

MERKBLATT

Arbeiten in Österreich für einen ausländischen Arbeitgeber ohne Niederlassung in Österreich

Sozialversicherungsrecht

Grundsätzlich unterliegen alle DienstnehmerInnen, die in Österreich arbeiten, der Österreichischen Sozialversicherung. Die DienstnehmerInnen 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 ein/e Arbeitnehmer/in für weniger als zwei Jahre vom Ausland nach Österreich entsandt wird.

Ob der Dienstgeber oder der/die Dienstnehmer/in die Pflicht hat, die Sozialversicherungsbeiträge bei der Österreichischen Gesundheitskasse abzuführen, hängt davon ab, ob es sich um einen Arbeitgeber aus dem EU/ EWR-Ausland bzw. der Schweiz handelt oder ob dieser seinen Sitz in einem Drittstaat hat.

1.) Arbeitgeber aus einem Drittstaat

Hier gilt das österreichische Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (§ 53 ASVG). Dieses besagt, dass immer dem/der **Arbeitnehmer/in** die Beiträge an die Sozialversicherung vorgeschrieben werden. Der/Die Arbeitnehmer/in muss daher darauf achten, dass er/sie mit dem Arbeitgeber eine **schriftliche Bruttolohnvereinbarung** trifft, die die Basis für die Bemessung der Sozialversicherungsbeiträge bildet. Zusätzlich zum Gehalt (inklusive Arbeitnehmerbeiträge zur SV) hat sich der Arbeitgeber (am besten schriftlich) zu verpflichten, den **Arbeitgeberbeitrag** zur Sozialversicherung an den/die Arbeitnehmer/in zu überweisen. Dieser beträgt für das Jahr 2021 21,23% des Bruttolohnes. Der/Die Arbeitnehmer/in hat diesen Beitrag gemeinsam mit dem **Arbeitnehmerbeitrag** von 18,12% des Bruttolohnes selbst an die Gebietskrankenkasse zu überweisen. Diese Beitragssätze gelten ab einem Einkommen von € 1.987,- brutto bis zur Höchstbeitragsgrundlage (€ 5.550,-).

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

In diesem Fall ist grundsätzlich der Arbeitgeber verpflichtet, sowohl die Arbeitnehmer- als auch die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung an die ÖGK abzuführen und dem/der Arbeitnehmer/in den Restbetrag (Brutto minus SV) auszuzahlen.

Es besteht jedoch die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber mit dem/der Arbeitnehmer/in eine schriftliche Vereinbarung (nach Art. 21 Abs. 2 der Verordnung 987/09) abschließt, wonach der/die ArbeitnehmerIn die Beiträge an die Sozialversicherung selbst abführt und sich der Arbeitgeber im Gegenzug verpflichtet, dem/der Arbeitnehmer/in zusätzlich zum Gehalt (inklusive Arbeitnehmerbeiträge zur SV) noch den Arbeitgeberbeitrag auszuzahlen. Der/Die Arbeitnehmer/in leitet dann den Arbeitgeberbeitrag (21,23%) sowie seinen/ihren eigenen Beitrag (18,12%) an die ÖGK weiter. Diese Beitragssätze gelten ab einem Einkommen von € 1.987,- brutto bis zur Höchstbeitragsgrundlage (€ 5.550.-). Die exakten Beitragshöhen können auf der [Homepage des Hauptverbandes der Sozialversicherung](#) selbst berechnet werden. Schließt der/die ArbeitnehmerIn **eine schriftliche Vereinbarung** mit dem Arbeitgeber über die Zahlung des Gehalts (inklusive Arbeitnehmerbeiträge zur SV) plus Arbeitgeberbeiträge ab, so kann er/sie leicht überprüfen, ob er/sie sozialversichert ist, da er/sie es selbst in der Hand hat, die SV-Beiträge abzuführen. Bei Nichtzahlung der Beiträge an den/die Arbeitnehmer/in, muss dieser/diese jedoch selbst gegen den ausländischen Arbeitgeber 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.

