abzuführen sind.

| **Bemessungsgrundlage** | **Steuerlast** |
|---|---|
| von 0 bis 1.500.000 HUF | 18% |
| 1.500.001 HUF | 270.000 HUF und 38% über 1.500.000 HUF |

Die Privatperson kann eine Einkommensteuerbegünstigung von 18 Prozent, maximal jedoch THUF 9 (EUR 36) monatlich und höchstens 12-mal im Jahr in Anspruch zu nehmen, wenn ihr jährliches Bruttoeinkommen THUF 1.350 (EUR 5.400) [ab 01.01.2006 THUF 1.500 (EUR 6.000)] nicht überschreitet. Bis THUF 1.950 (EUR 7.800) [ab 01.01.2006 THUF 2.100 (EUR 8.400)] kann die Begünstigung im verringerten Maße von der Privatperson geltend gemacht werden.

### STEUEREINBEHALT UND ERKLÄRUNGSPFLICHTEN

Die Privatperson erfüllt ihre Steuerzahlungspflichten gegenüber dem Finanzamt durch Selbstbemessung, dh. sie ermittelt vierteljährlich gemäß der Steuertabelle ihre zu zahlende Steuer und bis zum 12. des dem Quartal folgenden Monats leistet sie eine Anzahlung. Die Privatperson hat jedes Jahr bis zum 20. Mai dem Finanzamt eine Steuererklärung einzureichen, auf Grund dieser sie ihren Steuerrückstand einholen oder eventuell ihre Überzahlung rückfordern kann.



Lexilog-Suchpool

## DOPPELBESTEUERUNGSABKOMMEN

Im Fall der beschränkten Steuerpflicht erstreckt sich die Steuerpflicht einer im Ausland ansässigen Privatperson auf Grund des Ortes für Einkommenserwerb nur auf die inländischen Erlöse. Im Sinne des Art. 15 des DBA zwischen Österreich und Ungarn werden die aus unselbstständiger Arbeit stammenden Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen einer in Österreich ansässigen, nach Ungarn entsandten Privatperson in Ungarn besteuert, wenn eine der folgenden Bedingungen zutrifft:

- Die Vergütung wird von einem Dienstgeber gezahlt, der in Ungarn über eine Ansässigkeit verfügt oder
- die Vergütung wird von einer ungarischen Betriebsstätte oder einer in Ungarn befindlichen ständigen Anlage getragen oder
- die Privatperson hält sich in Ungarn mehr als 183 Tage auf.

Weist das DBA das Besteuerungsrecht Ungarn zu, hat sich die österreichische Privatperson gemäß dem Gesetz über die Steuerordnung von 2003 Nr. XCII vor dem Beginn ihrer Tätigkeit beim zuständigen Finanzamt registrieren zu lassen, um eine Steuernummer einzuholen. Die Privatperson muss folgende Angaben dem Finanzamt kundgeben:

- Name, Geburtsort und -datum, Bürgerschaft der Privatperson, Mädchenname der Mutter,
- Anschrift der Privatperson,
- Postanschrift der Privatperson, wenn diese unterschiedlich von der Anschrift ist, Name und Anschrift des ungarischen Bevollmächtigten,
- Ausübung und Umstände der Tätigkeit der die selbstständige Arbeit ausübenden Privatperson,

Anhand der Registrierung der Privatperson legt das Finanzamt die Steueridentifikationsnummer der Privatperson fest und stellt darüber innerhalb von 15 Tagen einen Steuerausweis aus.
Das Finanzamt benachrichtigt die Privatperson innerhalb von 30 Tagen über die Erfassung in die Registratur und informiert sie über die darin aufgenommenen persönlichen Angaben. Der empfangende Dienstgeber ist verpflichtet, seine Qualifizierung als Dienstgeber innerhalb von 15 Tagen nach der ersten steuerhängigen Auszahlung dem Finanzamt zu melden, auch dann, wenn ihm keine anderen Steuerverbindlichkeiten zu Lasten gehen. Die Gesellschaft mit oder ohne Rechtspersönlichkeit hat bis zum dem Steuerjahr folgenden 31. Januar dem Finanzamt die zur nicht selbstständigen Tätigkeit entsandte, im Ausland ansässige Privatperson anzukündigen,

- die sich mehr als 183 Tage im Steuerjahr in Ungarn aufgehalten hat, oder
- deren Honorare, Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen nicht vom ausländischen Dienstgeber oder in dessen Namen ausgezahlt werden, oder
- deren Honorare, Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen von der in Ungarn liegenden Betriebsstätte getragen werden.

Die Vergütungen für die von Österreich nach Ungarn entsandten Aufsichtsräte und Vorstände werden nach Art. 16 des DBA in Ungarn versteuert. Auf die Gehälter der nach Ungarn entsandten, in Österreich ansässigen Schüler und Studenten für Studium, Bildung und Versorgung wird in Österreich Steuer erhoben, wenn diese ausschließlich aus nicht ungarischen Quellen stammt. Andere, nicht erwähnte Erträge sind im Ansässigkeitsstaat (im konkreten Fall in Österreich) steuerbar.



Lexilog-Suchpool

## WERBUNGSKOSTEN, SONDERAUSGABEN, AUSSERGEWÖHNLICHE BELASTUNGEN

Die steuerpflichtigen Personen können die im huEStG angeführten Begünstigungen in Anspruch nehmen, außer sie haben keine ähnlichen Begünstigungen in Österreich geltend gemacht. Voraussetzung für den Ansatz von Werbungskosten ist, dass die Privatperson 75 Prozent ihrer Einkünfte in Ungarn bezieht. Die Einkommensteuer kann unter anderen Bedingungen um folgende Posten vermindert werden (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

- 30 Prozent der Studiengebühr oder Kostenerstattung der an einer Hochschule oder Universität studierenden Privatperson, maximal jedoch THUF 60 (EUR 240),
- 50 Prozent von gekauften PC oder PC-Anlagen, maximal jedoch THUF 60 (EUR 240), wenn das Einkommen der Privatperson THUF 4.000 (EUR 16.000) nicht erreicht, (ab 01.01.2006 kann die Begünstigung nur noch nach gekauften kompletten PCs geltend gemacht werden)
- 40 Prozent vom Tilgungsbetrag, von Zinsen, Verwaltungskosten, Kreditüberweisungsgebühr eines von einem Kreditinstitut aufgenommenen Wohnungskredites, wenn der Privatperson eine Zinsunterstützung zukommt und der Kreditierungsbetrag THUF 15.000 (EUR 60.000) nicht überschreitet und für den Kauf einer neuen, in Ungarn liegenden Wohnung oder den Bau einer in Ungarn liegenden Wohnung verwendet wird.
- 30 Prozent in den nicht erwähnten Fällen, wenn der Kreditierungsbetrag THUF 10.000 (EUR 40.000) nicht überschreitet, aber maximal THUF 120 (EUR 480), wenn das Einkommen der Privatperson THUF 4.000 (EUR 16.000) nicht erreicht.

## BERECHNUNGSBEISPIEL

Im Beispiel wird davon ausgegangen, dass die entsandte Privatperson in Ungarn versichert ist. In diesem Fall ist ein Rentenbeitrag von 8,5 Prozent, ein Gesundheitsbeitrag von 4 Prozent und ein Sozialversicherungsbeitrag von 29 Prozent zu leisten. Es werden keine persönlichen Absetzbeträge berücksichtigt.

| **2005** | **EUR** | **EUR** | **EUR** | **EUR** | **EUR** | **EUR** | **EUR** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Bruttoeinkommen pro Jahr | 20.000 | 30.000 | 40.000 | 50.000 | 70.000 | 95.000 | 105.000 |
| **Sozialversicherung** | **2.500** | **3.240** | **3.640** | **4.040** | **4.840** | **5.840** | **6.240** |
| Steuerbemessungsgrundlage | 20.000 | 30.000 | 40.000 | 50.000 | 70.000 | 95.000 | 105.000 |
| **Einkommensteuer** | **6.400** | **10.200** | **14.000** | **17.800** | **25.400** | **34.900** | **38.700** |
| **Nettoeinkommen pro Jahr** | **11.100** | **16.560** | **22.360** | **28.160** | **39.760** | **54.260** | **60.060** |



Lexilog-Suchpool

## 2.3 Sozialversicherungsrecht

**Ausgewählte Leistungen aus den Bereichen Unfall-, Kranken-, Pensions,- und Arbeitslosenversicherung** (Quelle MISSOC – Soziale Sicherheit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, im Europäischen Wirtschaftsraum und in der Schweiz – Stand vom 1. Mai 2004). Die angeführten Beträge und Prozentzahlen sind 2005 gültig.

### UNFALLVERSICHERUNG

Versichert sind die bei der Ausübung der Arbeitstätigkeit der versicherten Person oder auf dem Arbeitsweg durch einen Unfall hervorgerufenen Verletzungen sowie Gesundheitsbeeinträchtigungen als Folge einer Berufskrankheit.
Hat der Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit eine Minderung der Erwerbsfähigkeit im Ausmaß von mindestens 16% bis 66% zur Folge, wird eine Arbeitsunfallsrente von 8% bis 30% des monatlichen Durchschnittsbruttoentgelts aus dem vorangegangen Jahr geleistet.
Ist eine Minderung der Erwerbsfähigkeit im Ausmaß von 67% und mehr eingetreten, wird eine Erwerbsunfähigkeitsrente auf Grund des monatlichen Durchschnittsbruttoentgelts aus dem vorangegangenen Jahr, mindestens € 99 monatlich, geleistet.

### KRANKENVERSICHERUNG UND MUTTERSCHAFT

**Bemessungsgrundlage und Beiträge**
In der Krankenversicherung ist keine Höchstbeitragsgrundlage vorgesehen. Der Arbeitnehmerbeitrag beträgt 4%, der Arbeitgeberbeitrag beträgt 11% des Bruttoentgelts. Neben dem Arbeitgeberbeitrag leistet der Arbeitgeber monatlich einen Pauschalbetrag von € 7,8 (Gesundheitszuschlag) pro Arbeitnehmer. Arbeitgeber müssen ein Drittel der Krankengeldzahlung, die eine versicherte Person während ihrer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit oder ihres Krankenhausaufenthaltes erhält, als Beitrag entrichten.

**Geldleistungen**
Als Krankengeld werden ab einer Versicherungszeit von zwei und mehr Jahren 70%, bei einer Versicherungszeit unter zwei Jahren oder bei einer stationären Behandlung 60% des durchschnittlichen Bruttoentgelts des letzten Kalenderjahres für die Dauer von maximal 52 Wochen geleistet.
Als Versicherungsleistung der Mutterschaft wird das Mutterschaftsgeld von 70% des durchschnittlichen Bruttoentgelts des vorangegangenen Jahres, für die Dauer von entweder vier Wochen vor und 20 Wochen nach der Geburt oder nach der Wahl der Mutter für eine Dauer von 24 Wochen nach der Geburt, gewährt.

### PENSIONSVERSICHERUNG

**Bemessungsgrundlage und Beiträge**
Die Altersrenten beruhen auf einem obligatorischen Zweisäulensystem. Die erste Säule wird als umlagenfinanzierte staatliche Rente geleistet. Die zweite Säule wird von privaten Pensionsfonds nach dem Kapitaldeckungsverfahren geleistet. Der Arbeitnehmerbeitrag beträgt 8,5% des Bruttoentgelts. Der Arbeitgeberbeitrag beträgt in der ersten Säule 18% des Bruttoentgelts. In der zweiten Säule wird kein Arbeitgeberbeitrag eingehoben. Für Arbeitnehmer besteht in beiden Säulen eine Bemessungsgrenze von € 69 täglich. Für den Arbeitgeberbeitrag ist keine Bemessungsgrenze vorgesehen.



Lexilog-Suchpool

**Geldleistungen**
Bei Vorliegen einer Minderung der Erwerbsfähigkeit im Ausmaß von mindestens 67 % wird eine Invaliditätsrente gewährt. Die Höhe der Invaliditätsrente ist vom Alter zu Beginn der Invalidität, der Versicherungszeit und der Invaliditätsstufe abhängig und beträgt, wenn weniger als 25 Versicherungsjahre vorliegen, zwischen 42 % bis 63 % des durchschnittlichen, seit 1988 erzielten Nettolohns. Liegen mehr als 25 Versicherungsjahre vor, wird die Rente wie eine Altersrente berechnet.
Die Invaliditätsrente beträgt monatlich mindestens € 99.
Das Regelpensionsalter beträgt für beide Säulen 62 Jahre. Für Arbeitnehmer in bestimmten Berufen mit schweren körperlichen oder gesundheitsgefährdenden Arbeiten (Schwerarbeiter) wird das Regelpensionsalter, abhängig von der Dauer der Schwerarbeit, gesenkt. Eine vorgezogene Rente ist bei Frauen bis zu 5 Jahren vor dem Regelpensionsalter, bei Männern frühestens mit 60 Jahren, wenn entsprechend lange Versicherungszeiten vorliegen, möglich. Bei Frauen mit Geburtsdatum ab 1946 und Männer mit Geburtsdatum ab 1939 sind mindestens 38 Beschäftigungsjahre erforderlich. Für ältere Geburtsjahrgänge bestehen Übergangsbestimmungen.
Die Mindestrente in der ersten Säule beträgt monatlich € 99. In der zweiten Säule besteht keine gesetzliche Mindestrente.

### ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

In der Arbeitslosenversicherung ist für Arbeitnehmer keine Höchstbeitragsgrundlage vorgesehen. Der Arbeitnehmerbeitrag beträgt 1 %, der Arbeitgeberbeitrag beträgt 3 % des Bruttoeinkommens. Das Arbeitslosengeld beträgt mindestens € 150 und höchstens € 500 monatlich und wird maximal für die Dauer von 270 Tagen gewährt.

## 2.4 Arbeitsrecht

### ARBEITSVERTRAG

Die Regelungen über den Arbeitsvertrag sind im ungarischen Arbeitsgesetzbuch (AGB) zu finden. Für den Abschluss von Arbeitsverträgen sieht das AGB zwingend das Schriftlichkeitsgebot vor. Bei Nichteinhaltung der Schriftform ist der Arbeitsvertrag allerdings nur dann unwirksam, wenn der Arbeitnehmer sich innerhalb von 30 Tagen nach der Arbeitsaufnahme auf den Formmangel beruft.

Zusätzlich zum schriftlichen Dienstvertrag hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine schriftliche Belehrung über dessen Rechte zu erteilen.

Wie im österreichischen Recht, wird auch im ungarischen Recht grundsätzlich zwischen befristeten und unbefristeten Dienstverhältnissen unterschieden.

Hinsichtlich des Verhältnisses der Rechtsquellen untereinander gilt das Günstigkeitsprinzip, nachdem Kollektivverträge oder Einzelverträge die gesetzlich normierten Arbeitnehmerrechte nur verbessern, nicht aber verschlechtern können.



