

Sonderausgabe:
Auslandstätigkeit
Stand: 01.03.2026

Auslandstätigkeit: Wer wo versichert ist

Verordnungen
Geltungsbereich

Entsendungen
Unterschiede, Kriterien, Dauer

Vertrags-/Drittstaaten
Regelungen, Besonderheiten

INHALT

RECHTSGRUNDLAGEN

- 4 Zwischenstaatliche Sozialversicherung
- 5 Beschäftigung im Ausland

EUROPÄISCHES GEMEINSCHAFTSRECHT

- 7 Welche Rechtsquellen zu beachten sind
- 8 Geltungsbereich der Verordnungen
 - 9 Drittstaatsangehörige – Sondersituation
 - 9 EWR und Schweiz – Sondersituation
 - 10 Vereinigtes Königreich – Sondersituation
- 13 Welches nationale Recht anzuwenden ist
- 14 Welche Verordnung gültig ist
- 16 Grundsatz des Gemeinschaftsrechtes
- 17 Territorialitätsprinzip
- 18 Beamtinnen und Beamte sowie Wehr- bzw. Zivildienstler



Foto: michaeljung/Shutterstock.com

- 19 Entsendung
 - 19 Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
 - 22 Entsendung von Selbständigen
 - 24 Ausnahmevereinbarungen
 - 24 Pflichtversicherung wurde noch nicht festgestellt – Exkurs
 - 24 Meldepflicht
- 26 Tätigkeiten in mehreren Staaten
 - 26 Beamtinnen und Beamte
 - 26 Unselbständige Tätigkeiten in mehreren Mitgliedstaaten
 - 26 Eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber
 - 29 Eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber – fahrendes oder fliegendes Personal
 - 31 Mehrere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
 - 33 Hochseeschifffahrt in internationalen Gewässern
 - 35 Selbständige Tätigkeiten in mehreren Mitgliedstaaten
 - 36 Selbständige und unselbständige Tätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten

- 37 Übergangsrecht

- 38 Verfahren und Formulare

TÄTIGKEIT IN VERTRAGS- UND DRITTSTAATEN



Foto: ArtisticPhoto/Shutterstock.com

- 39 Tätigkeit in Vertrags- und Drittstaaten
 - 39 Beschäftigung außerhalb der EU, des EWR, der Schweiz bzw. des Vereinigten Königreiches (seit 01.01.2021)

URLAUB IM AUSLAND

- 42 Urlaub im Ausland

ARBEITS- UND SOZIALRECHT

- 43 Arbeitsrecht – Exkurs
 - 43 Überblick bzw. Grundsätze
- 44 Sozialversicherung – Exkurs

ANHANG

- 46 Abkürzungsverzeichnis
- 46 Impressum

Liebe Leserin, lieber Leser,

durch die voranschreitende Globalisierung der Wirtschaft pflegen mittlerweile große internationale Unternehmen geschäftliche Beziehungen zum Ausland. Auch eine Vielzahl an Klein- und Mittelbetrieben wird verstärkt in anderen Ländern tätig. Damit steigt natürlich auch die Mobilität der Erwerbstätigen. Die Frage nach der sozialen Absicherung grenzüberschreitend tätig werdender Personen gewinnt daher zunehmend an Bedeutung.

Diese Entwicklung haben wir seinerzeit zum Anlass genommen, einen praxisnahen Blick auf die teils komplexen Koordinierungsvorschriften des zwischenstaatlichen Sozialversicherungsrechtes zu werfen. Seit der Erstauflage dieses Leitfadens im Jahr 2010 haben wir laufend die zahlreichen Adaptierungen im Bereich des Unionsrechtes und die neu abgeschlossenen bilateralen Abkommen eingearbeitet.

Am 31.01.2020 hat das Vereinigte Königreich die Europäische Union verlassen. Das diesbezüglich abgeschlossene Austrittsabkommen beinhaltet unter anderem Regelungen zur Koordinierung der sozialen Sicherheit. Darüber hinaus erfolgte der Abschluss des ebenfalls zu beachtenden Abkommens über Handel und Zusammenarbeit.