Steuerrecht

Steuerrechtlich ist ein/eine Arbeitnehmer/in, der/die in Österreich wohnt und arbeitet – egal ob für einen inländischen oder ausländischen Arbeitgeber – **in Österreich steuerpflichtig**

Der ausländische Arbeitgeber kann die Lohnsteuer entweder direkt oder über einen österr. Steuerberater an das für solche Fälle zuständige österreichische Finanzamt Graz-Stadt abführen. Weiters ist dem Finanzamt vom Dienstgeber oder seinem Steuerberater ein Jahreslohnzettel (*Formular L17*) zu übermitteln. Ab 1.1.2021 ist es auch wieder zulässig, den Bruttolohn an den/die Arbeitnehmer/in auszahlen und diese(n) zu verpflichten, seine/ihre Einkünfte in Österreich selbst zu versteuern. In diesem Fall muss der/die Dienstnehmer(in) im Rahmen der **Arbeitnehmerveranlagung** (*Formular L1*) das *Formular L1i* beilegen, wenn der Dienstgeber den Jahreslohnzettel nicht ans österreichische Finanzamt übermittelt hat.

Arbeitsrecht

Geht man als ÖsterreicherIn im Inland einer unselbständigen Beschäftigung nach, so ist es nahe liegend, dass man auch nach österreichischem Recht beschäftigt werden

möchte. Handelt es sich beim Arbeitgeber 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 den/die Arbeitnehmer/in, wenn er/sie sich auf ihm/ihr bekanntes österreichisches Recht berufen kann. 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 ArbeitnehmerInnen. Diese besagt, dass trotz Rechtswahl jene zwingenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die in dem Staat gelten, in dem oder von dem aus der/die Arbeitnehmer/in gewöhnlich seine/ihre Arbeit verrichtet, nicht abbedungen werden dürfen, sofern sie für den/die Arbeitnehmer/in günstigere Bestimmungen vorsehen. Nach diesem Günstigkeitsprinzip ist daher zu untersuchen, ob das vereinbarte ausländische Recht den/der im Inland tätigen Arbeitnehmer/in 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 den Arbeitgeber in Österreich möglich.

Arbeitsort in mehreren Staaten

Arbeitet der/die Arbeitnehmer/in gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat, wie zum Beispiel ein Kraftfahrer 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 den/die Arbeitnehmer/in 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 des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin am nächsten gelegen ist. Ansonsten müsste ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin, der/die nicht gewöhnlich in Österreich arbeitet, seinen/ihren Arbeitgeber am Gericht im Staat der Niederlassung, die den/die Arbeitnehmer/in eingestellt hat, klagen.

Abfertigung: Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse

Gilt österreichisches Arbeitsrecht, dann hat der Arbeitgeber auch Beiträge an eine Mitarbeitervorsorgekasse zu entrichten. Diese Beiträge werden gemeinsam mit den Sozialversicherungsbeiträgen an die Gebietskrankenkasse abgeführt. Werden die SV-Beiträge durch den/die Arbeitnehmer/in geleistet, so hat dieser/diese damit auch den Beitrag für die Mitarbeitervorsorgekasse abzuführen. Es ist daher darauf zu achten, dass diese Beiträge in der Höhe von 1,53% des Bruttomonatsgehaltes ebenso wie die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung zusätzlich zum Bruttogehalt vom

Arbeitgeber an den/die Arbeitnehmer/in überwiesen werden. Zuvor ist eine Mitarbeitervorsorgekasse auszuwählen, mit der der Arbeitgeber einen Beitrittsvertrag schließen muss. Es empfiehlt sich als ArbeitnehmerIn, dem Arbeitgeber, sofern dieser noch keine Mitarbeitervorsorgekasse ausgewählt hat, eine vorzuschlagen und den Abschluss eines Beitrittsvertrages beim Arbeitgeber zu forcieren, da ansonsten die Beiträge bei der ÖGK liegen bleiben. Entsprechende Beitrittsvertragsmuster sind bei den Mitarbeitervorsorgekassen erhältlich.