Lexilog-Suchpool

## BEFRISTUNG

Die Vereinbarung einer Befristung muss im Arbeitsvertrag explizit festgehalten werden, ansonsten gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet. Es muss daher die Dauer des befristeten Dienstverhältnisses durch einen datumsmäßig oder auf eine andere Weise festgelegten Zeitpunkt bestimmt sein. Eine Verlängerung der Befristung ist nur bei sachlicher Rechtfertigung möglich. Gibt es keine sachliche Rechtfertigung, so ist von einem unbefristeten Dienstverhältnis auszugehen. Der höchst zulässige Gesamtbefristungszeitraum beträgt 5 Jahre, wobei Zeiten von Dienstverhältnissen, die in einem Zeitraum von weniger als 6 Monaten aneinander anschließen, zusammengerechnet werden. Arbeitet ein Arbeitnehmer mit Wissen seines Vorgesetzten einen Tag länger als für die Dauer der Befristung, so wird das Arbeitsverhältnis unbefristet. Eine Ausnahme davon besteht für den Fall, dass ein Befristungszeitraum für maximal 30 Tage vereinbart wurde, da sich in diesem Fall bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses über die 30 Tage dieses lediglich für weitere 30 Tage verlängert.

Eine Abweichung von den oben genannten Befristungsregelungen gibt es für leitende Angestellte wie GmbH-Geschäftsführer, bei denen Befristungen ohne jegliche Beschränkungen zulässig sind.

## PROBEZEIT

Rechtlich zulässig ist auch die Vereinbarung einer Probezeit. Sie muss schriftlich im Dienstvertrag vereinbart werden und kann grundsätzlich bis zu 30 Tage betragen. Eine Ausdehnung der Probezeit auf bis zu 3 Monate ist durch Kollektivvertrag oder Einzelvertrag möglich. Ausgeschlossen ist hingegen die Verlängerung einer einmal vereinbarten Probezeit. In der Probezeit kann das Dienstverhältnis von beiden Seiten ohne Einhaltung einer Frist oder Angabe eines Grundes gelöst werden.

## ENTGELT

In Ungarn existiert ein allgemein gültiger Mindestlohn. Dieser wird jährlich von der Regierung gemeinsam mit den Sozialpartnern im Nationalen Arbeitsrat festgelegt. Diese dürfen das durch die Regierungsverordnung festgelegte Niveau nicht unterschreiten. Sonderzahlungen (zB Weihnachtsremunerationen) sind gesetzlich nicht vorgesehen, können jedoch wie in Österreich in Kollektivverträgen vereinbart werden.

**Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**
Die Höhe des Anspruches auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beträgt für die ersten 15 Tage 80% des Gehaltes. Diesen Betrag hat der Arbeitgeber zu leisten. Danach übernimmt die Sozialversicherung die Zahlung des Krankengeldes von 70% des Gehaltes bis zu dem Höchstausmaß eines Jahres. Der Krankenstand ist durch ein ärztliches Attest zu bestätigen.

## URLAUB

In Ungarn richtet sich der Grundanspruch auf Erholungsurlaub nach dem Lebensalter des Arbeitnehmers und nicht nach der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers. Der Grundanspruch beträgt bis zum 25. Lebensjahr 21 Arbeitstage und steigert sich bis auf 30 Arbeitstage ab dem 45. Lebensjahr. Den während des Kalenderjahres ein- und austretenden Arbeitnehmern steht nur der aliquote Teil des Grundurlaubes zu. Über den gesetzlich festgelegten Grundanspruch gebührt unter gewissen Umständen ein Anspruch auf Zusatzurlaub, dessen Rechtsgrundlage sich im Gesetz, im Kollektivvertrag oder im Einzelvertrag finden kann.



Lexilog-Suchpool

Die Wahl des Urlaubszeitpunktes ist in Ungarn nicht an eine Parteienvereinbarung gebunden. Vielmehr kann der Arbeitgeber den Zeitpunkt des Urlaubskonsums prinzipiell selbst festlegen. In der Praxis werden jedoch im Arbeitsvertrag die Grundsätze des Urlaubsverbrauches vereinbart. Im Falle der Urlaubsanordnung durch den Arbeitgeber hat dieser dem Arbeitnehmer dies spätestens 1 Monat vor dem gewünschten Zeitpunkt mitzuteilen. Der Arbeitgeber hat jedoch dem Arbeitnehmer, mit Ausnahme der ersten 3 Monate des Dienstverhältnisses, ein Viertel des Grundurlaubes zu einem vom Arbeitnehmer gewählten Zeitpunkt zu gewähren. Der Arbeitnehmer hat seinen diesbezüglichen Wunsch dem Arbeitgeber spätestens 15 Tage vor dem gewünschten Zeitpunkt mitzuteilen. Eine Aufteilung des Erholungsurlaubes in mehr als 2 Teile ist grundsätzlich nicht zulässig, außer dies geschieht auf Wunsch des Arbeitnehmers. Die Änderung eines einmal festgelegten Urlaubszeitraumes bzw. eine Unterbrechung des Erholungsurlaubes durch den Arbeitgeber ist nur in außerordentlich begründeten Fällen möglich. Dem Arbeitnehmer sind in diesem Fall alle aus diesen Maßnahmen resultierenden Schäden und Kosten zu ersetzen.

Während des Erholungsurlaubes des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber zur Zahlung von Entgelt verpflichtet, vergleichbar dem österreichischen Ausfallsprinzip. Wurde bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis bereits mehr als der aliquote Teil des Erholungsurlaubes konsumiert, ist der zu viel erhaltene Teil des Urlaubsentgeltes zurückzuerstatten.
Eine Abgeltung für den nicht konsumierten Erholungsurlaub ist nur bei Beendigung des Dienstverhältnisses oder bei Einberufung zum Zivil- oder Militärdienst möglich, da im aufrechten Dienstverhältnis das Verbot der Urlaubsablöse gilt.

## ARBEITSZEITVORSCHRIFTEN

Die Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche. Eine kürzere wöchentliche Arbeitszeit kann vereinbart werden.

Nicht eingerechnet in die Arbeitszeit werden Pausen, außer es wurde anders vereinbart. Bei einer Arbeitszeit, die 6 Stunden übersteigt, ist dem Arbeitnehmer eine Pause von 20 Minuten zu gewähren. Nach jeweils 3 weiteren Stunden ist dem Arbeitnehmer eine weitere Pause zu ermöglichen.

Die höchst zulässige Arbeitszeit kann auf 12 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche ausgedehnt werden, im Falle der Kombination von Arbeitszeit mit Rufbereitschaft ist sogar eine Ausweitung der täglichen Arbeitszeit auf 24 Stunden und der wöchentlichen Arbeitszeit auf 72 Stunden möglich.

Die tägliche Ruhezeit zwischen Arbeitsende und dem nächstfolgenden Arbeitsbeginn muss mindestens 11 Stunden betragen. Diese Ruhezeit kann unter gewissen Umständen (zB Schichtbetrieb) durch den Kollektivvertrag auf 8 Stunden verkürzt werden.

Die wöchentliche Ruhezeit hat zwei Tage zu betragen, wobei einer der beiden Ruhetage ein Sonntag sein muss. Von diesem Grundsatz kann jedoch abgewichen werden, wenn ein flexibler Arbeitszeitrahmen (in Österreich Durchrechnungszeitraum) vereinbart worden ist. In diesem Fall muss jedoch eine wöchentliche Mindestruhezeit von 40 Stunden, in die ein ganzer Tag fallen muss, gewährleistet sein. Einmal im Monat hat auch ein Sonntag in die Mindestruhezeit zu fallen. Im Durchschnitt des Arbeitszeitrahmens muss der Arbeitnehmer jedenfalls eine wöchentliche Mindestruhezeit von 48 Stunden erhalten.
Hinsichtlich der Anordnung von Überstundenarbeit sieht das AGB vor, dass Überstunden auf Wunsch des Arbeitnehmers bzw. aufgrund einer kollektivvertraglichen Regelung schriftlich vom Arbeitgeber anzuordnen sind. Pro Kalenderjahr dürfen maximal 200 Überstunden angeordnet werden, eine Ausweitung



Lexilog-Suchpool

auf 300 Stunden ist durch den Kollektivvertrag möglich. Gewisse Arbeitnehmergruppen wie Schwangere dürfen nicht zur Überstundenleistung herangezogen werden.

Als Abgeltung für Überstundenarbeit kann Zeitausgleich oder Abgeltung in Geld vorgesehen werden. Generell wird für die Leistung von Überstunden ein Zuschlag von mindestens 50% bezahlt. Werden die Überstunden an einem sonst arbeitsfreien Tag geleistet, gebührt ein Zuschlag von 100%. Keinen Anspruch auf Überstundenentgelt haben Arbeitnehmer mit freier Zeiteinteilung und gewisse Gruppen von leitenden Angestellten.

Sonntags- und Feiertagsarbeit ist – von wenigen Ausnahmen abgesehen – grundsätzlich nicht zulässig.

## BEENDIGUNGSARTEN

- Lösung in der Probezeit
- Zeitablauf
- ordentliche Kündigung des Dienstverhältnisses
- außerordentliche Kündigung des Dienstverhältnisses (Entlassung, Austritt)
- einvernehmliche Lösung
- Tod des Arbeitnehmers
- Auflösung des Arbeitgebers ohne Rechtsnachfolge (Liquidation)

### Ordentliche Kündigung

Sie hat schriftlich zu erfolgen und muss dem anderen Teil ordnungsgemäß zugehen. Die Kündigungsfristen sind für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer gleich lang und betragen je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit zwischen 30 und 90 Tagen. Eine Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfrist kann vertraglich vereinbart werden, sie darf jedoch den Zeitraum von einem Jahr nicht übersteigen. Nicht gesetzlich vorgeschrieben ist das Erfordernis der Einhaltung eines bestimmten Kündigungstermins. Dieser kann jedoch in einem Kollektivvertrag oder in einem Einzelvertrag vereinbart werden. Im Gegensatz zum unbefristeten Arbeitsverhältnis darf bei Vorliegen einer Befristung eine Kündigung analog zum österreichischen Arbeitsrecht nur dann erfolgen, wenn eine Kündigungsmöglichkeit explizit im Arbeitsvertrag vereinbart wurde und diese mit den gesetzlichen Kündigungsvorschriften im Einklang steht.

### Kündigungsgründe

Bei Arbeitgeberkündigung muss der Arbeitgeber einen Kündigungsgrund angeben, während hingegen der Arbeitnehmer ohne Grundangabe kündigen kann. Kündigungsgründe können arbeitnehmerbezogene Kündigungsgründe wie Minderleistung oder Pflichtverletzung, oder die Nichtbefolgung einer Weisung des Arbeitgebers, gewisse Arbeiten zu leisten, sein, aber auch betriebliche Gründe wie zum Beispiel Rationalisierungen oder Betriebsstilllegungen. Nicht erforderlich ist die Angabe eines Kündigungsgrundes bei leitenden Angestellten oder sogenannten Rentnern, also Arbeitnehmern, die das Pensionsalter erreicht oder die Anspruch auf eine Frühpension oder Invaliditätspension haben.

### Besonderer Kündigungsschutz

Gewisse Arbeitnehmergruppen, wie zum Beispiel schwangere Arbeitnehmer, Arbeitnehmer im Elternurlaub oder Zivildienst leistende Arbeitnehmer, dürfen grundsätzlich nicht gekündigt werden. Eine Kündigung dieser Personen ist jedoch möglich, wenn es sich um leitende Angestellte oder Rentner handelt. Sonderregelungen gelten auch für Arbeitnehmer, die in maximal fünf Jahren das Pensionsalter



Lexilog-Suchpool

erreichen. Sie können nur in besonders begründeten Fällen gekündigt werden. Die Kündigung eines Gewerkschaftsfunktionärs darf nur mit Zustimmung der Gewerkschaft erfolgen. Betriebsräte können nur mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt werden.

**Änderungskündigung**
Da in Ungarn die im Arbeitsvertrag normierten Bedingungen nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geändert werden dürfen, ist die Möglichkeit der Änderungskündigung dem ungarischen Arbeitsrecht unbekannt.

**Außerordentliche Kündigung**
Sie stellt einen Überbegriff für die vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund dar und findet im österreichischen Arbeitsrecht in der Entlassung durch den Arbeitgeber bzw. in dem Austritt durch den Arbeitnehmer ihre Entsprechung. Sie hat schriftlich zu erfolgen und es sind Entlassungs- bzw. Austrittsgründe anzugeben. Weiters ist das Recht, außerordentlich zu kündigen, innerhalb von 15 Tagen ab Kenntnisnahme des Kündigungsgrundes wahrzunehmen. Nach Ablauf eines Jahres ab Verwirklichung eines typischen Tatbestandes oder bei Straftaten nach deren Verjährung ist eine außerordentliche Beendigung nicht mehr möglich.

**Gründe für die außerordentliche Kündigung**
Das AGB sieht als Gründe für die außerordentliche Kündigung die grob fahrlässige oder vorsätzliche erhebliche Verletzung wesentlicher Dienstpflichten durch den Arbeitnehmer oder Arbeitgeber bzw. andere Gründe, die die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar machen, an. Eine Konkretisierung, welche Fälle damit gemeint sind, kann im Kollektivvertrag oder Einzelvertrag getroffen werden. Beispielsweise hat der ungarische Oberste Gerichtshof als Entlassungsgrund anerkannt, wenn ein krank gemeldeter Arbeitnehmer auf der Baustelle des Arbeitgebers erscheint und für seine eigene Firma Geschäftsverhandlungen führt, oder der Arbeitnehmer die Betriebsordnung verletzt, indem er Ware ausliefert und den Lieferschein selbst unterschreibt.

**Rechtskonsequenzen aus der fehlerhaften Beendigung**
Wenn ein entsprechender Kündigungsgrund nicht vorliegt hat der Arbeitnehmer ein Wahlrecht: Er kann die Weiterbeschäftigung verlangen oder jenes Entgelt, das er bei einer ordnungsgemäßen Kündigung einschließlich der Abfindung erhalten hätte sowie den Ersatz aller sonst auftretenden Schäden fordern. Löst der Arbeitnehmer selbst sein Arbeitverhältnis unberechtigterweise ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist auf, so steht dem Arbeitgeber das Entgelt, welches der Arbeitnehmer bei Einhaltung der Kündigungsfrist erhalten hätte und der Ersatz allfälliger weiterer Schäden zu.



Lexilog-Suchpool

## ABFINDUNG

Einen Anspruch auf Abfindung haben Arbeitnehmer, die ordentlich gekündigt werden oder wenn deren Arbeitgeber ohne Rechtsnachfolge aufgelöst wird, sofern sie zumindest drei Jahre bei dem Arbeitgeber beschäftigt waren. Die Höhe der Abfindung beträgt ein Monatsentgelt nach drei Jahren und erhöht sich bis auf sechs Monatsentgelte nach 25 Jahren. Keine Abfindung steht dem Arbeitnehmer zu, wenn er spätestens zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses als Rentner angesehen wird. Eine erhöhte Abfindung gebührt dem Arbeitnehmer jedoch, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von fünf Jahren vor dem Eintritt in die Altersrente bzw. der vorzeitigen Altersrente aufgelöst wurde und nicht bereits vorher vom Arbeitnehmer eine erhöhte Altersrente bezogen wurde.