Die letzte Aktualisierung unseres Leitfadens steht somit ganz im Lichte des BREXITS. Sämtliche damit verbundenen Übergangsbestimmungen bzw. seit 01.01.2021 geltenden Regelungen haben wir erläutert und in die Praxisbeispiele aufgenommen.

Wir hoffen, dass Ihnen der Praxisleitfaden auch weiterhin gute Dienste erweist.

Ihre „DGservice“-Redaktion

Autoren: Hannes Holzinger, Harald Tastl

TIPP



Foto: Feng Yu/Shutterstock.com

... statt News later!

Newsletter gibt es wie Sand am Meer, aber einen Newsletter für Dienstgeberinnen und Dienstgeber gibt es nur einen. Und dieser informiert Dienstgeberinnen und Dienstgeber, Lohnverrechnerinnen und Lohnverrechner sowie Steuerberaterinnen und Steuerberater über wichtige Neuigkeiten aus dem Melde-, Versicherungs- und Beitragswesen. Kompetent und kostenlos.

Der Newsletter

- informiert über aktuelle Sachverhalte und gesetzliche Änderungen,
- bietet Orientierung bei der Anwendung sozialversicherungsrechtlicher Bestimmungen,
- unterstützt bei der Umsetzung von Gesetzestexten,
- ist eine solide Arbeitsgrundlage für Dienstgeberinnen und Dienstgeber und
- ist einfach zu abonnieren und ebenso einfach wieder abzubestellen.

Wir freuen uns, auch Sie im großen Kreis unserer Newsletter-Leserinnen und -Leser begrüßen zu dürfen!



Webtipp:
[www.gesundheitskasse.at/
dienstgeber-newsletter](http://www.gesundheitskasse.at/dienstgeber-newsletter)

Zwischenstaatliche Sozialversicherung

Seit Anfang der 1950er Jahre gewinnen die internationalen wirtschaftlichen Beziehungen zwischen Österreich und anderen Staaten ständig an Bedeutung.

Auf Grund der stetig zunehmenden Internationalisierung der Wirtschaftsprozesse und der dadurch bedingten Mobilität von Arbeitskräften bedurfte es Regelungen, um zum Beispiel grenzüberschreitend tätige Personen in Bezug auf die Wahrung ihrer sozialen Rechte abzusichern.

Bilaterale Abkommen

Vor diesem Hintergrund wurden von Österreich mit einer Reihe von Staaten bilaterale Abkommen geschlossen.

Diese stets zwischen zwei Staaten getroffenen Abkommen orientieren sich in der Regel an folgenden international anerkannten Grundsätzen:

- Gleichbehandlung der Staatsangehörigen im Bereich der sozialen Sicherheit,
- Berücksichtigung der im anderen Vertragsstaat zurückgelegten Versicherungszeiten bei Leistungsansprüchen,
- Festlegung, in welchem Staat die Versicherung eintritt,

- Berechnung der Pensionen entsprechend den in jedem Vertragsstaat zurückgelegten Versicherungszeiten,

- Export von Geldleistungen in Vertragsstaaten und

- Gewährung von Leistungsaushilfen in der Kranken- und Unfallversicherung durch die Versicherungsträger in den Vertragsstaaten.

Multilaterale Abkommen

Ungeachtet der bilateralen Regelungen existieren auch multilaterale (zwischen mehreren Staaten abgeschlossene) Abkommen. Zu erwähnen ist dabei vor allem das „Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum“ (EWR-Abkommen), das am 01.01.1994 in Kraft getreten ist.

Seit diesem Zeitpunkt sind im Bereich der sozialen Sicherheit im Verhältnis zwischen Österreich und den EU- bzw. EWR-Staaten die einschlägigen Bestimmungen des europäischen Gemeinschaftsrechtes verbindlich anzuwenden. Nachdem das EWR-Abkommen bereits seit 1994 in Kraft ist, ergaben sich durch den Beitritt Österreichs zur Europäischen Union (EU) am 01.01.1995 in Bezug auf die soziale Absicherung keine Änderungen.

