



Autor
Ernst Patka

Steuerberater und Wirtschaftsmediator
Steuer & Service
Steuerberatungs GmbH

ernst.patka@steuer-service.at

Rechtliche Hürden der Entsendung

Wer einen Mitarbeiter ins Ausland entsendet, muss einige rechtliche Feinheiten beachten. Teil 2 unserer Serie beschäftigt sich mit dem Sozialversicherungsrecht und den Lohnnebenkosten.

Sozialversicherung (SV)

Die meisten Arbeitnehmer möchten auch während einer Entsendung in der österreichischen Sozialversicherung bleiben, denn so bleiben ihre Pensionsansprüche gewahrt. Den Arbeitgeber interessiert vor allem die Frage, ob durch die Auslandstätigkeit sowohl Sozialversicherungsbeiträge in Österreich als auch im Tätigkeitsstaat anfallen. Damit Sie diese Fragen lösen können, müssen Sie die folgenden Fälle unterscheiden:

Fall 1: Der Arbeitnehmer wird in ein EU-/EWR-Land beziehungsweise in die Schweiz entsandt.

Fall 2: Der Arbeitnehmer wird in ein Land entsandt, mit dem Österreich ein SV-Abkommen hat (= Entsendung in einen Vertragsstaat).

Fall 3: Der Arbeitnehmer wird in ein Land entsandt, mit dem Österreich kein SV-Abkommen hat (= Entsendung in einen Nichtvertragsstaat).

1. Entsendung in ein EU-/EWR-Land

Die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme in den einzelnen Mitgliedsstaaten regelt eine EU-Verordnung. Diese soll - ähnlich einem Doppelbesteuerungsabkommen - verhindern, dass innerhalb der Europäischen Union beziehungsweise des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) eine mehrfache Sozialversicherungspflicht entsteht.

Die EU-Verordnung gilt:

- ▶ Für Arbeitnehmer, die Staatsangehörige eines EU-/EWR-Staates (einschließlich Schweiz) sind und für deren Familienangehörige (ungeachtet Ihrer Staatsangehörigkeit).
- ▶ Für Drittstaatsangehörige, die einen rechtmäßigen Wohnsitz in einem Mitgliedsstaat haben.

Grundsätze der EU-Verordnung:

- ▶ Es sollen immer nur die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften eines einzigen Mitgliedsstaates gelten.
- ▶ Der Arbeitnehmer ist in dem Staat versichert, in dem er seine Erwerbstätigkeit ausübt. Von diesem Grundsatz gibt es allerdings Ausnahmen:

Ausnahme 1: Österreichischer Arbeitgeber und Tätigkeiten in mehreren Mitgliedsstaaten

Ist der Arbeitnehmer in mehreren Mitgliedsstaaten tätig und hat in einem dieser Staaten seinen Wohnsitz, unterliegt er den Sozialversicherungsregeln des Wohnsitzstaates.

Beispiel: Der Consultant eines Wiener Beratungsunternehmens hat einen Wohnsitz in Österreich. Er wird nach Deutschland entsandt und arbeitet dort vier Tage pro Woche. Den fünften Arbeitstag verbringt er im Wiener Headquarter. Der Arbeitnehmer unterliegt mit seinen Bezügen dem österreichischen SV-Recht.

Arbeitet der Beschäftigte in mehreren EU-/EWR-Staaten, unterhält aber in keinem dieser Staaten einen Wohnsitz, unterliegt er mit seinen Arbeitseinkünften dem Sozialversicherungsrecht des Staates, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Ausnahme 2: Mehrere Arbeitgeber

Arbeitet der Beschäftigte für mehrere Arbeitgeber, die in verschiedenen Mitgliedsstaaten ihren Sitz haben, so sind die SV-Vorschriften des Staates anzuwenden, in dem er seinen Wohnsitz hat.

Beispiel: Ist ein in Österreich ansässiger Arbeitnehmer für einen österreichischen und einen ungarischen Arbeitgeber tätig, so unterliegen beide Arbeitsverhältnisse der österreichischen Sozialversicherung. Auch die SV-Höchstbemessungsgrundlage gilt für beide Arbeitsverhältnisse separat.