Lexilog-Suchpool

# 3. SLOWAKEI

## 3.1 Allgemeines

### AUFENTHALTSBEWILLIGUNGEN

**Aufenthalt ohne Anmeldung**
Der EU-Beitritt der Slowakei hat den Aufenthalt von Staatsbürgern aus der EU in der Slowakei vereinfacht. Staatsbürger der EU-Länder können ohne jegliche Meldung drei Monate, dh. 90 Tage, in der Slowakei leben. Sollte sich dieser Aufenthalt verlängern, ist es notwendig, sich zum Aufenthalt anzumelden. Eine Anmeldung ist auch erforderlich, wenn die Person in der Slowakei arbeiten will.

**Anmeldung des Aufenthaltes in der Slowakei**
Die Polizei prüft den Aufenthaltszweck der EU-Staatsbürger in der Slowakei nicht mehr. Für die Anmeldung ist es ausreichend, den Mietvertrag oder die Eigentumsurkunde vorzulegen.

Erfordernisse für die Anmeldung zum Aufenthalt in der Slowakei:

- Meldung bei der Fremdenpolizei
- Vorlage Reisepass oder Identifikationsausweis
- die Fremdenpolizei kann einen Mietvertrag verlangen

### ARBEITSBEWILLIGUNGEN

Der Arbeitsmarkt in der Slowakei steht den Staatsbürgern aus anderen EU-Ländern uneingeschränkt zur Verfügung. Anders als in manchen anderen der neuen EU-Länder sieht die Slowakei keine Gegenseitigkeit bei Beschränkungen des Arbeitsmarktes vor. Eine Arbeitsbewilligung ist nicht notwendig, aber alle Arbeitnehmer aus diesen Staaten sind ausschließlich aus Registrationsgründen bei den slowakischen Arbeitsämtern anzumelden. Diese Anmeldung übernimmt der Arbeitgeber.

## 3.2 Steuerrecht

### PERSÖNLICHE STEUERPFLICHT

Das Gesetz Nr. 595/2003 über die Einkommensteuer (skEStG) unterscheidet beschränkt und unbeschränkt steuerpflichtige Personen. Der unbeschränkten Steuerpflicht unterliegt eine natürliche Person, die auf dem Territorium der Slowakischen Republik ihren ständigen Aufenthalt hat oder sich dort gewöhnlich aufhält. Eine natürliche Person hält sich gewöhnlich auf dem Territorium der Slowakischen Republik auf, wenn sie auf dem Territorium der Slowakischen Republik keinen ständigen Aufenthalt hat, sich jedoch hier mindestens 183 Tage im betreffenden Kalenderjahr aufhält, und zwar zusammenhängend oder in mehreren Zeitabschnitten. In diesen Zeitraum wird jeder begonnene Aufenthaltstag



Lexilog-Suchpool

eingerechnet. Bei der Bestimmung des ständigen Aufenthalts (der steuerlichen Ansässigkeit) einer natürlichen Person ist auch Artikel 4, DBA Ö – SK zu beachten.
Im Sinne des slowakischen Einkommensteuergesetzes wird als Steuerpflichtiger mit beschränkter Steuerpflicht die natürliche Person wie folgt betrachtet:

- eine natürliche Person, die keinen ständigen Wohnsitz auf dem Territorium der Slowakei besitzt oder sich weniger als 183 Tage im betreffenden Kalenderjahr zwecks Ausübung der abhängigen Beschäftigung aufhält,
- eine natürliche Person, die die Grenze zur Slowakischen Republik täglich oder in vereinbarten Zeitintervallen allein zum Zweck der Ausübung einer nicht selbstständigen Arbeit, deren Quelle auf dem Territorium der Slowakischen Republik liegt, überschreitet.

Die Unterscheidung zwischen beschränkter und unbeschränkter Steuerpflicht ist für die Frage von Bedeutung, welche Freibeträge und Absetzbeträge geltend gemacht werden können.

Die Einkünfte der oben angeführten natürlichen Personen als auch derjenigen von einem österreichischen Arbeitgeber in die Slowakei entsendeten Mitarbeiter werden als Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit betrachtet und besteuert.

## STEUERTARIF

Die Höhe der Steuerpflicht beträgt 19% aus der Steuerbemessungsgrundlage der natürlichen Person, die verringert wurde um den steuerfreien Betrag der Steuerbemessungsgrundlage und um Beträge, die für Versicherungsbeiträge einbehalten werden, welche der Arbeitnehmer zu leisten hat.

Allgemein verstehen sich unter Einkünften ohne Rücksicht auf den Rechtsgrund regelmäßige, unregelmäßige oder einmalige Einkünfte, die ausgezahlt, überwiesen oder gutgeschrieben werden, oder in einer anderen Leistungsform **(Sachbezüge)** dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber oder im Zusammenhang mit der Ausübung der nicht selbstständigen Arbeit gewährt werden:

- Insbesondere zählt eine zeitweilige Unterkunft dazu, die dem entsendeten Arbeitnehmer unentgeltlich seitens des Arbeitgebers in der Slowakei zur Verfügung gestellt wird.
- Ausländische Diäten, die dem entsendeten Arbeitnehmer während der Zeit der Arbeitstätigkeit in der Slowakei von dem ausländischen Arbeitgeber geleistet werden, werden als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit betrachtet und besteuert.

Wird jedoch der Arbeitnehmer vom slowakischen Arbeitgeber auf Dienstreise entsendet und besteht der Anspruch auf die Diäten laut slowakischen Vorschriften, sind diese steuerfrei.

Den Einkünften des Arbeitnehmers, dem der Arbeitgeber ein Kraftfahrzeug für Dienst- und Privatfahrten zur Verfügung stellt, ist ein Betrag von 1% des Anschaffungspreises des Kraftfahrzeuges für jeden angefangenen Kalendermonat der Zurverfügungstellung hinzuzurechnen. Wenn es sich um ein gemietetes Fahrzeug handelt, wird vom Anschaffungspreis beim ursprünglichen Eigentümer ausgegangen, und zwar auch bei anschließendem Kauf des gemieteten Fahrzeugs. Falls im Anschaffungspreis keine Mehrwertsteuer einbezogen ist, wird der Preis für Zwecke dieser Bestimmung um diese Steuer erhöht.



Lexilog-Suchpool

Die Steuerbemessungsgrundlage verringert sich um den steuerfreien Betrag, und zwar um den 19,2-fachen Betrag des zum 1. Januar des betreffenden Besteuerungszeitraums gültigen Existenzminimumbetrags pro Jahr und Steuerpflichtigem. Für das Jahr 2005 wurde der Betrag von SKK 87.936,- bestimmt.

Die Steuerbemessungsgrundlage darf bei natürlichen, in der Slowakei nicht steuerlich ansässigen Personen, um den steuerfreien Teil für die Ehefrau (den Ehemann), die (der) mit dem Steuerpflichtigen in einem gemeinsamen Haushalt lebt, sofern sie (er) keine eigenen Einkünfte hat, nicht verringert werden. Dies gilt auch für den steuerlichen Bonus für Kinder.

Die Freibeträge für den Steuerzahler und für die Ehefrau (den Ehemann) vermindern die Steuerbemessungsgrundlage für die Einkommensteuer natürlicher Personen, der steuerliche Bonus für Kinder wird aber von der Steuer direkt abgesetzt.

## STEUEREINBEHALT UND ERKLÄRUNGSPFLICHTEN

Der Arbeitgeber (slowakischer oder österreichischer) ist verpflichtet, die Lohnsteuer von dem monatlichen Gehalt des Arbeitnehmers abzuziehen und an das für den Arbeitgeber zuständige Finanzamt von diesem abzuführen. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der entsandte Arbeitnehmer Vorauszahlungen für die Einkommensteuer natürlicher Personen selbst leistet, oder die Einkünfte in Österreich zu versteuern sind.

Bis spätestens 15. Februar des auf den abgelaufenen Besteuerungszeitraum folgenden Jahres kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber, bei dem er den steuerfreien Teil der Steuerbemessungsgrundlage pro Steuerpflichtigem geltend gemacht hat, um Durchführung einer Jahresabrechnung aus der Gesamtsumme der steuerbaren Lohnzahlungen von allen Arbeitgebern schriftlich ersuchen.

Der Arbeitgeber führt die Jahresabrechnung auf Ersuchen des Arbeitnehmers und auf Grundlage

- der Angaben über den steuerpflichtigen Lohn, die er gemäß Gesetz zu führen hat,
- der Nachweise, die den Anspruch auf Verringerung der Steuerbemessungsgrundlage um Freibeträge für die Ehefrau (Ehemann) und den steuerlichen Bonus für Kinder begründen und
- der Bestätigungen über die Gesamtsumme der verrechneten und ausgezahlten Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit und über die einbehaltenen Steuervorauszahlungen für diese Einkünfte,
- über für nicht aus Geld bestehende steuerpflichtige Einkünfte von allen erhaltenen Sachbezügen

durch.

In einigen Fällen hat aber der Arbeitnehmer selbst die Steuererklärung für die Einkommensteuer natürlicher Personen abzugeben und zwar insbesondere, wenn:

- der Arbeitgeber die Jahreslohnabrechnung nicht durchführen kann,
- der Arbeitnehmer auch Einkünfte aus ausländischen Quellen bezieht,
- der Arbeitnehmer Einkünfte vom ausländischen Arbeitgeber erhält,



Lexilog-Suchpool

- der Arbeitnehmer um die Durchführung der Jahresabrechnung nicht ersuchen kann, weil der betreffende Arbeitgeber ohne Rechtsnachfolger „erloschen“ ist. Es handelt sich hier um das Formular: „Steuererklärung für die Einkommensteuer natürlicher Personen, Typ A“.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Belege bzw. Nachweise für den vergangenen Besteuerungszeitraum spätestens bis 15. Februar des nach Ablauf des Besteuerungszeitraums folgenden Jahres vorzulegen. Wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber um die Durchführung der Jahresabrechnung ersucht und innerhalb der festgelegten Frist die erforderlichen Belege nicht vorgelegt hat, hat er eine Steuererklärung abzugeben.

Die Jahresabrechnung der Vorauszahlungen und die Berechnung der Steuer wird vom Arbeitgeber spätestens bis 31. März des auf den abgelaufenen Besteuerungszeitraum folgenden Jahres ausgeführt. Die Differenz zwischen der berechneten Steuer und der Summe der einbehaltenen Steuervorauszahlungen zugunsten des Arbeitnehmers wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zurückerstattet, spätestens bei der Lohnabrechnung für den April des Jahres, in dem die Jahresabrechnung der Vorauszahlungen durchgeführt wird.

Eine Steuerschuld, die sich aus der Jahresabrechnung ergibt, wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber spätestens bis zum Ende des Besteuerungszeitraums, in dem die Jahresabrechnung der Vorauszahlungen erfolgt, vom steuerpflichtigen Lohn einbehalten. Diese Steuerschuld oder den einbehaltenen Teil der Steuerschuld entrichtet der Arbeitgeber an die Steuerverwaltungsbehörde zum nächsten Termin für die Entrichtung der Steuervorauszahlungen.

## DOPPELBESTEUERUNGSABKOMMEN

Vorbehaltlich Art. 16 (Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsvergütungen), 18 (Ruhegehälter) und 19 (Ausübung öffentlicher Funktionen) DBA Ö – SK dürfen Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen, die eine in Österreich ansässige Person aus unselbstständiger Arbeit bezieht, nur in diesem Staat besteuert werden, es sei denn, die Arbeit wird in der Slowakei ausgeübt. Wird die Arbeit dort ausgeübt, so dürfen die dafür bezogenen Vergütungen in der Slowakei besteuert werden.

Ungeachtet des oben Angeführten dürfen Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person für eine im anderen Vertragsstaat ausgeübte unselbstständige Arbeit bezieht, nur im erstgenannten Staat besteuert werden, wenn

- der Empfänger sich im anderen Staat insgesamt nicht länger als 183 Tage während des betreffenden Kalenderjahres aufhält und
- die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat ansässig ist, und
- die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte oder festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat hat.

Hierbei machen wir auf die Tatsache aufmerksam, dass die Bestimmung daher nur dann anwendbar ist, wenn alle drei Voraussetzungen erfüllt sind. Ist auch nur eine dieser drei Voraussetzungen nicht erfüllt, hat der Tätigkeitsstaat nach der allgemeinen Regel des Artikels 15 das Besteuerungsrecht.
Ungeachtet der vorstehenden Bestimmungen dieses Artikels dürfen Vergütungen für unselbstständige Arbeit, die an Bord eines See- oder Binnenschiffes oder Luftfahrzeuges im internationalen Verkehr



Lexilog-Suchpool

ausgeübt wird, nur in dem Vertragsstaat besteuert werden, in dem jene Person ansässig ist, die die Gewinne aus dem Betrieb des See- oder Binnenschiffes oder Luftfahrzeuges erzielt.
Diese Regelung entspricht somit der allgemeinen Regelung des OECD-Musterabkommens. Das DBA Ö – SK enthält auch sonst keine Besonderheiten, insbesondere keine Grenzgängerregelung.

## WERBUNGSKOSTEN, SONDERAUSGABEN, AUSSERGEWÖHNLICHE BELASTUNGEN

**Werbungskosten**
Die Beiträge des Dienstnehmers zur Sozialpflichtversicherung vermindern die steuerpflichtigen Einkünfte.
Das gilt auch für die Beiträge zur ausländischen Sozialpflichtversicherung ähnlicher Art, wie die slowakische. Andere Ausgaben, beispielsweise für Fachliteratur, können nicht als Werbungskosten geltend gemacht werden.

**Sonderausgaben**
Im Allgemeinen kann der Arbeitnehmer keine Sonderausgaben geltend machen. Die Steuerbemessungsgrundlage kann nur um den steuerfreien Betrag von SKK 87.936,- (für das Jahr 2005) verringert werden.

**Außergewöhnliche Belastungen**
Außergewöhnliche Belastungen können ebenfalls nicht von der Steuerbemessungsgrundlage in Abzug gebracht werden.