Seit dem 01.06.2002 gilt das Gemeinschaftsrecht auch im Verhältnis zwischen der Schweiz und den EU-Staaten.

Durch die seit 01.06.2003 geltende Verordnung Nr. 859/2003 bzw. die per 01.01.2011 in Kraft getretene Verordnung Nr. 1231/2010 werden Drittstaatsangehörige ebenfalls von den einschlägigen Koordinierungsvorschriften des europäischen Gemeinschaftsrechtes umfasst. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass sich deren rechtmäßiger Wohnsitz in einem EU-Staat befindet und ein grenzüberschreitender Sachverhalt vorliegt.

Ausgenommen von dieser Gleichstellung sind allerdings Staatsangehörige von Drittstaaten, die im Bereich der sozialen Absicherung Berührungspunkte mit Dänemark, dem EWR (Island, Liechtenstein, Norwegen) sowie der Schweiz aufweisen.

Zwischen der Schweiz und den EWR-Staaten gelangt das europäische Gemeinschaftsrecht erst seit 01.01.2008 zur Anwendung.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass für sämtliche Bürgerinnen und Bürger aus den EU- bzw. EWR-Staaten sowie Schweizer Staatsbürgerinnen und Staatsbürger (teilweise auch für Drittstaatsangehörige mit rechtmäßigem Wohnsitz in einem EU-Staat und grenzüberschreitendem Sachverhalt) mittlerweile grundsätzlich die Koordinierungsvorschriften des europäischen Rechtes bezüglich der sozialen Sicherheit anzuwenden sind.

Ob die geltende Verordnung Nr. 1408/71 oder die seit 01.05.2010 gültige Verordnung Nr. 883/2004 heranzuziehen ist, ist auf Seite 8 ff. näher erläutert. Die genannten Verordnungen werden im Folgenden kurz als VO 1408/71 bzw. VO 883/2004 bezeichnet.

Bedingt durch den Austritt des Vereinigten Königreiches aus der EU erfolgt die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme (für Übergangsfälle) durch das mittlerweile abgeschlossene Austrittsabkommen (AA) und seit 2021 durch das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit (HZA).



Abkommen oder europäisches Recht?

Das europäische Gemeinschaftsrecht sichert im Vergleich mit den zwischen Österreich und den EU-/EWR-Staaten bzw. der Schweiz noch in Kraft stehenden bilateralen Abkommen einen umfassenderen Schutz der betroffenen Wanderarbeitnehmerinnen und Wanderarbeitnehmer.

Durch die zwischenzeitlich erfolgte Einbeziehung von Drittstaatsangehörigen finden diese bilateralen Abkommen nur noch in wenigen Ausnahmefällen Anwendung und werden größtenteils durch das europäische Recht abgelöst.

In jenen Bereichen, in denen die bilateralen Abkommen günstigere Regelungen als die Verordnungen enthalten, sind sie jedoch weiterhin anzuwenden.

Nationales Recht

Zum Teil bestehen auch im jeweiligen nationalen Sozialversicherungsrecht Bestimmungen, unter welchen konkreten Voraussetzungen bei einer Tätigkeit im Ausland die Pflichtversicherung im Inland aufrecht bleibt. Diese unter anderem im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) enthaltenen Regelungen kommen zum Beispiel bei Entsendungen außerhalb der EU bzw.

des EWR und der Schweiz sowie in Staaten, mit denen kein entsprechendes bilaterales Abkommen besteht, zur Anwendung.

Im Verhältnis zum europäischen Recht bzw. den bilateralen Abkommen sind jene nationalen Bestimmungen nachrangig, die Sachverhalte mit Auslandsberührung regeln.

GUT ZU WISSEN



Als **Drittstaatsangehörige** gelten Personen, die keine Staatsbürgerschaft eines EU-Landes bzw. EWR-Staates oder der Schweiz besitzen.

Das **Territorialitätsprinzip** bedeutet, dass immer das nationale Sozialversicherungsrecht jenes Staates zu beachten ist, in dessen Hoheitsgebiet die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird.