Ausnahme 3: EU-Entsenderegel

Nach der EU-Entsenderegel gelten für entsandte Mitarbeiter die österreichischen Sozialversicherungsbestimmungen. Eine Entsendung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer nur vorübergehend (nicht länger als ein Jahr) in einem anderen EU-/EWR-Staat tätig wird und er nicht entsendet wird, um einen anderen Arbeitnehmer zu ersetzen, dessen „Entsendezeit“ abgelaufen ist. Ist von Beginn an klar, dass der Mitarbeiter länger als zwölf Monate im Ausland bleiben wird, gilt die EU-Entsenderegel nicht. Dauert die Entsendung aus nicht vorhersehbaren Umständen länger als zwölf Monate, kann der Arbeitgeber

DOPPELBESTEUERUNGS-ABKOMMEN

Auf der Homepage des personal managers finden Sie unter in der Rubrik „News & Service“ eine Übersicht über die derzeit geltenden Doppelbesteuerungsabkommen, die Österreich mit anderen Staaten abgeschlossen hat.

www.personal-manager.at

eine Verlängerung der Anwendung der Entsendebestimmungen um maximal weitere zwölf Monate mit dem Formular E102 beantragen.

Ausnahme 4: Art. 17 – Ausnahmeregelungen

Die zuständigen Behörden der EU-/EWR-Mitgliedsstaaten beziehungsweise der Schweiz können Ausnahmen von dem allgemeinen Grundsatz, wonach die SV-Bestimmungen des Tätigkeitsstaates anzuwenden sind, vereinbaren. In Österreich muss der Arbeitgeber diesen Antrag beim Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz stellen. Verbleibt aufgrund einer der genannten Ausnahmeregelungen die SV-Pflicht für die im Ausland erzielten Arbeitseinkünfte in Österreich, muss der Arbeitgeber dem Mitarbeiter ein von der zuständigen Gebietskrankenkasse bestätigtes Formular E101 mitgeben. Dieses bestätigt, dass weiterhin die österreichischen SV-Regeln anzuwenden sind.

Erkrankung im Ausland

Seit 1. Juni 2004 gibt es ein neues EU-Formular E111, das übergangsweise gilt, bis Österreich die europäische Krankenversicherungskarte eingeführt hat. Folgende Neuerungen sind ab sofort zu beachten:

- Für jede mitversicherte Person ist ein gesondertes E111 auszustellen.
- Der Arbeitnehmer und mitversicherte Angehörige können mit dem E111 im Ausland unmittelbar einen Vertragsarzt oder ein Vertragsspital aufsuchen.
- Mit dem E111 kann der Arbeitnehmer während der Entsendung alle medizinisch notwendigen Sachleistungen in Anspruch nehmen.

2. Entsendung in einen Vertragsstaat

Besondere Bestimmungen gelten bei Entsendungen in einen Staat, mit dem Österreich ein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat. Die meisten Abkommen sehen vor, dass bei Entsendungen für maximal 24 Monate weiterhin das österreichische Sozialversicherungsrecht anwendbar bleibt.

Ausnahmen bestehen bei Abkommen mit Australien (keine Entsenderegelung), Kanada, Chile und den USA (fünf Jahre). Eine Verlängerung dieser Frist können Arbeitgeber beim Bundesministerium für soziale Sicher-

heit, Generationen und Konsumentenschutz beantragen. Die Details (vom Abkommen erfasste Personengruppe, zu verwendendes Entsendeformular etc.) muss der Arbeitgeber dem jeweiligen Sozialversicherungsabkommen entnehmen.

Anders als bei den EU-Entsenderegeln können die österreichischen Sozialversicherungsbestimmungen bei Entsendung in einen Vertragsstaat auch dann während der Abkommensfrist angewendet werden, wenn von Anfang an eine längere Entsendedauer vorgesehen ist.

