

MERKBLATT

Arbeiten in Österreich für ausländische Arbeitgeber:innen ohne Niederlassung in Österreich

Sozialversicherungsrecht

Grundsätzlich unterliegen alle Dienstnehmer:innen, die in Österreich arbeiten, der Österreichischen Sozialversicherung. Die Dienstnehmer:innen eines ausländischen Betriebes, der im Inland keine Betriebsstätte unterhält, gelten dann als im Inland beschäftigt, wenn sie ihre Beschäftigung von einem im Inland gelegenen Wohnsitz aus ausüben und nicht einem System der sozialen Sicherheit im Ausland unterliegen. Letzteres wäre beispielsweise dann der Fall, wenn Arbeitnehmer:innen für weniger als zwei Jahre vom Ausland nach Österreich entsandt werden.

Ob Dienstgeber:innen die Pflicht haben, die Sozialversicherungsbeiträge bei der Österreichischen Gesundheitskasse abzuführen, hängt davon ab, ob es sich um Arbeitgeber:innen aus dem EU/ EWR-Ausland bzw. der Schweiz handelt oder ob diese ihren Sitz in einem Drittstaat haben.

1.) Arbeitgeber:innen aus einem Drittstaat

Hier gilt das österreichische Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (§ 53 ASVG). Dieses besagt, dass immer den **Arbeitnehmer:innen** die Beiträge an die Sozialversicherung vorgeschrieben werden. Die Arbeitnehmer:innen müssen daher darauf achten, dass sie mit den Arbeitgeber:innen eine **schriftliche Bruttolohnvereinbarung** treffen, die die Basis für die Bemessung der Sozialversicherungsbeiträge bildet. Zusätzlich zum Gehalt (inklusive Arbeitnehmer:innenbeiträge zur SV) haben sich die Arbeitgeber:innen (am besten schriftlich) zu verpflichten, den **Arbeitgeber:innenbeitrag** zur Sozialversicherung an die Arbeitnehmer:innen zu überweisen. Dieser beträgt für das Jahr 2023 21,03% des Bruttolohnes. Die Arbeitnehmer:innen haben diesen Beitrag gemeinsam mit dem **Arbeitnehmer:innenbeitrag** von 18,12% des Bruttolohnes selbst an die Gebietskrankenkasse zu überweisen. Diese Beitragssätze gelten ab einem Einkommen von € 2.228.- brutto bis zur Höchstbeitragsgrundlage (€ 5.850.-).

2.) Arbeitgeber:innen aus dem EU/EWR-Ausland bzw. aus der Schweiz:

In diesem Fall sind grundsätzlich die Arbeitgeber:innen verpflichtet, sowohl die Arbeitnehmer:innen- als auch die Arbeitgeber:innenbeiträge zur Sozialversicherung an die ÖGK abzuführen und den Arbeitnehmer:innen den Restbetrag (Brutto minus SV) auszubezahlen.

Es besteht jedoch die Möglichkeit, dass die Arbeitgeber:innen mit den Arbeitnehmer:innen eine schriftliche Vereinbarung (nach Art. 21 Abs. 2 der Verordnung 987/09) abschließen, wonach die Arbeitnehmer:innen die Beiträge an die Sozialversicherung selbst abführen und sich die Arbeitgeber:innen im Gegenzug verpflichten, den Arbeitnehmer:innen zusätzlich zum Gehalt (inklusive Arbeitnehmer:innenbeiträge zur SV) noch den Arbeitgeber:innenbeitrag auszuzahlen. Die Arbeitnehmer:innen leiten dann den Arbeitgeber:innenbeitrag (21,03%) sowie ihren eigenen Beitrag (18,12%) an die ÖGK weiter. Diese Beitragssätze gelten ab einem Einkommen von € 2.228.- brutto bis zur Höchstbeitragsgrundlage (€ 5.850.-). Die exakten Beitragshöhen können auf der [Homepage des Hauptverbandes der Sozialversicherung](#) selbst berechnet werden. Schließen die Arbeitnehmer:innen **eine schriftliche Vereinbarung** mit den Arbeitgeber:innen über die Zahlung des Gehalts (inklusive Arbeitnehmer:innenbeiträge zur SV) plus Arbeitgeber:innenbeiträge ab, so können sie leicht überprüfen, ob sie sozialversichert sind, da sie es selbst in der Hand haben, die SV-Beiträge abzuführen. Bei Nichtzahlung der Beiträge an die Arbeitnehmer:innen, müssen diese jedoch selbst gegen die ausländischen Arbeitgeber:innen vorgehen. Zusätzlich zu dieser schriftlichen Vereinbarung sollte für die ÖGK ein eigenes Formular ([EU-Vereinbarung nach Art. 21 VO 987/2009](#)) ausgefüllt werden, welches auf der ÖGK-Homepage abrufbar ist.