Staatsverträge sind Verträge zwischen Völkerrechtssubjekten (das sind insbesondere Staaten bzw. internationale Organisationen). Man unterscheidet bilaterale (zwei Vertragspartner) und multilaterale (mehr als zwei Vertragspartner) Staatsverträge.

In Österreich werden auf Gesetzesstufe stehende Staatsverträge vom Nationalrat (in bestimmten Fällen mit Zustimmung des Bundesrates) genehmigt und vom Bundespräsidenten abgeschlossen. Quelle: www.bmeia.gv.at

Internationale Organisationen

Darüber hinaus bestehen auch noch Sonderregelungen für Bedienstete bestimmter internationaler Organisationen (IAEO, UN, UNIDO, OSZE etc.).



Beschäftigung im Ausland

Wird eine Tätigkeit im Ausland ausgeübt, stellt sich sowohl für die Beschäftigte bzw. den Beschäftigten als auch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber, aber auch für selbständig erwerbstätige Personen die grundlegende Frage, welche **sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen** dieser Umstand nach sich zieht.

Grundsätzlich ist dabei das Territorialitätsprinzip anzuwenden.

Territorialitätsprinzip

Das bedeutet konkret, dass immer das nationale Sozialversicherungsrecht jenes Staates zu beachten ist, in dessen Hoheitsgebiet die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird.

Der Wohnsitz der bzw. des Beschäftigten bzw. der Unternehmenssitz sowie die Staatsangehörigkeit der jeweiligen Person sind für das Territorialitätsprinzip grundsätzlich nicht von Bedeutung.

Das Territorialitätsprinzip wird auch Beschäftigungslandprinzip oder Erwerbstätigkeitslandprinzip genannt.

Ausnahmen: Das Territorialitätsprinzip wird bzw. kann allerdings durch das europäische Gemeinschaftsrecht sowie bilaterale Abkommen durchbrochen werden.

Dies gilt insofern, als in den vorstehenden Rechtsmaterien für bestimmte Personen bzw. Sachverhalte konkrete Sonderregelungen (wie zum Beispiel im Falle einer Entsendung) enthalten

sind. Nationale Bestimmungen können darüber hinaus vorsehen, dass eine in einem anderen Staat tätige Person im Inland versichert bleibt.

Die möglicherweise im Tätigkeitsstaat eintretende Versicherung wird hiervon grundsätzlich nicht berührt, sodass in diesen Fällen eine Doppelversicherung bestehen kann.

Bevor eine Person gemäß dem Territorialitätsprinzip den nationalen Rechtsvorschriften des Beschäftigungslandes unterworfen wird, hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber oder die Selbständige bzw. der Selbständige stets zu prüfen, ob für den jeweiligen Sachverhalt entsprechende Sonderbestimmungen bestehen.

Hierbei ist in einem ersten Schritt zu unterscheiden, ob die Tätigkeit

- in der EU/im EWR,
- in der Schweiz,
- im Vereinigten Königreich (seit 01.01.2021),
- in Vertragsstaaten,
- in Drittstaaten oder
- für bestimmte internationale Organisationen

ausgeübt wird.

Die Dauer der Beschäftigung spielt – mit Ausnahme von Entsendungen (hier sind unterschiedliche zeitliche Höchstgrenzen vorgesehen) – keine Rolle. Details zu den einzelnen Ausnahmen vom Territorialitätsprinzip finden Sie in den nachfolgenden Kapiteln.

Einhaltung der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen

Bei unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen ist grundsätzlich immer die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber für die Einhaltung der melde- und beitragsrechtlichen Bestimmungen verantwortlich. Die korrekte Ermittlung der Beiträge sowie deren Abfuhr bzw. die ordnungsgemäße Meldungserstattung fällt somit in den Aufgabenbereich der jeweiligen Dienstgeberin bzw. des jeweiligen Dienstgebers.

Ausnahmen hiervon sind jedoch möglich (siehe „Übernahme der Dienstgeberpflichten durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer“ auf Seite 45). Selbständige haben sich um die Umsetzung der jeweils einzuhaltenden rechtlichen Bestimmungen selbst zu kümmern.