Das Sozialversicherungsabkommen regelt auch, welches Formular (Auslandsbetreuungsschein) auszustellen ist, damit der Arbeitnehmer im Entsendestaat Leistungen aus der Krankenversicherung erhält. Um diese im Entsendestaat zu erhalten, muss der Auslandsbetreuungsschein vor der Krankenbehandlung bei der örtlichen Krankenkasse in einen nationalen Behandlungs(kranken)schein umgetauscht werden.

3. Entsendung in Nichtvertragsstaat

Bei einer Entsendung in einen Nichtvertragsstaat bleibt das österreichische Sozialversicherungsrecht fünf Jahre lang anwendbar. Eine Verlängerung kann der Arbeitgeber beim Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz beantragen. Da kein Sozialversicherungsabkommen mit dem Tätigkeitsstaat existiert, besteht allerdings die Gefahr, dass auch der Tätigkeitsstaat während der ersten fünf Jahre der Entsendung Sozialversicherungsbeiträge vorschreibt (Doppelversicherung).

Für die Dauer der Entsendung in einen Nichtvertragsstaat kann der Arbeitnehmer verlangen, dass sein Arbeitgeber Kosten übernimmt, die aufgrund einer Erkrankung im Ausland entstehen. Dieser Erstattungsanspruch gilt auch für Mitversicherte.

Der Arbeitgeber muss binnen eines Monats die zuständige Gebietskrankenkasse vom Eintritt des Versicherungsfalles verständigen. Er hat dann einen Anspruch auf (reduzierten) Kostenersatz (§ 130 ASVG).

Empfehlung: Für die Entsendung in einen Nichtvertragsstaat empfiehlt es sich für den Arbeitgeber, aufgrund des Kostenrisikos eine Krankenzusatzversicherung für den Arbeitnehmer abzuschließen.

Lohnnebenkosten

Kommunalsteuer

Grundsätzlich besteht auch für die Bezüge des entsendeten Arbeitnehmers Kommunalsteuerpflicht. In folgenden Fällen kommt es zur Kommunalsteuerbefreiung:

- Es liegt eine begünstigte Auslandstätigkeit vor.
- Der entsendete Arbeitnehmer ist bei einer ausländischen Betriebsstätte seines Arbeitgebers beschäftigt.
- In bestimmten Arbeitskräfteüberlassungsfällen.

Dienstgeberbeitrag (DB) zum Familienlastenausgleichsfonds

Grundsätzlich besteht auch für die Bezüge des entsendeten Arbeitnehmers Dienstgeberbeitragspflicht. In folgenden Fällen kommt es zu einer Befreiung:

- Es liegt eine begünstigte Auslandstätigkeit vor.
- Es liegt keine Entsendung vor. Der Arbeitnehmer wurde ausschließlich für die Tätigkeit im Ausland aufgenommen und es besteht keine Rückkehrabsicht.
- Der entsendete Arbeitnehmer unterliegt gemäß den EU-/EWR-Versicherungsregeln den Sozialversicherungsbestimmungen eines anderen EU-/EWR-Landes (einschließlich Schweiz).
- In bestimmten Arbeitskräfteüberlassungsfällen.
- Aufgrund eines positiven Ausnahmebescheides des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz.

Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (Dienstgeberzuschlag)

Im Regelfall entfällt die Pflicht, einen Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag zu gewähren dann, wenn eine Dienstgeberbeitragsbefreiung wirksam wird.

Ausnahme: Entfällt die Dienstgeberbeitragspflicht deshalb, weil der entsendete Arbeitnehmer den SV-Bestimmungen eines anderen EU-/EWR-Landes unterliegt, dann bleibt die Dienstgeberzuschlagspflicht aufrecht.

Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekasse

Die Pflicht, Beiträge an die Mitarbeitervorsorgekasse zu entrichten, knüpft an das bei der Entsendung anzuwendende Arbeitsrecht. Ist österreichisches Arbeitsrecht anzuwenden, besteht weiterhin Beitragspflicht.