3.) Arbeitsort in mehreren Staaten (zB teils Homeoffice, teils Büro)

Wenn Dienstnehmer:innen für ausländische Arbeitgeber:innen teilweise in Österreich (zB im Homeoffice) und teilweise im benachbarten Ausland (zB im dortigen Büro) arbeiten, hängt die Sozialversicherungspflicht davon ab, wie viel Prozent der Tätigkeit in Österreich erfolgt. Liegt diese bei zumindest 25% so wechselt normalerweise die Sozialversicherungspflicht zur Gänze nach Österreich, also in den Wohnortstaat, und es ist das oben beschriebene Prozedere beim Abführen der Beiträge anzuwenden. In diesen Fällen kann jedoch bei Homeoffice bis zu 50% der Arbeitszeit eine Ausnahme beim zuständigen Sozialversicherungsträger von Arbeitgeber:innen und/oder Arbeitnehmer:innen beantragt werden und die Sozialversicherung im Beschäftigungsstaat (Sitz des Unternehmens/Büros) beibehalten werden.

Steuerrecht

Steuerrechtlich sind Arbeitnehmer:innen, die in Österreich wohnen und arbeiten – egal ob für einen inländischen oder ausländischen Arbeitgeber – **in Österreich steuerpflichtig**

Ausländische Arbeitgeber:innen können die Lohnsteuer entweder direkt oder über österreichische Steuerberater:innen an das Finanzamt Österreich abführen. Weiters ist dem Finanzamt von Dienstgeber:innen oder ihren Steuerberater:innen ein Jahreslohnzettel (*Formular L17*) zu übermitteln. Ab 01.01.2021 ist es auch wieder zulässig, den Bruttolohn an die Arbeitnehmer:innen auszahlen und diese zu verpflichten, ihre Einkünfte in Österreich selbst zu versteuern. In diesem Fall müssen die Dienstnehmer:innen im Rahmen der **Arbeitnehmer:innenveranlagung** (*Formular L1*) das *Formular L1i* beilegen, wenn die Dienstgeber:innen den Jahreslohnzettel nicht ans österreichische Finanzamt übermittelt haben.

Arbeitsort in mehreren Staaten (zB teils Homeoffice, teils Büro)

Wenn Dienstnehmer:innen für ausländische Arbeitgeber:innen teilweise in Österreich (zB im Homeoffice) und teilweise im Ausland (zB im dortigen Büro) arbeiten, wird die Steuerpflicht auf die beiden beteiligten Staaten aufgeteilt. Im Wohnsitzstaat bleiben die Arbeitnehmer:innen unbeschränkt steuerpflichtig. Im Staat, in dem die Arbeitgeber:innen ihren Sitz haben und die Dienstnehmer:innen nur zeitenweise arbeiten, besteht hingegen nur eine beschränkte Steuerpflicht. Das bedeutet, dass das am Sitz des Unternehmens erwirtschaftete Einkommen im Staat der Dienstgeber:innen zu versteuern ist. Arbeitet man beispielsweise zu 40% im Homeoffice in Österreich und zu 60% im Büro am Standort der Dienstgeber:innen im Ausland (zB Deutschland), so sind 60% des Einkommens im Ausland beschränkt zu versteuern. In der Praxis sind die Dienstgeber:innen verpflichtet, die Einkommenssteuer dort abzuführen. Im Wohnortstaat Österreich hingegen ist das gesamte Einkommen dem Finanzamt im Zuge der Arbeitnehmer:innenveranlagung (Formulare L1 und L1i) von den Arbeitnehmer:innen bekannt zu geben. Je nach Methode zur Vermeidung der Doppelbesteuerung, nimmt das österreichische Finanzamt in der Folge das im Ausland bereits besteuerte Einkommen von der österreichischen Einkommenssteuer aus und setzt beim in Österreich erworbenen Einkommen einen höheren Steuersatz an (Befreiungsmethode mit Progressionsvorbehalt, zB mit Deutschland) oder rechnet die im Ausland bereits bezahlte Einkommenssteuer bei der österreichischen Einkommenssteuer an (Anrechnungsmethode, zB mit Italien oder der Schweiz).