Leistungsansprüche

Das europäische Gemeinschaftsrecht koordiniert die unterschiedlichen Systeme der sozialen Sicherheit in den einzelnen Mitgliedstaaten.

Es gilt der Grundsatz, dass für Personen, die auf Grund ihres Freizügigkeits- und Aufenthaltsrechtes in der EU arbeiten, wohnen bzw. Urlaub machen, in Bezug auf die ihnen zu-



Foto: Jenson/Shutterstock.com

stehenden Leistungen kein Nachteil entstehen darf. Detailauskünfte zu den Leistungsansprüchen erteilt der jeweils zuständige Sozialversicherungsträger.

Die einschlägigen Bestimmungen umfassen beispielsweise Leistungen bei

- Krankheit,
- Mutterschaft/Vaterschaft,
- Invalidität,
- Alter/Vorruhestand,
- Arbeitsunfall/Berufskrankheit und
- Arbeitslosigkeit.

Zu unterscheiden ist hierbei zwischen **Geld- und Sachleistungen**. Erstere gelangen grundsätzlich nach dem Recht des Staates zur Auszahlung, der für die Versicherung zuständig ist. Die Gewährung von Sachleistungen erfolgt hingegen nach den Bestimmungen des Landes, in dem sie tatsächlich in Anspruch genommen werden.

Voraussetzung ist, dass auf Grund der bestehenden Versicherung auch ein Anspruch darauf besteht. Wenn auf Grund der österreichischen Rechtsvorschriften etwa lediglich eine Teilversicherung in der Unfallversicherung be-

steht, kann dies somit dazu führen, dass in Deutschland keine Leistungen der Krankenversicherung auf Kosten des österreichischen Versicherungsträgers in Anspruch genommen werden können.

Bei bilateralen Verträgen ist darauf zu achten, auf welche Versicherungszweige sich das jeweilige Abkommen erstreckt (mit den USA besteht beispielsweise nur ein Abkommen hinsichtlich der Pensionsversicherung). Näheres dazu unter „Bilaterale Abkommen“ auf Seite 39.

Steuer- und Arbeitsrecht

Im Bereich des Arbeitsrechtes und Steuerrechtes existieren **gesonderte Regelungen** für Beschäftigungsverhältnisse mit Auslandsberührung. Diese können, müssen aber nicht mit den auf die jeweilige Beschäftigung anzuwendenden sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen konform gehen. Es kann daher dazu kommen, dass zum Beispiel österreichisches Sozialversicherungsrecht, aber deutsches Steuerrecht und deutsches Arbeitsrecht gelten.

Auskünfte hierzu erteilen das Bundesministerium für Finanzen bzw. die zuständigen Interessenvertretungen wie etwa die Arbeiterkammer oder die Wirtschaftskammer.

Welche Rechtsquellen zu beachten sind



Foto: SuperOhMo/Shutterstock.com

Ähnlich wie im innerstaatlichen Recht können auch im Gemeinschaftsrecht die Rechtsquellen nach ihrer Stellung im Stufenbau der Gemeinschaftsrechtsordnung abgegrenzt werden. Im Wesentlichen werden zwei Stufen unterschieden, nämlich das Primär- und das Sekundärrecht.

Primärrecht

Unter Primärrecht versteht man grundsätzlich den **Vertrag über die Arbeitsweise der EU (AEUV)**. Dieser beinhaltet unter anderem die vier Grundfreiheiten (freier Waren-, Personen-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehr).

Um die gemeinsamen Ziele der EU auch erreichen zu können, bedarf es natürlich näherer Bestimmungen. Diese Regelungen finden sich wiederum im Sekundärrecht.

Sekundärrecht

Die wichtigsten Rechtsakte des Sekundärrechtes sind **Verordnungen und Richtlinien**.