## BERECHNUNGSBEISPIEL

Die folgende Berechnung basiert auf der Annahme eines Dienstverhältnisses in der Slowakei (100% der Tätigkeit in der Slowakei, 100% Besteuerung in der Slowakei, 100% Sozialversicherung in der Slowakei). Die zugrunde liegenden Beitragssätze sind Sätze aus 2005. Es werden keine persönlichen Absetzbeträge berücksichtigt.

| **2005** | **EUR** | **EUR** | **EUR** | **EUR** | **EUR** | **EUR** | **EUR** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Bruttoeinkommen pro Jahr | 20.000 | 30.000 | 40.000 | 50.000 | 70.000 | 95.000 | 105.000 |
| **Sozialversicherung** | **1.850** | **1.850** | **1.850** | **1.850** | **1.850** | **1.850** | **1.850** |
| Steuerbemessungsgrundlage | 18.150 | 28.150 | 38.150 | 48.150 | 68.150 | 93.150 | 103.150 |
| **Einkommensteuer** | **3.448** | **5.348** | **7.248** | **9.148** | **12.948** | **17.698** | **19.598** |
| **Nettoeinkommen pro Jahr** | **14.702** | **22.802** | **30.902** | **39.002** | **55.202** | **75.452** | **83.552** |



Lexilog-Suchpool

## 3.3 Sozialversicherungsrecht

**Ausgewählte Leistungen aus den Bereichen Unfall-, Kranken-, Pensions,- und Arbeitslosenversicherung** (Quelle MISSOC – Soziale Sicherheit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, im Europäischen Wirtschaftsraum und in der Schweiz – Stand vom 1.Mai 2004). Die angeführten Beträge und Prozentzahlen sind 2005 gültig.

### UNFALLVERSICHERUNG

**Bemessungsgrundlage und Beiträge**
In der Unfallversicherung ist keine Höchstbeitragsgrundlage vorgesehen. Der Beitrag ist ausschließlich vom Arbeitgeber zu entrichten und beträgt 0,8% des Bruttoentgelts.

**Geldleistungen**
Versichert sind Verletzungen oder Tod – in Verbindung mit der Ausführung von beauftragten Arbeiten – sowie Gesundheitsbeeinträchtigungen als Folge einer Berufskrankheit, mit Ausnahme solcher Verletzungen oder Todesfälle, die vom Arbeitnehmer selbst verursacht wurden oder aufgrund von Trunkenheit zustande kamen. Weg-Unfälle sind nicht unfallversichert.

Als Geldleistungen wird bei einer vorübergehenden Erwerbsunfähigkeit für höchstens 52 Wochen ein Verletztengeld als Zulage zum Krankengeld gewährt. Das Verletzungsgeld beträgt während der ersten 3 Tage 55% der täglichen Bemessungsgrundlage (= durchschnittliches tägliches Einkommen im Kalenderjahr vor dem Eintritt der Verletzung) und anschließend 25% der täglichen Bemessungsgrundlage.

Im Falle einer beruflichen Rehabilitation wird Umschulungsgeld oder Rehabilitationsgeld im Ausmaß von 80% der täglichen Bemessungsgrundlage gewährt.
Bei dauernder Erwerbsunfähigkeit wird ab einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 40% eine Unfallrente gewährt. Bei einer Minderung der Erwerbsunfähigkeit zwischen 10% und 40% wird eine einmalige Abfindung gewährt.

### KRANKENVERSICHERUNG UND MUTTERSCHAFT

**Bemessungsgrundlage und Beiträge**
In der Krankenversicherung ist für Sach- und Geldleistungen eine unterschiedliche Beitragslast vorgesehen.

**Sachleistungen**
Es besteht eine Mindest- und eine Höchstbeitragsgrenze. Die Mindestgrenze beträgt € 181, die Höchstgrenze € 1.250 monatlich. Für Arbeitnehmer mit Behinderung und junge Arbeitnehmer gelten niedrigere Mindestbeitragsgrenzen. Der Krankenversicherungsbeitrag der Arbeitnehmer beträgt 4% des monatlichen Bruttoeinkommens. Der Beitrag der Arbeitgeber beträgt 10% (2% für behinderte Arbeitnehmer – Beitrag des Arbeitnehmers, 5% Beitrag des Arbeitgebers) der Lohnsumme.

**Geldleistungen**
Für Geldleistungen besteht ebenfalls eine Mindest- und Höchstbeitragsgrenze. Die Mindestbeitragsgrenze beträgt € 151, die Höchstbeitragsgrenze € 503 monatlich. Der Krankenversicherungsbeitrag beträgt für Arbeitnehmer 1,4% des monatlichen Bruttoeinkommens. Arbeitgeber leisten 1,4% der Lohn-



Lexilog-Suchpool

summe. Für Arbeitnehmer mit Behinderung und junge Arbeitnehmer gelten niedrigere Mindestbeitragsgrenzen.

Arbeitnehmer erhalten ab dem elften Tag der Arbeitsunfähigkeit ein tägliches Krankengeld von 55% der Bemessungsgrundlage (= Durchschnitt des täglichen Einkommens des Vorjahres). Das monatliche Krankengeld wird nach oben mit dem nationalen Durchschnittslohn (= € 416) begrenzt und für maximal 52 Wochen gewährt.

Als Geldleistung des Versicherungsfalles der Mutterschaft ist das Mutterschaftsgeld vorgesehen. Das tägliche Mutterschaftsgeld beträgt 55% der Bemessungsgrundlage (= Durchschnitt des täglichen Einkommens des Vorjahres, von dem die Beiträge gezahlt wurden). Das monatliche Mutterschaftsgeld ist nach oben hin ebenfalls mit dem nationalen Durchschnittslohn (= € 416) begrenzt und wird ab 6 – 8 Wochen vor der Entbindung mit einer Gesamtdauer von 28 Wochen, bzw. 37 Wochen bei allein erziehenden Müttern oder Mehrlingsgeburten, gewährt.

## PENSIONSVERSICHERUNG

**Bemessungsgrundlage und Beiträge**
Die monatliche Bemessungsgrundlagengrenze beträgt mindestens € 181.- und höchstens € 1.250. Für Arbeitnehmer mit Behinderung und junge Arbeitnehmer gelten niedrigere Mindestbeitragsgrenzen. Der Arbeitnehmerbeitrag beträgt 7%, der Arbeitgeberbeitrag beträgt 17% des monatlichen Bruttoeinkommens.

**Geldleistungen**
Anspruch einer Invalidenrente besteht ab einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 40%. Die Höhe der Invalidenrente hängt von der Art der Gesundheitsbehinderung ab. Die Invalidenrente wird maximal bis zur Zuerkennung einer Altersrente oder Frühpension gewährt. Das Regelpensionsantrittsalter beträgt für Männer und Frauen 62 Jahre und wird in den nächsten neun Jahren für alle Beschäftigungsgruppen gelten.

Der Bezug einer Frührente ist ohne Altersbegrenzung möglich, wenn eine Mindestversicherungszeit von 10 Jahren vorliegt und die Mindestrente das 1,2-fache des Existenzminimums erreicht.
Im slowakischen Recht ist keine Mindest- oder Höchstrente vorgesehen.

Die Höhe der Altersrente ist abhängig von der Anzahl der Versicherungsjahre und dem Erwerbseinkommen des Versicherten, von welchem die Beiträge während der gesamten Versicherungszeit seit 1994 geleistet wurden.

## ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

**Bemessungsgrundlage und Beiträge**
Die monatliche Bemessungsgrundlagengrenze beträgt mindestens € 181 und höchstens € 1.250. Für Arbeitnehmer mit Behinderung und junge Arbeitnehmer gelten niedrigere Mindestbeitragsgrenzen.
Der Arbeitnehmerbeitrag beträgt ebenso wie der Arbeitgeberbeitrag 1% des monatlichen Bruttoeinkommens. Die Höhe des Arbeitslosengeldes ist abhängig von der Dauer der Erwerbstätigkeit. Das Arbeitslosengeld wird maximal für eine Dauer von sechs Monaten gewährt.



Lexilog-Suchpool

## 3.4 Arbeitsrecht

### ARBEITSVERTRAG

Die Regelungen über die Arbeitsverhältnisse sind im slowakischen Arbeitsgesetzbuch (skArbGB) bestimmt. Die Arbeitsverträge in der Slowakei bedürfen schriftlicher Form. Gleichermaßen wie in Österreich wird in der Slowakei zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen unterschieden.

Das slowakische Recht erlaubt auch, mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber einzugehen, aber lediglich für Leistungen verschiedener Art. Die aus diesen Dienstverhältnissen resultierenden Rechtskonsequenzen sind separat zu beurteilen.

### BEFRISTUNG

Ein Dienstverhältnis für befristete Zeit kann maximal auf drei Jahre vereinbart, verlängert oder wiedervereinbart werden.

Ausnahmen von dem maximalen Befristungszeitraum von drei Jahren sind bei gewissen Arbeitnehmergruppen (zB leitende Angestellte, Wissenschaftler, Künstler, Bezieher von Alters- und Invaliditätspension; Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber mit weniger als 20 Mitarbeitern arbeiten) oder bei bestimmten Umständen gegeben, wie zB bei der Vertretung eines anderen Mitarbeiters aufgrund einer Karenzierung.

Gleiches gilt auch für Arbeitsverhältnisse mit einer Wochenarbeitszeit von unter 20 Stunden, sie können beliebig oft befristet werden. Die Gründe für eine Verlängerung der Befristung sind im Arbeitsvertrag darzulegen.

Wird das befristete Dienstverhältnis mit Wissen des Arbeitgebers über den in der Befristung angeführten Zeitraum fortgesetzt, so gilt das Dienstverhältnis als unbefristet.

### PROBEZEIT

Eine Probezeit darf für maximal drei Monate vereinbart werden. Sie kann prinzipiell nicht verlängert werden, außer um Zeiten der durch den Arbeitnehmer verursachten Dienstverhinderungen während der Probezeit. Es ist die schriftliche Vereinbarung der Probezeit notwendig. Die Lösung in der Probezeit hat schriftlich zu erfolgen und kann jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Frist geschehen.

### ENTGELT

In der Slowakei gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn. Dieser Mindestlohn darf durch Kollektivverträge oder Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern überschritten, jedoch nicht unterschritten werden. Es gilt somit das Günstigkeitsprinzip.

Hinsichtlich der Bezahlung von Sonderzahlungen (13./14. Monatsgehalt) ist festzuhalten, dass es keine gesetzliche Grundlage für diese gibt, sie aber in Kollektivverträgen vorgesehen werden können.



Lexilog-Suchpool

## DIE ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL

Der Arbeitnehmer hat im Krankheitsfall Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber für die ersten 10 Tage des Krankenstandes. Die Höhe der Entgeltfortzahlung beträgt für die ersten drei Tage 25% des Engeltes und danach 55% des Entgeltes. Ab dem 11. Tag des Krankenstandes hat die Krankenkasse das Krankengeld von 55% des Entgelts zu bezahlen. Der Krankenstand ist durch ein ärztliches Attest zu bestätigen.

## URLAUB

Der Grundanspruch auf Erholungsurlaub beträgt mindestens vier Wochen. Urlaubanspruch von mindestens fünf Wochen gebührt dem Arbeitnehmer, der bis zum Jahresende mindestens 15 Arbeitsjahre erzielt hat. Gewissen Gruppen von Arbeitnehmern wird allerdings Zusatzurlaub eingeräumt. (zB bei gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten).

Der Erholungsurlaub fällt in voller Höhe an, wenn der Arbeitnehmer zumindest 60 Tage im Kalenderjahr beschäftigt war. Arbeitnehmer, die weniger als 60 Tage pro Kalenderjahr beschäftigt waren, erhalten pro 22 gearbeitete Tage ein Zwölftel des jährlichen Erholungsurlaubes.

Hinsichtlich des Urlaubsverbrauches ist geregelt, dass vom Arbeitgeber mit Zustimmung der Arbeitnehmervertreter ein Urlaubsplan zu erstellen ist. Aufgrund dieses Urlaubsplanes ist der Urlaub vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer festzulegen. Spätestens 14 Tage vor Urlaubsbeginn hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über den Urlaubszeitpunkt zu informieren. Dieser Zeitraum kann einvernehmlich verkürzt werden.

Darüber hinaus kommt eine Übertragung von Urlaub nur im Einverständnis mit dem Dienstgeber in Betracht, oder wenn sie in den Arbeitsordnungen vorgesehen ist. Wird der Urlaub nicht in einem Zug konsumiert, so hat ein Teil zumindest zwei Wochen zu betragen, außer Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren anderes.

Der Arbeitnehmer soll grundsätzlich den ganzen Erholungsurlaub bis zum Ende des Kalenderjahres in Anspruch nehmen. Wurde der Erholungsurlaub nicht vollständig in Anspruch genommen, kommt eine Übertragung in das nächste Arbeitsjahr in Betracht, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keinen Urlaub bewilligte, oder wenn dieser seinen Urlaub aus dringenden betrieblichen Gründen nicht in Anspruch nehmen konnte.

Keinesfalls darf der offene Resturlaub im aufrechten Dienstverhältnis abgegolten werden. Eine Abgeltung von offenem Resturlaub findet nur bei Beendigung des Dienstverhältnisses statt.

Der Urlaub in Zeiten des Militärdienstes, des Zivildienstes, in Zeiten des Mutterschafts- oder Elternurlaubes, des Krankenstandes, sowie an gesetzlichen Feiertagen wird ausgesetzt.

Eine Unterbrechung des Erholungsurlaubes findet unter anderem auf Grund des Beginns des Militär- und Zivildienstes, eines Krankenstandes, des Beginns des Mutterschaftsurlaubes oder des Elternurlaubes statt.



Lexilog-Suchpool

Hinsichtlich des Urlaubsentgeltes ist festzuhalten, dass dem Arbeitnehmer während des Erholungsurlaubes sein durchschnittliches Entgelt weiter zu bezahlen ist. Wurde anteilig zu viel Erholungsurlaub verbraucht, so hat der Arbeitnehmer das zu viel erhaltene Urlaubsentgelt bei Beendigung des Dienstverhältnisses zurückzuzahlen.

## ARBEITSZEITVORSCHRIFTEN

Die Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche. Bei Arbeiten in einem Zweischichtbetrieb beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,75 Stunden, und bei einem Dreischichtbetrieb 37,5 Stunden.

Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers inklusive Mehrarbeit darf höchstens 48 Stunden pro Woche betragen.

Nach einer Arbeitszeit von 6 Stunden ist dem Arbeitnehmer eine Pause von mindestens 30 Minuten zu gewähren. Die Arbeitspause gilt prinzipiell nicht als Arbeitszeit.

Weiters hat die tägliche Ruhezeit zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn vorbehaltlich einiger Ausnahmen (zB durchgehender Schichtbetrieb) mindestens 12 Stunden im Laufe von 24 Stunden zu betragen. Weiters ist sicherzustellen, dass pro Woche eine Ruhezeit von zwei aufeinanderfolgenden Tagen gewährleistet ist.

Die Leistung von Überstunden ist begrenzt. Es können jährlich maximal 150 Überstunden angeordnet werden, aus wichtigen Gründen darf diese Zahl auf 250 Stunden jährlich angehoben werden. Eine weitere Einschränkung erfährt die Überstundenleistungsmöglichkeit durch die wöchentliche Höchstgrenze von 8 Stunden. Die Überstundenarbeit ist prinzipiell innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von maximal einem Kalenderjahr auszugleichen.

Bei der Abgeltung von Überstunden gebührt dem Arbeitnehmer jedenfalls ein Zuschlag von 25% seines Durchschnittslohnes. Der Arbeitgeber kann mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass in dem Lohn auch eventuelle Mehrarbeit berücksichtigt ist. In diesem Fall gebührt dem Arbeitnehmer für die Mehrarbeit die Lohngünstigung.

Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sind nur in gewissen, gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig (zB Gesundheitsbereich). Für an Feiertagen geleistete Arbeit gebührt ein Zuschlag von mindestens 50% des Grundentgeltes.

## BEENDIGUNGSARTEN

- Lösung in der Probezeit
- Ablauf der Befristung
- Kündigung des Dienstverhältnisses
- Entlassung
- Austritt
- Einvernehmliche Lösung
- Tod des Arbeitnehmers



Lexilog-Suchpool

**Kündigung**
Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen, sonst ist sie rechtsunwirksam. Sie muss dem jeweils anderen Vertragspartner zugehen. Wenn sie einmal ausgesprochen ist, kann sie nicht mehr einseitig zurückgenommen werden. Eine Rücknahme der Kündigung ist nur bei wechselseitiger Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien möglich.

Die Kündigungsfrist ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleich lang und beträgt grundsätzlich zwei Monate. Diese Frist verlängert sich nach einer Dienstzeit von fünf Jahren auf drei Monate. Die Kündigungsfrist beginnt am ersten Tag des nach dem Zugang der Kündigung folgenden Monats und endet am Ende eines Kalendermonats. Einen Sonderfall bilden Arbeitsverhältnisse mit einer Wochenarbeitszeit von unter 20 Stunden. Sie können jederzeit ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung einer 15-tägigen Kündigungsfrist, beginnend mit dem Zugang der Kündigung, gelöst werden.

Der Arbeitgeber, nicht aber der Arbeitnehmer, hat Kündigungsgründe anzugeben.

**Kündigungsgründe**
Gründe, die den Arbeitgeber zur Kündigung des Dienstverhältnisses berechtigen, sind:

- Betriebsstilllegung: Es genügt, wenn ein Betriebsteil stillgelegt wird.
- Standortverlegung
- Rationalisierung: Diese kann aufgrund von Organisationsänderungen, oder aber auch durch Arbeitskräftereduktion aufgrund des Einsatzes von neuer Technik, erfolgen. In diesem Fall darf der Arbeitgeber binnen drei Monaten nach diesen Maßnahmen keine Arbeitnehmer auf diesen Posten einstellen, es gilt also ein Verbot der Austauschkündigung.
- dauernde Arbeitsunfähigkeit: Sie muss von einem zuständigen Organ der staatlichen Gesundheitsbehörde oder von einem zuständigen Organ der Sozialversicherungsträger bescheinigt werden.
- mangelnde Eignung des Arbeitnehmers
- ungenügende Arbeitsleistung nach vorheriger schriftlicher Verwarnung innerhalb der letzten sechs Monate vor Ausspruch der Kündigung.
- Verletzung der Arbeitsdisziplin nach vorheriger schriftlicher Verwarnung innerhalb der letzten sechs Monate vor Ausspruch der Kündigung. Bei diesem Kündigungsgrund hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zur vorherigen Stellungnahme einzuräumen.

Gründe, die zur Entlassung berechtigten:

In Fällen der Verletzung der Arbeitsdisziplin oder in Fällen, die den Arbeitgeber zur Entlassung berechtigen, muss der Arbeitgeber binnen zwei Monaten nach Kenntnis des Grundes und binnen eines Jahres ab Verwirklichung des Grundes die Kündigung aussprechen.

**Besonderer Kündigungsschutz**
Personengruppen, die einem besonderen Kündigungsschutz unterliegen, können nur wegen Betriebsstilllegung, Standortverlegung, Verletzung der Arbeitsdisziplin oder durch eine gesetzlich definierte Arbeitsunfähigkeit, oder aus Gründen, die den Arbeitgeber zur Entlassung berechtigen, gekündigt werden.



Lexilog-Suchpool

Besonders kündigungsgeschützte Gruppen sind unter anderem:

- Arbeitnehmer im Krankenstand und Arbeitnehmer, die sich in einer Krankenbehandlung in einer dafür vorgesehenen Anstalt befinden. Dies gilt nicht, wenn der Zustand durch Alkohol oder Drogenmissbrauch herbeigeführt wurde.
- Arbeitnehmer, die zum Wehrdienst einberufen oder zum Zivildienst eingezogen worden sind.
- Schwangere Arbeitnehmerinnen
- Arbeitnehmerinnen im Mutterschaftsurlaub (vergeichbar mit Arbeitnehmerinnen in der Schutzfrist im österreichischen Arbeitsrecht)
- Arbeitnehmer im Elternurlaub (vergleichbar mit dem österreichischen Karenzurlaub)

**Änderungskündigung**
Da die im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geändert werden können, ist eine Änderungskündigung grundsätzlich unzulässig.

**Entlassung**
Die Entlassung hat schriftlich zu erfolgen und muss dem Arbeitnehmer ordnungsgemäß zugehen.

Die Entlassung ist mit den Arbeitnehmervertretern (Gewerkschaft/ Betriebsrat) bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit zu beraten.

Weiters muss die Entlassung rechtzeitig erfolgen. Rechtzeitig ist eine Entlassung, wenn sie innerhalb eines Monats ab Kenntnis des Entlassungsgrundes und binnen eines Jahres ab der Verwirklichung des Entlassungsgrundes ausgesprochen wird.

Außerdem ist ein Entlassungsgrund anzugeben.

Darunter fällt eine rechtskräftige Verurteilung wegen vorsätzlicher Begehung einer Straftat oder eine schwerwiegende Verletzung der Arbeitsdisziplin.

Keine Entlassung, aber Kündigung ist möglich bei:

- schwangeren Arbeitnehmerinnen
- Arbeitnehmerinnen im Mutterschaftsurlaub
- Eltern im Elternurlaub
- Alleinerziehenden, die für ein Kind zu sorgen haben, welches jünger als drei Jahre ist,
- Arbeitnehmer, die für einen nahe verwandten Schwerstbehinderten zu sorgen haben

**Austritt**
Der Austritt der Arbeitnehmer hat schriftlich zu erfolgen und muss dem Arbeitgeber ordnungsgemäß zugehen. Der Arbeitnehmer kann dem Arbeitgeber die Kündigung aus jedem Grund oder ohne Anführung eines Grundes aussprechen.



Lexilog-Suchpool

Austrittsgründe sind:

- Arbeitsunfähigkeit in Folge einer Gesundheitsbeeinträchtigung: Dieser Grund besteht nur, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht binnen 15 Tagen einen dem Gesundheitszustand angemessenen Ersatzarbeitsplatz angeboten hat.
- Entgeltvorenthaltung: Wenn der Arbeitgeber, gerechnet vom Zeitpunkt der Fälligkeit, 15 Tage mit dem Arbeitslohn säumig ist.
- Gefährdung der Gesundheit und des Lebens des Arbeitnehmers durch die Ausübung der Arbeit.

**Die Rechtskonsequenzen aus einer fehlerhaften Beendigung**
Es können sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber die Ungültigkeit der Beendigungsart bis spätestens zwei Monate ab dem vorschriftsmäßigen Beendigungszeitraum gerichtlich geltend machen.

Der Arbeitnehmer hat ein Wahlrecht, ob er das Dienstverhältnis bei dem Arbeitgeber fortsetzen will, oder nicht. Will er es fortsetzen, hat der Arbeitnehmer die Arbeit wieder aufzunehmen und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wieder zu beschäftigen. Erscheint der Arbeitnehmer in diesem Fall nicht zur Arbeit, kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer den Ersatz eines ihm durch den Nichtantritt der Arbeit entstandenen Schadens verlangen. Verlangt der Arbeitnehmer die Weiterbeschäftigung, kann das Gericht jedoch auch entscheiden, dass dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nicht zugemutet werden kann. In diesem Fall hat das Gericht die Höhe der Entschädigung für den Arbeitnehmer festzulegen. Entscheidet sich der Arbeitnehmer, trotz der unrichtigen Beendigungsart nicht weiterarbeiten zu wollen, gilt das Dienstverhältnis unverzüglich als durch Vereinbarung beendet und dem Arbeitnehmer ist Schadenersatz zu bezahlen.

## ABFINDUNG

Sie gebührt, wenn das Dienstverhältnis vor Ablauf der Kündigungsfrist aus einem der folgenden Gründe beendet wird:

- Betriebsstilllegung
- Standortverlegung
- Rationalisierung
- Kündigung aus gesundheitlichen Gründen

Die Höhe der Abfindung hat bis zu fünf Jahren mindestens zwei Monatsentgelte und danach mindestens drei Monatsentgelte zu betragen.

Diese Abfindung ist jedoch anteilig zurückzuzahlen, wenn das Dienstverhältnis vor Ablauf der eigentlich vorgesehenen Kündigungsfrist zum Arbeitgeber wieder aufgenommen wird.

Die Abfindung gebührt dem Arbeitnehmer jedoch nicht, wenn das Dienstverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von einem anderen Arbeitgeber übernommen wurde.

Einen Sonderfall der Abfindung stellt das Abgangsgeld dar. Nach erster Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Entstehung des Anspruchs auf Alterspension oder Invalidenrente gebührt dem Arbeitnehmer Abfindung von mindestens einem Monatsentgelt.



Lexilog-Suchpool

# 4. POLEN

## 4.1 Allgemeines

### AUFENTHALTSBEWILLIGUNGEN

Der Aufenthalt von EU-Bürgern in Polen wird durch das Gesetz vom 27. Juli 2002 (GBI. Nr. 141 Pos. 1180) über die Einreise- und Aufenthaltsbedingungen von EU-Bürgern und ihren Familienmitgliedern geregelt. Gemäß diesem Gesetz müssen EU-Staatsbürger eine Aufenthaltsbewilligung beantragen, wenn sie sich länger als drei Monate in Polen aufhalten wollen.
Eine vorübergehende Aufenthaltsbewilligung wird EU-Staatsbürgern erteilt, wenn sie für einen Zeitraum von drei bis 12 Monaten ein Arbeitsverhältnis eingehen.
Die gewöhnliche Aufenthaltsbewilligung wird einem EU-Staatsbürger ausgestellt, wenn er in Polen über einen Zeitraum von mehr als 12 Monaten einer Beschäftigung nachgehen will.
Bei Beantragung der Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung sind folgende Unterlagen notwendig:

- Antrag,
- zwei Fotos,
- Kopie des Reisepasses,
- Nachweis ausreichender finanzieller Mittel,
- Meldebescheinigung in Polen,
- Unterlagen über den Nachweis einer Sozialversicherung

Sämtliche Unterlagen sind beglaubigt zu übersetzen.

Für die Ausstellung der Aufenthaltsbewilligung wird eine Gebühr von PLN 30 (ds. rund EUR 7,5) erhoben.

Der für den beabsichtigten Aufenthaltsort des EU-Bürgers in Polen zuständige Wojewode (Bezirkshauptmann) erlässt den Bescheid über die Aufenthaltsbewilligung. Eine Aufenthaltsbewilligung wird für maximal fünf Jahre erteilt und kann jeweils um Fünfjahresperioden verlängert werden.

Die Wojewodschaft ist eine regionale Verwaltungseinheit des Staatsaufbaus. Gemäß dem Gesetz vom Juli 1998 zur Einführung der grundsätzlichen dreistufigen territorialen Staatsgliederung wurden 16 neue Wojewodschaften gegründet. Die Wojewodschaft verfügt über eine eigene Rechtspersönlichkeit. An der Spitze der Wojewodschaft steht der Wojewode. Der Wojewode ist der Vertreter des Ministerrates in der Wojewodschaft, Vorgesetzter der integrierten Regierungsverwaltung und übt die Funktion des Aufsichtsorgans über die Einheiten der territorialen Selbstverwaltung aus.



Lexilog-Suchpool

## ARBEITSBEWILLIGUNGEN

Grundsätzlich sind seit 1. Mai 2004 EU-Bürger von der Pflicht befreit, eine Arbeitserlaubnis als Voraussetzung für den Zugang zum polnischen Arbeitsmarkt besitzen zu müssen.
Bei der Beschäftigung von österreichischen Staatsbürgern, die von ihrem Arbeitgeber zur Erbringung einer Dienstleistung nach Polen entsandt wurden, sind jedoch die Bestimmungen des Anhangs Nr. 2 Punkt 1 der Verordnung des Ministers für Wirtschaft und Arbeit vom 26.05.2004 über die Beschränkungen im Bereich der Erbringung von Arbeitsleistungen durch Ausländer im Hoheitsgebiet der Republik Polen (GBl. Nr. 123, Pos. 1293) zu beachten (Übergangsregelung). Diese Beschränkungen gelten für Dienstleistungen von entsandten Arbeitnehmern va. in folgenden Sektoren:

- Dienstleistungen im Bausektor und verwandte Tätigkeiten (PKD 45.11 – 45.45 – polnische Klassifikation der Tätigkeitsbereiche),
- Industriereinigung (PKD 74.40),
- Dienstleistungen, verbunden mit dem Gartenbau (PKD 01.41),
- Schnitt, Aushauen, Bearbeitung von Stein (PKD 26.70),
- manuelle Herstellung von Metallelementen und Teilen dieser Elemente (PKD 28.11),
- Tätigkeiten, verbunden mit Schutz- und Überwachung (PKD 74.60),
- Hauskrankenpflege (PKD 85.14).

In den obigen Fällen wird eine Arbeitsbewilligung nur auf schriftlichen Antrag des Arbeitsgebers ausgestellt. Voraussetzung für die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung ist der Erhalt einer Arbeitszusicherung. Die Arbeitsbewilligung wird für die Dauer der Entsendung des österreichischen Arbeitsnehmers ausgestellt.

Eine Ausnahme von der Erfordernis einer Arbeitsbewilligung gibt es seit kurzem für ausländische Vorstände und Geschäftsführer:

Laut Auskunft des Ministeriums für Arbeit und Wirtschaft (Ministerstwo Gospodarki i Pracy) und des Arbeitsamtes in Warschau (Wojewodzki Urzad Pracy) benötigen EU-Bürger, die Vorstands- und Geschäftsführungsfunktionen in einem in Polen ansässigen Unternehmen ausüben, ab sofort keine Arbeitsbewilligung mehr.

Trifft die oben angeführte Ausnahme von der Verpflichtung zur Beantragung einer Arbeitsbewilligung nicht zu, sind folgende Unterlagen notwendig:

- Antrag,
- Kopie des Reisepasses,
- Unterlagen über die Verleihung der Steueridentifikationsnummer in Polen (falls vorhanden),
- Unterlagen über die Verleihung der Steuernummer in Polen (falls vorhanden),
- Unterlagen, über Einkommensquelle bzw. Besitz eigener Finanzmittel,
- Unterlagen, die den Eintrag des Gewerbes im Handelsregister bestätigen,
- Bestätigung der Einzahlung der Gebühr für die Ausstellung der Arbeitsbewilligung,
- Unterlagen, die die Dauer der erteilten Aufenthaltsbewilligung bestätigen,
- Ausbildungsnachweise (entsprechende Unterlagen, zB Diplom)



Lexilog-Suchpool

Außerdem kann das Wojewodschaftsamt Zusatzunterlagen erfordern:

- REGON Nummer des Arbeitgebers,
- Deklaration ZUS DRA, die die Beschäftigung bestätigt (mit der Bestätigung der Zusammensetzung in der entsprechenden ZUS-Abteilung),
- Unterlagen, die den Wohnort in Polen nachweisen, dh. Mietvertrag geschlossen auf mindestens 2 Jahre, Eigentumsakt oder notariell beglaubigte Zustimmung des Wohnungsbesitzers für die Anmeldung,
- Meldebescheinigung des Arbeitnehmers in Polen,
- Auflistung der Beschäftigungsverhältnisse des Ausländers.