Arbeitsrecht

Geht man als Österreicher:in im Inland einer unselbständigen Beschäftigung nach, so ist es naheliegend, dass man auch nach österreichischem Recht beschäftigt werden möchte. Handelt es sich beim/bei der Arbeitgeber:in jedoch um ein ausländisches Unternehmen oder wird man über eine ausländische Tochter eines inländischen Unternehmens angestellt, so kann es passieren, dass im Dienstvertrag trotz österreichischem Arbeitsort ein anderes Recht vereinbart wird.

Grundsätzlich sollte darauf geachtet werden, dass im Dienstvertrag weder eine ausdrückliche **Rechtswahl** eines anderen Rechts noch Verweise auf ausländische Rechtsquellen vorkommen. Es ist nämlich in der Regel von Vorteil für die Arbeitnehmer:innen, wenn sie sich auf ihr bekanntes österreichisches Recht berufen können. Ideal wäre daher eine ausdrückliche Rechtswahl des österreichischen Rechts.

Ergibt sich aus dem Dienstvertrag jedoch die Geltung ausländischen Rechts, so findet sich in der Rom I Verordnung (Art. 8 VO 593/2008) eine Schutzklausel für Arbeitnehmer:innen. Diese besagt, dass trotz Rechtswahl jene zwingenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die in dem Staat gelten, in dem oder von dem aus die Arbeitnehmer:innen gewöhnlich ihre Arbeit verrichten, nicht abbedungen werden dürfen, sofern sie für die Arbeitnehmer:innen günstigere Bestimmungen vorsehen. Nach diesem Günstigkeitsprinzip ist daher zu untersuchen, ob das vereinbarte ausländische Recht der im Inland tätigen Arbeitnehmer:innen schlechter stellt, als das österreichische. Wenn dies zutrifft, dann gelten trotz Rechtswahl die **zwingenden österreichischen Arbeitsrechtsnormen**. Wurde keine Rechtswahl getroffen, gilt automatisch das Recht des Arbeitsortes. Liegt der Beschäftigungsort in Österreich, ist auch ohne Gerichtsstandsvereinbarung eine Klage gegen die Arbeitgeber:innen in Österreich möglich.

Arbeitsort in mehreren Staaten

Arbeiten die Arbeitnehmer:innen gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat, wie zum Beispiel Kraftfahrer:innen im internationalen Güterverkehr, so ist Vorsicht angebracht, da dann in der Regel das Recht jenes Staates zur Anwendung kommt, in dem sich die Niederlassung befindet, die die Arbeitnehmer:innen eingestellt hat. Hier ist daher bei international tätigen Unternehmen mit mehreren Niederlassungen Acht zu geben, dass man nicht über eine ausländische Tochter angestellt wird. In einem solchen Fall ist es auch wichtig darauf zu achten, dass für den Fall einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit ein **österreichischer Gerichtsstand** an dem Arbeits- und Sozialgericht vereinbart wird, das dem Wohnort der Arbeitnehmer:innen am nächsten gelegen ist. Ansonsten müssten Arbeitnehmer:innen, die nicht gewöhnlich in Österreich arbeiten, ihre Arbeitgeber:innen am Gericht im Staat der Niederlassung, die die Arbeitnehmer:innen eingestellt haben, klagen.

Abfertigung: Auswahl der Mitarbeiter:innenvorsorgekasse

Gilt österreichisches Arbeitsrecht, dann haben die Arbeitgeber:innen auch Beiträge an eine Mitarbeiter:innenvorsorgekasse zu entrichten. Diese Beiträge werden gemeinsam mit den Sozialversicherungsbeiträgen an die Gebietskrankenkasse abgeführt. Werden die SV-Beiträge durch die Arbeitnehmer:innen geleistet, so haben diese damit auch den Beitrag für die Mitarbeiter:innenvorsorgekasse abzuführen. Es ist daher darauf zu achten, dass diese Beiträge in der Höhe von 1,53% des Bruttomonatsgehaltes ebenso wie die Arbeitgeber:innenbeiträge zur Sozialversicherung zusätzlich zum Bruttogehalt von den Arbeitgeber:innen an die Arbeitnehmer:innen überwiesen werden. Zuvor ist eine Mitarbeiter:innenvorsorgekasse auszuwählen, mit der die Arbeitgeber:innen einen Beitrittsvertrag schließen müssen. Es empfiehlt sich als Arbeitnehmer:in, den Arbeitgeber:innen, sofern diese noch keine Mitarbeiter:innenvorsorgekasse ausgewählt haben, eine vorzuschlagen und den Abschluss eines Beitrittsvertrages bei den Arbeitgeber:innen zu forcieren, da ansonsten die Beiträge bei der ÖGK liegen bleiben. Entsprechende Beitrittsvertragsmuster sind bei den Mitarbeiter:innenvorsorgekassen erhältlich.