Sämtliche Unterlagen sind beglaubigt ins Polnische zu übersetzen.

Für die Ausstellung dieser Dokumente wird eine Gebühr von PLN 849 (ds. rund EUR 212) erhoben. Die Höhe der Gebühr entspricht dem aktuellen gesetzlich festgelegten Mindestlohn in Polen.

## 4.2 Steuerrecht

### PERSÖNLICHE STEUERPFLICHT

Die Rechtsgrundlage für die Einkommensbesteuerung ist das Gesetz vom 26. Juli 1991 über Einkommensteuer natürlicher Personen (plEStG) (GBl. Nr. 14 Pos. 176 mit Änderungen).

Der unbeschränkten Steuerpflicht gem. Art. 3 Abs. 1 plEStG unterliegen natürliche Personen, die einen Wohnsitz in der Republik Polen haben. Unbeschränkt Steuerpflichtige unterliegen mit der Gesamtheit ihres Einkommens der polnischen Einkommensteuer, unabhängig vom Ort, an dem die Erwerbsquellen liegen (Welteinkommensprinzip). Die Steuerpflicht bei Vorliegen eines Wohnsitzes in Polen beginnt grundsätzlich mit der Geburt und endet mit dem Ableben bzw. zum Zeitpunkt des steuerlichen Wegzuges.

Der beschränkten Steuerpflicht lt. Art. 3 Abs. 2a plEStG unterliegen Personen, die in Polen keinen Wohnsitz haben. Steuerpflichtig ist nur das Einkommen, das in Polen erwirtschaftet wird (Territorialitätsprinzip).

Gemäß Art. 11 Abs. 1 plEStG ist das Steuerjahr für natürliche Personen das Kalenderjahr. Zur Ermittlung der Einkünfte eines Steuerjahres wird grundsätzlich auf den Zufluss bzw. die Vereinnahmung des Geldes oder der geldwerten Vorteile abgestellt.

### STEUERTARIF

Die Einkommensteuerpflichtigen werden grundsätzlich nach den allgemeinen Regeln (progressiver Steuersatz) besteuert.



Lexilog-Suchpool

| Bemessungsgrundlage | | Steuerlast |
|---|---|---|
| von | bis | |
| | 37.024 PLN | 19% der Bemessungsgrundlage, abzgl. 530,08 PLN |
| 37.024 PLN | 74.048 PLN) | 6.504,48 PLN + 30% des Betrages über 37.024 PLN |
| 74.048 PLN | | 17.611,68 PLN + 40% des Betrages über 74.048 PLN |

Neben der klassischen Progressionsbesteuerung (19% bis maximal 40%) gibt es in Polen auch die Möglichkeit, von einem 19%igen linearen Steuersatz Gebrauch zu machen, wenn sogenannte „Einkünfte aus außerlandwirtschaftlicher Tätigkeit“ erwirtschaftet werden. Diese Einkunftsart wird allerdings bei einer klassischen Entsendung auf Dienstvertragsbasis nicht erzielt, sondern müsste ggf. gesondert angestrebt werden.

Bei Wahl des 19-%-Fixsteuersatzes sind diese Einkünfte isoliert von etwaigen anderen Einkunftsarten zu besteuern. Ferner wird bei Ermittlung der fälligen Steuer kein Freibetrag berücksichtigt (bei der Progression gibt es einen Freibetrag von ca. EUR 700). Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Pauschalbesteuerung bei Jahreserträgen von über EUR 12.000 günstiger ist als die progressive Besteuerung.

## STEUEREINBEHALT UND ERKLÄRUNGSPFLICHTEN

Erhält ein Steuerpflichtiger seine Einkünfte aus einem Arbeitsverhältnis aus dem Ausland, ist er lt. Art. 44 plEStG Abs. 1a Z. 1 selbst für die Berechnung, Erklärung und Zahlung der Vorauszahlungen verantwortlich. Der Steuerpflichtige muss bis zum 20. Tag des Folgemonats monatliche Einkommensteuererklärungen abgeben (Steuererklärung PIT-53). Ausgenommen davon ist lediglich die Dezembererklärung, die durch eine Doppel-Novembervorauszahlung pauschal erfolgt. Die Dezemberzahlen werden erst in der Jahreserklärung festgesetzt.

Die Einkommensteuervorauszahlungen sind auf das Abgabenkonto des für den Steuerpflichtigen zuständigen Finanzamtes zu überweisen.

Die Steuerpflichtigen haben bis zum 30. April des Folgejahres eine Jahressteuererklärung (PIT-36) abzugeben, aus der die Höhe des im Steuerjahr erzielten Einkommens (Verlustes) ersichtlich ist.

Entsendet eine polnische Gesellschaft einen Mitarbeiter ins Ausland und kommt es zu einer Zuteilung des Besteuerungsrechtes an den Entsendestaat, ist der Dienstnehmer ab Übergang des Besteuerungsrechtes an den Entsendestaat in Polen von der Einkommensteuer freizustellen. Etwaige bis dahin in Polen einbehaltene Steuern sind grundsätzlich auf Antrag rückzuerstatten (Ruling des Malopolska Tax Office, signature DP3/423-44/05/70812). Einkommensteuerfreistellung in Polen ist in der Praxis dann zu empfehlen, wenn ein Besteuerungsnachweis über die Entlohnung im Ausland vorgelegt werden kann. Liegt kein Besteuerungsnachweis vor, haftet im Falle einer Prüfung in Polen der Dienstgeber als Zahlungspflichtiger für etwaige zu Unrecht nicht einbehaltene Steuern (Art. 30 der Polnischen Tax Ordinance).



Lexilog-Suchpool

## DOPPELBESTEUERUNGSABKOMMEN

Im Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Österreich und Polen (DBA Ö-PL) verpflichten sich die beiden Vertragsstaaten, ihre zustehenden Besteuerungsrechte nur eingeschränkt auszuüben, um im Ergebnis die etwaige Doppelbesteuerung ein und derselben Einkünfte zu vermeiden.
Ab 01.01.2006 gelangt das neue Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zur Anwendung. Die folgenden Ausführungen konzentrieren sich lediglich auf das neue DBA, es sei denn, es wird spezifisch auf das alte Abkommen verwiesen.

**Einkünfte aus unselbstständiger Tätigkeit**
Erzielt eine abkommensberechtigte Person, die in Österreich ansässig ist, Einkünfte aus unselbstständiger Tätigkeit (Art. 15 DBA Ö-PL), hat grundsätzlich der Ansässigkeitsstaat des Empfängers (Österreich) das alleinige Besteuerungsrecht. Wird allerdings die Arbeit in Polen ausgeübt, hat Polen, dem Prinzip des Arbeitsortes folgend, das Besteuerungsrecht.

Das DBA zwischen Österreich und Polen beinhaltet allerdings eine Ausnahmebestimmung vom Prinzip des Arbeitsortes, nämlich die sogenannte „183-Tage-Regel“. Nach dieser Vorschrift kann unter gegebenen Umständen der Ansässigkeitsstaat (Österreich) auch dann das Besteuerungsrecht haben, wenn die Tätigkeit in Polen ausgeübt wird. Allerdings müssen dazu folgende Voraussetzungen gegeben sein:

- Der Empfänger der Einkünfte darf sich in Polen nicht länger als 183 Tage während eines Steuerjahres aufhalten.
- Die Vergütungen müssen von oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im Tätigkeitsstaat (Polen) ansässig ist.
- Die Vergütungen dürfen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im Tätigkeitsstaat (Polen) hat.

Ist nur eine dieser drei Voraussetzungen nicht erfüllt, hat der Tätigkeitsstaat (Polen) das Besteuerungsrecht.

**Einkünfte als Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat**
Das Besteuerungsrecht für Einkünfte als Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat hat gemäß Artikel 16 des DBA Ö-PL stets der Sitzstaat der Gesellschaft. Erhält daher eine in Österreich ansässige Person, die über keinen Wohnsitz in Polen verfügt und daher in Polen nur beschränkt steuerpflichtig ist, Aufsichtsratsvergütungen einer polnischen Gesellschaft, hat Polen, unabhängig davon wo die Tätigkeit ausgeführt wird, das Besteuerungsrecht. Polen nimmt dieses Besteuerungsrecht bei beschränkter Steuerpflicht in Form eines linearen Steuersatzes von 20% wahr (Art. 29 Abs. 1 Z. 1 plEStG i. V. m. Art. 3 Abs. 2a plEStG).

## WERBUNGSKOSTEN, SONDERAUSGABEN, AUSSERGEWÖHNLICHE BELASTUNGEN

**Werbungskosten**
In Polen unbeschränkt Steuerpflichtige dürfen Werbungskosten aus einem Dienstverhältnis oder einem Arbeitsverhältnis gem. Art. 22 Abs. 2 Z. 1 plEStG monatlich in Höhe von PLN 102,25 (ds. rund EUR 26) und im Steuerjahr maximal mit PLN 1.227 (ds. rund EUR 307) ohne gesonderten Nachweis ansetzen.



Lexilog-Suchpool

Bei beschränkter Steuerpflicht (kein Wohnsitz in Polen) und pauschal besteuerten Einkünften (zB Aufsichtsratsvergütungen von einer polnischen Gesellschaft), dürfen keine Werbungskosten abgezogen werden.

**Sozialversicherung**
Beiträge eines Dienstnehmers in das polnische Sozialversicherungssystem sind von der Steuerbemessungsgrundlage abzugsfähig. Die Beiträge zur Krankenversicherung sind in beschränktem Ausmaß als Absetzbetrag direkt von der Steuer abzugsfähig.

### BERECHNUNGSBEISPIEL

Bleibt ein nach Polen Entsandter aufgrund Art. 14 Z. 1 lit. a der VO 1408/71 weiterhin im Entsendestaat sozialversichert, sollten diese Beträge gemäß geltendem EU-Recht grundsätzlich von der polnischen Steuerbemessungsgrundlage abzugsfähig sein. Dies wurde im polnischen Einkommensteuergesetz allerdings noch nicht umgesetzt (S. zB Ruling des Pierwszy Urząd Skarbowy w Gdańsku vom 22. März 2005, sygn. DZ/415-0017a, in dem einem nach Polen entsandten deutschen Dienstnehmer der Abzug der deutschen Sozialversicherungsbeiträge in Polen versagt wurde).
Die folgende Berechnung basiert auf der Annahme eines Dienstverhältnisses in Polen (100% der Tätigkeit in Polen, 100% Besteuerung in Polen, 100% Sozialversicherung in Polen). Die zugrunde liegenden Beitragssätze sind Sätze aus 2005, die im Wesentlichen aber auch für 2006 gelten. Es werden keine persönlichen Absetzbeträge berücksichtigt.

| 2005 | EUR | EUR | EUR | EUR | EUR | EUR | EUR |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Bruttoeinkommen pro Jahr | 20.000 | 30.000 | 40.000 | 50.000 | 70.000 | 95.000 | 105.000 |
| **Sozialversicherung** | **4.852** | **5.926** | **7.000** | **8.075** | **10.223** | **12.908** | **13.983** |
| Steuerbemessungs-grundlage* | 16.248 | 26.003 | 35.758 | 45.514 | 65.023 | 89.411 | 99.166 |
| **Einkommensteuer** | **2.435** | **5.250** | **8.232** | **11.285** | **17.806** | **25.255** | **28.008** |
| **Nettoeinkommen pro Jahr** | **12.713** | **18.824** | **24.768** | **30.642** | **41.971** | **56.837** | **63.010** |

* Die Steuerbemessungsgrundlage beinhaltet Sozialversicherungsbeiträge, die bis zu einem gewissen Ausmaß (Teil der Krankenversicherung) als Absetzbeträge von der Steuer direkt abziehbar sind.

## 4.3 Sozialversicherungsrecht

**Ausgewählte Leistungen aus den Bereichen Unfall-, Kranken-, Pensions,- Arbeitslosenversicherung, E-Rente** (Erwerbsminderungsrenten, Hinterbliebenenrenten und Bestattungsbeihilfe) **und Krankengeld** (Quelle MISSOC – Soziale Sicherheit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, im Europäischen Wirtschaftsraum und in der Schweiz – Stand vom 1. Mai 2004). Die angeführten Beträge und Prozentzahlen sind 2005 gültig.



Lexilog-Suchpool

## UNFALLVERSICHERUNG

**Bemessungsgrundlage und Beiträge**
In der Unfallversicherung ist keine Höchstbeitragsgrundlage vorgesehen, der Unfallversicherungsbeitrag ist ausschließlich vom Arbeitgeber zu leisten und beträgt zwischen 0,97% und 3,86% des Bruttoentgelts. Momentan beträgt der Unfallversicherungsbeitrag 1,93%.

**Geldleistungen**
Versichert sind Unfälle, die sich während der Arbeit ereignen oder mit der üblichen Arbeit in Zusammenhang stehen sowie Gesundheitsbeeinträchtigungen als Folge einer Berufskrankheit. Weg-Unfälle sind nicht versichert. Die Geldleistungen bei vorübergehender Erwerbsunfähigkeit werden von der Krankenversicherung erbracht. Bei dauernder Erwerbsunfähigkeit wird – abhängig vom Ausmaß der Erwerbsunfähigkeit – Unfallrente gewährt. Die Mindestinvaliditätsrente aus der Unfallversicherung beträgt monatlich € 169.

## KRANKENVERSICHERUNG UND MUTTERSCHAFT

**Bemessungsgrundlage und Beiträge**
In der Krankenversicherung ist keine Höchstbeitragsgrundlage vorgesehen. Der Krankenversicherungsbeitrag wird ausschließlich vom Arbeitnehmer geleistet und beträgt 8,5% des Bruttoentgelts.

**Geldleistungen**
Das Krankengeld beträgt bei Krankenhausunterbringung 70%, ansonsten 80% des Bezugsentgelts (= durchschnittliches beitragspflichtiges Bruttoentgelt der letzten sechs Monate vor der krankheitsbedingten Arbeitsunterbrechung). Bei einer Krankheit auf Grund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit, bei einer Krankheit während der Schwangerschaft sowie ab dem 91. Kalendertag einer ununterbrochenen Erwerbsunfähigkeit beträgt das Krankengeld 100% des Bezugsentgelts.

Das Krankengeld wird bei Arbeitsunfähigkeit für eine Dauer bis 182 Tage gewährt. Eine Verlängerung um weitere 88 Tage ist möglich, wenn die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit wahrscheinlich ist.

Als Geldleistung des Versicherungsfalles der Mutterschaft ist das Mutterschaftsgeld vorgesehen. Als monatliche Leistung sind 100% des Bezugsentgelts vorgesehen. Das Mutterschaftsgeld wird vier Wochen vor der erwarteten Geburt mit einer Gesamtdauer von 16 Wochen beim ersten Kind gewährt. Bei jedem weiteren Kind beträgt die Gesamtdauer 18 Wochen bzw. 26 Wochen bei Mehrlingsgeburten.

## PENSIONSVERSICHERUNG

**Bemessungsgrundlage und Beiträge**
Die Bemessungsgrundlage ist gedeckelt. Sie darf nicht höher als das 30fache des national festgesetzten monatlichen Durchschnittslohnes sein. Im Jahr 2005 beträgt diese Höchstbeitragsgrundlage PLN 72.690 (ds. rund EUR 18.170). Der Pensionsversicherungsbeitrag beträgt insgesamt 19,52% des Bruttolohnes und wird je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.

**Geldleistungen**
Personen mit lang währender oder dauernder Invalidität, bei denen die Wiedergewinnung der Erwerbsfähigkeit auch nach einer Rehabilitation nicht zu erwarten ist, haben bei völliger Erwerbsunfähigkeit



Lexilog-Suchpool

Anspruch auf die volle Invaliditätsrente. Liegt eine teilweise Erwerbsunfähigkeit vor, besteht Anspruch auf eine Teilinvaliditätsrente von 75% der vollen Invaliditätsrente.

Die Höhe der Invaliditätsrente ist vom Ausmaß der Erwerbsunfähigkeit, dem Bezugsentgelt (= Einkommen von zehn aufeinander folgenden Jahren in den letzten 20 Jahren oder Einkommen der besten 20 Versicherungsjahre, beide begrenzt mit 250% des nationalen Durchschnittlohns), der Anzahl der Versicherungsjahre und dem Grundbetrag abhängig.

Die Höhe der Alterspension ist bei vor 1949 Geborenen vom Bezugsentgelt (= Einkommen von zehn aufeinander folgenden Jahren in den letzten 20 Jahren oder dem Einkommen der besten 20 Versicherungsjahre, beides begrenzt mit 250% des nationalen Durchschnittlohns), der Anzahl der Versicherungsjahre und dem Grundbetrag abhängig.

Die Höhe der Alterspension ist bei ab 1949 Geborenen ausschließlich vom beitragspflichtigen Einkommen während des gesamten Erwerbslebens und dem Pensionsantrittsalter abhängig.
Die Invaliditätsrente beträgt bei Teilinvalidität monatlich mindestens € 108. Vollinvaliditätsrente sowie Altersrente betragen monatlich mindestens € 141.

Das Regelpensionsalter ist bei Frauen mit der Vollendung des 60. Lebensjahres und bei Männern mit der Vollendung des 65. Lebensjahres erreicht. Ein vorzeitiger Pensionsantritt ist nur für vor 1949 Geborene möglich.

## E-RENTE

Die Bemessungsgrundlage ist gedeckelt. Sie darf nicht höher als das 30fache des national festgesetzten monatlichen Durchschnittslohnes sein. Im Jahr 2005 beträgt diese Höchstbeitragsgrundlage PLN 72.690 (ds. rund EUR 18.170). Der Pensionsversicherungsbeitrag beträgt insgesamt 13% des Bruttolohnes und wird je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.

Die Erwerbsminderungsrente kann unbefristet bezogen werden, soweit auch die Erwerbsminderung auf unbeschränkte Dauer besteht. Befristetet wird die Rente dann bezogen, wenn sie bescheidmäßig nur für einen bestimmten Zeitraum bewilligt wurde.

## KRANKENGELD

Für Beiträge in den Krankengeldfonds ist keine Höchstbeitragsgrundlage vorgesehen, sie beträgt 2,45% vom Bruttogehalt. Der Krankengeldfonds ist ausschließlich vom Arbeitnehmer zu leisten und beträgt 2,45% des Bruttoentgelts.



Lexilog-Suchpool

### ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

**Bemessungsgrundlagen und Beiträge**

In der Arbeitslosenversicherung ist keine Höchstbeitragsgrundlage vorgesehen. Der Beitrag ist ausschließlich vom Arbeitgeber zu entrichten und beträgt 2,45 % des Bruttoentgelts, sofern das monatliche Einkommen über dem nationalen Mindestlohn liegt.
Das Arbeitslosengeld ist abhängig von der Dauer der Erwerbstätigkeit und beträgt monatlich zwischen € 104 und € 157. Die Dauer des Arbeitslosengeldbezugs beträgt abhängig von der regionalen Arbeitslosigkeit zwischen sechs und 18 Monaten.

## 4.4 Arbeitsrecht

### ARBEITSVERTRAG

Geregelt sind die Normen über die Arbeitsverhältnisse im polnischen Arbeitsgesetzbuch. Ein Arbeitsvertrag hat grundsätzlich schriftlich geschlossen zu werden. Ein bloß mündlich geschlossener Vertrag ist dann zulässig, wenn er spätestens am Tag des Arbeitsantrittes schriftlich bestätigt wird. Über den Arbeitsvertrag hinaus hat binnen sieben Tagen eine schriftliche Mitteilung über gewisse Elemente des Arbeitsvertrages, wie Anzahl der Entgelte, Urlaubsanspruch, Kündigungsfristen sowie tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit, zu erfolgen. Auch die Beendigung eines Arbeitsvertrages hat schriftlich zu erfolgen.

### BEFRISTUNG

Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages ist grundsätzlich möglich. Das befristete Arbeitsverhältnis kann nur gekündigt werden, wenn eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart wurde und das Dienstverhältnis mindestens sechs Monate gedauert hat. In diesem Fall beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen, bei einer Ersatzkraft drei Tage.

### PROBEZEIT

Die Vereinbarung einer Probezeit ist grundsätzlich möglich. Dieses sogenannte Probearbeitsverhältnis kann gekündigt werden, wobei die Dauer der Kündigungsfrist – abhängig von der Beschäftigungsdauer – zwischen drei Tagen und zwei Wochen beträgt.

### ENTGELT

In Polen gibt es einen Mindestlohn, der nicht unterschritten werden darf. Dieser Mindestlohn wird im Verordnungsweg durch den Arbeitsminister festgelegt. Mindestentgelte können jedoch auch in Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen festgelegt werden, wobei das gesetzliche Mindestmaß nicht unterschritten werden darf. Diese Entgeltvereinbarungen können im Einvernehmen mit der Belegschaftsvertretung für die Dauer von bis zu drei Jahren ausgesetzt werden, wenn gewisse Gründe – wie zum Beispiel finanzielle Schwierigkeiten des Unternehmens – eintreten. Sonderzahlungen wie ein 13. und 14. Entgelt sind in Polen gesetzlich nicht vorgesehen, können aber durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag vereinbart werden.



Lexilog-Suchpool

**Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**
Die Dauer der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber beträgt prinzipiell 33 Tage. Während dieses Zeitraums gebühren dem Arbeitnehmer 80 % seines bisherigen Entgeltes, bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit 100 %. Ab dem 34. Tag kann der Arbeitnehmer Krankengeld von der Sozialversicherung bis zum Höchstausmaß von einem Jahr beziehen. Generell ist jeder Krankenstand ärztlich zu bescheinigen, wobei es für diese Bescheinigung ein standardisiertes Formular gibt.

## URLAUB

In Polen gibt es einen gesetzlichen Grundurlaub von 20 Arbeitstagen, welcher sich nach 10 Dienstjahren auf 26 Arbeitstage erhöht. Bei der Berechnung der Dienstzeiten werden sämtliche Zeiten von Arbeitsverhältnissen zusammengerechnet, unabhängig davon, bei welchem Arbeitgeber diese verbracht wurden. In gewissem Ausmaß gibt es auch eine Anrechnung von Schulzeiten. Einen gesetzlichen Zusatzurlaub gibt es für bestimmte Arbeitnehmergruppen wie die Bergbauarbeiter.

Der aliquote Anspruch auf Erholungsurlaub entsteht grundsätzlich nach sechs Monaten, der volle Anspruch erst nach einem Jahr. Grundsätzlich muss im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer und der Gewerkschaft ein Urlaubsplan erstellt werden. Eine Teilung des Urlaubes ist möglich, jedoch soll ein Urlaubsteil zumindest zwei Wochen betragen. Keine Urlaubsvereinbarung ist für Zeiten der gerechtfertigten Abwesenheit vom Arbeitsplatz (Krankenstand), Militärdienst, sowie Mutterschaftsurlaub möglich. Unter bestimmten Umständen ist auch ein Rücktritt vom Urlaub oder die Rückholung des Arbeitnehmers aus dem Urlaub möglich. Allerdings sind dem Arbeitnehmer die daraus entstehenden Kosten zu ersetzen. Offener Resturlaub am Ende eines Jahres wird in das nächste Jahr übertragen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass der offene Erholungsurlaub innerhalb der ersten drei Monate des Folgejahres verbraucht wird. Eine Urlaubsverjährung tritt erst nach drei Jahren ein.

Während des Erholungsurlaubes erhält der Arbeitnehmer jenes Geld, welches er erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte. Verboten ist grundsätzlich auch die Ablöse von Erholungsurlaub im aufrechten Dienstverhältnis, eine Auszahlung von offenem Resturlaub ist erst bei Beendigung des Dienstverhältnisses möglich.

## ARBEITSZEITVORSCHRIFTEN

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bei einer 5-Tagewoche acht Stunden. Es kann ein Durchrechnungszeitraum für die Normalarbeitszeit vereinbart werden, der vier Monate nicht übersteigen darf. Eine Verkürzung der Normalarbeitszeit kann vereinbart werden, in gewissen Fällen besteht auch Anspruch darauf (zB bei gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten).

Die täglich höchst zulässige Arbeitszeit beträgt 12 Stunden, allerdings darf die wöchentliche Arbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von einem Monat 40 Stunden nicht überschreiten. Für Schichtarbeit sowie in gewissen Branchen gelten davon abweichende Regelungen.

Nach sechs Arbeitsstunden ist eine gesetzliche Pause von 15 Minuten vorgesehen. Durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag können davon abweichende zusätzliche Pausenregelungen getroffen werden.



Lexilog-Suchpool

Sondervorschriften gelten für Arbeitsunterbrechungen aus betrieblichen Gründen, bei denen Unterbrechungen bis zu fünf Stunden als Arbeitszeit zählen, diese jedoch nur zur Hälfte entlohnt werden muss.

Die Ruhezeit zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn hat – abgesehen von gewissen Ausnahmefällen (zB Notfälle) – pro Tag 11 Stunden und pro Woche 35 Stunden zu betragen. Bei einem Schichtwechsel aufgrund eines Schichtplans kann die wöchentliche Ruhezeit auf 24 Stunden verkürzt werden.

Die Leistung von Überstunden ist nur in den gesetzlich erlaubten Fällen zulässig (besondere betriebliche Bedürfnisse, Vornahme dringender Reperaturmaßnahmen, Rettung von Menschenleben). Es dürfen nicht mehr als acht Überstunden pro Woche geleistet werden. Sind besondere betriebliche Bedürfnisse der Rechtfertigungsgrund für die Überstundenleistung, so darf die Zahl der geleisteten Überstunden 150 pro Jahr nicht übersteigen. Von diesen gesetzlichen Vorgaben können Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Einzelverträge abweichen. Für Überstunden an Werktagen steht dem Dienstnehmer ein Zuschlag von 50% zu, für Überstunden an Sonn- und Feiertagen sowie in der Nachtzeit zwischen 23:00 und 7:00 Uhr 100%. Diese Regelungen gelten nicht für gewisse Gruppen von leitenden Angestellten.

Sonn- und Feiertagsarbeit ist, von einigen Ausnahmen abgesehen (zB Schichtarbeit), unzulässig. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer die Beschäftigung an diesen Tagen schriftlich verlangt. Für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen gebührt dem Arbeitnehmer ein Ersatzruhetag.

## BEENDIGUNGSARTEN

- Einvernehmliche Lösung
- Kündigung
- Fristlose Auflösung des Dienstverhältnisses
- Zeitablauf
- Erfüllung der Aufgabe, für welche der Arbeitsvertrag geschlossen wurde
- Lösung in der Probezeit
- Tod des Arbeitnehmers

**Kündigung**
Die Kündigung hat grundsätzlich schriftlich zu erfolgen und muss dem anderen Teil zugehen. Weiters sind die Kündigungsfristen einzuhalten. Diese betragen im unbefristeten Arbeitsverhältnis grundsätzlich zwei Wochen und erhöhen sich nach einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten auf einen Monat, und nach drei Jahren auf drei Monate. Die Kündigungsfristen können allerdings durch Einzelvertrag verlängert werden. Eine Verkürzung der Kündigungsfrist ist im Falle der Betriebsstilllegung oder der Insolvenz möglich. In diesem Fall hat die Kündigungsfrist jedoch mindestens einen Monat zu betragen. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich schriftlich zu kündigen und seine Kündigung hat eine Rechtmittelbelehrung zu enthalten. Ist der Arbeitnehmer von einer Gewerkschaft vertreten, so ist diese schriftlich von der Kündigungsabsicht zu verständigen und kann innerhalb von fünf Tagen dazu Stellung nehmen. Ein Vetorecht gegen die Kündigung kommt ihr nicht zu. Diese Verständigungspflicht besteht allerdings nicht, wenn sich der Arbeitgeber in Insolvenz befindet, oder das Unternehmen aufgelöst wird. Darüber hinaus besteht für den Arbeitgeber die Verpflichtung, einen Kündigungsgrund anzugeben. Als Kündigungstermin sieht das polnische Arbeitsgesetzbuch den Samstag oder das Monatsende vor.



Lexilog-Suchpool

**Kündigungsgründe**
Es gibt keine Liste mit einer taxativen Aufzählung von Kündigungsgründen. Vielmehr kann der Kündigungsgrund vor Gericht auf seine sachliche Rechtfertigung überprüft werden. Im Falle der Stilllegung oder Insolvenz des Unternehmens ist kein Kündigungsgrund anzugeben.

**Besonderer Kündigungsschutz**

Einen besonderen Kündigungsschutz genießen folgende Arbeitnehmergruppen:

- Schwangere
- Arbeitnehmerinnen im Mutterschaftsurlaub
- Arbeitnehmer mit Pensionsanspruch in weniger als zwei Jahren. Diese können gekündigt werden, wenn sie Anspruch auf eine Invaliditätspension haben oder arbeitsunfähig werden.
- Arbeitnehmer im Urlaub oder während einer gerechtfertigten Abwesenheit (zB Krankenstand)
- Arbeitnehmervertreter: Arbeitnehmer, welche die Gewerkschaft gegenüber dem Arbeitgeber vertreten, können für die Dauer ihrer Funktionsperiode und einen Nachwirkungszeitraum von der Hälfte der Dauer der Funktionsperiode (der Nachwirkungszeitraum beträgt maximal ein Jahr) nur mit Zustimmung der Gewerkschaft gekündigt werden. Dauert also die Funktionsperiode zwei Jahre, beträgt der Kündigungsschutz drei Jahre, dauert sie drei Jahre dauert der Kündigungsschutz vier Jahre.

  Mitglieder des europäischen Betriebsrates können nur mit Zustimmung der zuständigen Gewerkschaft – oder falls es diese nicht gibt, mit Zustimmung des zuständigen Arbeitsinspektorats – gekündigt werden. Gleiches gilt auch für die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen des Betriebsrates. Der Schutz dauert bis ein Jahr nach dem Ende der Funktionsperiode des Betriebsrates.

**Änderungskündigung**
Über die beabsichtige Änderung der Arbeitsbedingungen ist der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber schriftlich zu informieren. Der Arbeitnehmer hat danach die halbe Dauer der Kündigungsfrist Zeit, um die Änderungen abzulehnen. Tut er dies nicht, gilt das Nichthandeln als Zustimmung zur Änderung. Lehnt der Arbeitnehmer die Änderungen rechtzeitig ab, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist.

**Entlassung**
Die Entlassung hat schriftlich zu erfolgen und muss der anderen Seite zugehen. Die Einhaltung einer Frist für die Auflösung ist nicht erforderlich. Der Arbeitgeber hat einen Entlassungsgrund anzugeben.

Entlassungsgründe sind:

- Pflichtverletzung
- Unterbleiben der Dienstleistung

Als Pflichtverletzung versteht man die Verletzung wesentlicher vertraglicher Pflichten, die Begehung eines Deliktes, welches der weiteren Erfüllung der Arbeitspflicht entgegensteht, sowie den Verlust der Bewilligung, die zur Erfüllung der Arbeitspflicht erforderlich ist.



Lexilog-Suchpool

Krankheitsbedingte Abwesenheit vom Dienst stellt einen Entlassungsgrund dar, wenn sie länger als drei Monate dauert und das Dienstverhältnis insgesamt nicht länger als sechs Monate gedauert hat. Bei länger andauernden Dienstverhältnissen sowie in Fällen eines Arbeitsunfalls und einer Berufskrankheit entsteht das Entlassungsrecht erst nach Beendigung des Entgeltfortzahlungszeitraumes durch den Arbeitgeber und den Sozialversicherungsträger. Im Falle des gerechtfertigten Fernbleibens aus einem anderen Grund als einer Erkrankung kann der Arbeitnehmer nach Ablauf eines Monats entlassen werden.

**Austritt**
Der Arbeitnehmer hat seinen Austritt schriftlich zu erklären, die Erklärung hat dem anderen Teil zuzugehen. Außerdem bedarf es Austrittsgründen.

Diese sind:

- Gesundheitsgefährdung: In diesem Fall bedarf es eines ärztlichen Attests, welche diese feststellt.
- Tätlichkeiten des Arbeitgebers

**Rechtskonsequenzen einer fehlerhaften Beendigung**
Der ungerechtfertigt gekündigte oder entlassene Arbeitnehmer hat innerhalb einer Frist von sieben bis 14 Tagen das Gericht anzurufen und kann zwischen der Klage auf Wiedereinstellung und der Geltendmachung von Schadenersatz wählen. Die Klage auf Wiedereinstellung kann vom Gericht abgelehnt werden, wenn sie nach Abwägung aller Umstände untunlich erscheint (wie bei besonders kündigungsgeschützten Arbeitnehmergruppen), oder wenn es sich um ein Probearbeitsverhältnis handelt. Der berechtigt vorzeitig ausgetretene Arbeitnehmer hat nur Anspruch auf Schadenersatz. Die Höhe eines eventuellen Schadenersatzes richtet sich nach der Kündigungsfrist und ist mit dem dreifachen Monatsentgelt beschränkt.

Trifft den Arbeitnehmer Verschulden an einer Entlassung oder tritt er unberechtigt vorzeitig aus, hat er Schadenersatz zu leisten, wobei die Berechnung gleich wie bei einer durch den Arbeitgeber verursachten Auflösung vorzunehmen ist.

## ABFINDUNG

Sie gebührt im Falle der aus wirtschaftlichen Gründen erfolgten Arbeitgeberkündigung. Die Höhe richtet sich nach der Dauer der Dienstzeit und beträgt zwischen einem und drei Monatsentgelten. Dienstzeiten bei anderen Arbeitgebern sind der Dienstzeit hinzuzurechnen.



Lexilog-Suchpool

# VI STEUERVERGLEICH

**Steuervergleich für Einkünfte aus nicht selbstständiger Tätigkeit**

| 2005 | EUR | EUR | EUR | EUR | EUR | EUR | EUR |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Bruttoeinkommen pro Jahr | 20.000 | 30.000 | 40.000 | 50.000 | 70.000 | 95.000 | 105.000 |
| **Nettoeinkommen pro Jahr** | | | | | | | |
| Tschechien | 13.392 | 19.342 | 25.292 | 31.242 | 43.142 | 58.017 | 63.967 |
| Ungarn | 11.100 | 16.560 | 22.360 | 28.160 | 39.760 | 54.260 | 60.060 |
| Slowakei | 14.702 | 22.802 | 30.902 | 39.002 | 55.202 | 75.452 | 83.552 |
| Polen | 12.713 | 18.824 | 24.768 | 30.642 | 41.971 | 56.837 | 63.010 |



Lexilog-Suchpool

# VII ABKÜRZUNGSVERZEICHIS

| | |
|---|---|
| Abs. | Absatz |
| AG | Arbeitgeber |
| AGB | Arbeitsgesetzbuch |
| AN | Arbeitnehmer |
| AÖF | Amtsblatt der österreichischen Finanzverwaltung |
| Art. | Artikel |
| AÜG | Arbeitskräfteüberlassungsgesetz |
| AVRAG | Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz |
| BMF | Bundesministerium für Finanzen |
| czArbGB | Tschechisches Arbeitsgesetzbuch |
| dh. | das heißt |
| ds. | das sind |
| DB | Dienstgeberbeitrag |
| DBA | Doppelbesteuerungsabkommen |
| EAS | Express-Antwort-Service |
| EStG | Einkommensteuergesetz |
| EStRL | Einkommensteuerrichtlinien |
| EuGVVO | Einführungserlass zur Verordnung des Rates über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen |
| EVÜ | Übereinkommen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht |
| EWG | Europäische Wirtschaftsgemeinschaft |
| GBl. | Gesetzblatt |
| GZ | Geschäftszahl |
| idR | in der Regel |
| iHv. | in Höhe von |
| iVm. | in Verbindung mit |
| IPRG | Internationales Privatrechtsgesetz |
| lit. | litera |
| LStRL | Lohnsteuerrichtlinien |
| MISSOC | Soziale Sicherheit in den Mitgliedstaaten der EU, im EWR und in der Schweiz |
| Nr. | Nummer |
| OECD | Organisation for Economic Cooperation and Development |
| OGH | Oberster Gerichtshof |
| PKD | Polnische Klassifikation der Tätigkeitsbereiche |
| plEStG | Polnisches Einkommensteuer Gesetz |
| PLN | Polnische Zloty |
| Rz | Randzahl |
| SK | Slowakei |
| skArbGB | Slowakisches Arbeitsgesetzbuch |
| skEStG | Slowakisches Einkommensteuer Gesetz |
| SKK | Slowakische Kronen |
| sog. | sogenannte |
| VO | Verordnung |
| zB | zum Beispiel |



Lexilog-Suchpool

## FIRMENPROFIL

Die Arbeiterkammer vertritt österreichweit die Interessen von drei Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegenüber Wirtschaft und Regierung.

- Zweimillionenmal bekommen die AK-Mitglieder jedes Jahr kostenlos Tipps, Rat und rasche Hilfe.
- Acht von zehn MitarbeiterInnen der AK sind direkt für die Anfragen der Mitglieder da.
- Wenn es sein muss, schaltet sich die AK ein und geht auch vor Gericht: So hat die Arbeiterkammer im Vorjahr mehr als 225 Millionen EUR für ihre Mitglieder zurückgeholt.
- Seit mehr als zehn Jahren ist die AK auch in Brüssel, damit die Interessen der österreichischen ArbeitnehmerInnen auch gegenüber der EU vertreten werden.
- Die AK nimmt Stellung zu mehr als 400 Gesetzen pro Jahr und bringt die Anliegen ihrer Mitglieder ein.
- Mit „AK plus“ entwickelt sich die Arbeiterkammer für ihre Mitglieder ständig weiter. Es gibt mehr und neue Leistungen wie den Bildungsgutschein, mehr Beratung, und noch schneller Tipps und Hilfe im Internet.

Die AK arbeitet mit dem ÖGB und den Gewerkschaften eng zusammen und unterstützt Betriebsräte und Personalvertreter bei ihrer wichtigen Arbeit.

## TPA HORWATH WIRTSCHAFTSTREUHAND UND STEUERBERATUNG GMBH

TPA Horwath ist das größte auf Steuerberatung spezialisierte Wirtschaftstreuhandunternehmen in Österreich und gehört zu den führenden Beratungsunternehmen in den neuen EU-Ländern. Die zunehmende gesetzliche Regulierung in den neuen Mitgliedstaaten, die wachsende Bedeutung des EU-Rechtes und die immer intensivere Auslandsorientierung vieler Firmen erfordern den Einsatz von Spezialisten vor Ort. TPA Horwath beschäftigt rund 540 Mitarbeiter an 20 Standorten in Österreich, Tschechien, Slowenien, Slowakei, Ungarn, Polen und Kroatien. Konzerne werden ebenso wie Klein- und Mittelbetriebe (KMU), Vereine, Stiftungen und Privatpersonen auf höchstem Niveau betreut.



Lexilog-Suchpool

## AUTORENLEBENSLÄUFE AK

**Mag. FH Michael Franz** studierte wirtschaftsberatende Berufe in Wr. Neustadt. Nach einer Tätigkeit als Berufsanwärter in einer Wiener Wirtschaftstreuhänderkanzlei ist er seit 2004 in der steuerpolitischen Abteilung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien tätig.

**Mag. Werner Pletzenauer** war nach dem Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Wien vier Jahre lang bei einem internationalen Versicherungsunternehmen in der Leistungsabteilung tätig. Seit 2003 arbeitet er in der Abteilung Sozialversicherung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.

**Mag. Manfred-Georg Korn,** LL.M.(International Tax Law, Vienna), studierte Rechtswissenschaften in Innsbruck. Danach war er drei Jahre als Berufsanwärter in einer Innsbrucker Steuerberatungskanzlei tätig. Seit 1996 ist er in der steuerpolitischen Abteilung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien tätig.

**Mag. Sebastian Zankel** absolvierte das Studium der Rechtswissenschaften in Graz. Nach Absolvierung des Gerichtsjahres begann er im Jahr 2003 seine Tätigkeit in der Abteilung Arbeitsrecht der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.

## AUTORENLEBENSLÄUFE TPA

**Slowakei:**
Ing. Maria Januškova absolvierte die Wirtschaftsuniversität in Bratislava, Bereich Steuerlehre. Sie arbeitete bereits während ihres Studiums ab dem Jahr 2000 in einer Steuerberatungs- und Wirtschaftstreuhandkanzlei in der Slowakei. Seit 2005 ist sie in der Steuerabteilung der TPA Horwath Tax in Bratislava tätig.

**Tschechien:**
Mgr. Jaroslav Monteran war nach dem Studium der Rechtswissenschaften sechs Jahre im Bereich der Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung tätig. Nach Ablegung der Berufsexamina arbeitet er seit 2005 als Wirtschaftsprüfer und Steuerberater bei Horwath TPA Notia in Prag.

**Polen:**
Mag. Robert Weiß, LL.M. ist Absolvent der Wirtschaftsuniversität Wien und hat in den USA wie auch in China studiert. Seit Absolvierung des Masters of Laws im Internationalen Steuerrecht arbeitet er als Leiter der Abteilung für internationales Steuerrecht der TPA Horwath Sztuba Kaczmarek in Warschau.

**Ungarn:**
Szilvia Pápai absolvierte die Studien Rechnungs- und Finanzwesen, Mathematik, Germanistik und Deutsch in Budapest. Seit 2004 ist sie als Assistentin der Steuerberatung bei TPA Horwath Consulting Kft in Budapest tätig.



Lexilog-Suchpool

**Mag. Dr. Wolfgang Höfle**
Geboren 1969 in Bregenz, Matura 1987 am Neusprachlichen Gymnasium in Dornbirn, BWL-Studium in Innsbruck und Wien, 1993/94: Personalist im Österreichischen Verkehrsbüro, anschließend Ausbildung zum Steuerberater in der TPA Horwath Wirtschaftstreuhand und Steuerberatung GmbH; Mitglied des Fachsenates für Steuerrecht (Leiter der Arbeitsgruppe Lohnsteuer und Lohnabgaben) und des Fachsenates für Arbeits- und Sozialrecht der Kammer der Wirtschaftstreuhänder; Fachautor und Vortragender in den Bereichen Arbeits-, Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht; Fachkundiger Laienrichter am Obersten Gerichtshof.

**Mag. Marion Kettler, lic.dr.,**
hat Rechtswissenschaften in Österreich und Frankreich studiert und ist seit 1997 bei der TPA Horwath Wirtschaftstreuhand und Steuerberatung GmbH in Wien tätig. Sie ist Prokuristin, Steuerberaterin und stellvertretende Leiterin des Kompetenz Zentrums „Internationales Steuerrecht“, Vortragende und Fachautorin. Sie ist auch für die TPA Horwath Tax, k.s. in Bratislava tätig und ein wesentlicher Tätigkeitsschwerpunkt ist die Betreuung von österreichischen Investoren in der Slowakei. Weitere Tätigkeitsschwerpunkte sind Investitionen von ausländischen Unternehmen in Österreich (inbound investment) sowie internationale Entsendungen (inbound und outbound).



Lexilog-Suchpool

## HAFTUNGSKLAUSEL

Trotz sorgfältiger Bearbeitung dieser Broschüre wird von den Autoren oder vom Verlag keine Gewährleistung für den Inhalt übernommen und eine Haftung ausgeschlossen.



Lexilog-Suchpool

**IMPRESSUM**

**Für den Inhalt verantwortlich:**
TPA Horwath Wirtschaftstreuhand und Steuerberatung GmbH.

**Redaktionsleitung:**
Mag. Gottfried Maria Sulz, TPA Horwath.

**Stand:**
November 2005, Änderungen vorbehalten. Ohne Gewähr.
Die Informationen sind stark vereinfacht und können die individuelle Beratung nicht ersetzen.
Das TPA Horwath Journal erscheint viermal jährlich.

**Coverfoto:**
Inmagine

**Grafische Gestaltung:**
Wilhelm Missauer, David Hinterbuchinger

**Hersteller:**
Typo Druck Sares GmbH
Muthgasse 68, 1190 Wien



Lexilog-Suchpool