- **Verordnungen** sind in allen ihren Teilen verbindlich. Sie gelten in jedem einzelnen Mitgliedstaat. Dies bedeutet, dass sie keiner einzelstaatlichen legislativen Umsetzung mehr bedürfen. Sie greifen unmittelbar in die Rechtsordnung der Mitgliedstaaten ein und sind in jedem Fall anwendbar.
- **Richtlinien** unterscheiden sich von Verordnungen insofern, als sie nicht unmittelbar anzuwenden sind. Die Mitgliedstaaten sind vielmehr verpflichtet, den Inhalt bzw. die Ziele der Richtlinien innerhalb gewisser Fristen in den innerstaatlichen Rechtsbestand aufzunehmen.

Beschlüsse sowie Empfehlungen und Stellungnahmen der Organe der Gemeinschaft zählen ebenfalls zum Sekundärrecht.

Sekundärrecht im Bereich der sozialen Sicherheit:

Die europäischen Gemeinschaftsbestimmungen bezüglich der sozialen Absicherung von Wanderarbeitnehmerinnen und Wanderarbeitnehmern werden durch Verordnungen geregelt. Konkret handelt es sich hierbei um die **VO 1408/71** sowie die hierzu ergänzend ergangene DVO 574/72.

Mit 01.05.2010 traten zudem die **VO 883/2004** und die DVO 987/2009 in Kraft.

Wesentlich ist, dass durch die angesprochenen Materien die unterschiedlichen einzelstaatlichen Systeme nicht harmonisiert, sondern lediglich koordiniert werden.

Anders ausgedrückt kann jeder Staat nach wie vor selbst darüber entscheiden, wer nach seinen Rechtsvorschriften versichert ist.

Die europäischen Gemeinschaftsbestimmungen normieren jedoch Regeln, welche nationale Rechtsordnung bei Sachverhalten mit Auslandsbezug anzuwenden ist.

WEBTIPP



EUR-Lex – Das Rechtportal der Europäischen Union

EUR-Lex ermöglicht Ihnen online den Zugang zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union. Die Website www.eur-lex.europa.eu steht in 24 Sprachen zur Verfügung und wird täglich aktualisiert.

Hier finden Sie unter anderem die Online-Ausgaben des Amtsblattes der Europäischen Union, Verträge, internationale Abkommen, geltendes Gemeinschaftsrecht, Rechtsprechung und vieles mehr.

Geltungsbereich der Verordnungen

Die per 01.05.2010 in Kraft getretene VO 883/2004 samt DVO 987/2009 gilt für Staatsangehörige der 27 EU-Staaten. Sukzessive erfolgte eine Erweiterung des Geltungsbereiches dieser Verordnungen auf Bürgerinnen und Bürger der EWR-Staaten, der Schweiz und bestimmte Drittstaatsangehörige. Bei bestimmten Konstellationen (etwa Übergangsfälle) gelangt die VO 1408/71 allerdings weiterhin zur Anwendung (siehe nachstehende Übersicht).

Persönlicher Geltungsbereich

Der persönliche Geltungsbereich bei den Verordnungen erstreckt sich auf

- Staatsangehörige eines Mitgliedstaates sowie
- Staatenlose und Flüchtlinge mit Wohnort in einem Mitgliedstaat,

für die die Rechtsvorschriften eines oder mehrerer Mitgliedstaaten gelten oder galten.

Ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit sind immer auch die Familienangehörigen und die Hinterbliebenen dieser Personen umfasst.

Sachlicher Geltungsbereich

Die Verordnungen koordinieren alle Rechtsvorschriften folgender Zweige bzw. Regelungen der sozialen Sicherheit:

- Krankheit
- Mutter-/Vaterschaft
- Alter
- Invalidität
- Hinterbliebenenleistungen
- Arbeitsunfall/Berufskrankheit
- Sterbegeld
- Arbeitslosigkeit
- Familienleistungen

Diese Risiken schließen auch folgende Bereiche ein:

- Die Entgeltfortzahlung (bei Arbeitsverhinderung),
- das Pflegegeld nach den Bundes- bzw. Landespflegegeldgesetzen,
- die Beamtenondersysteme des Bundes, der Länder und Gemeinden und
- steuerliche Begleitmaßnahmen zu den Sozialversicherungsleistungen (zum Beispiel Kinderabsetzbetrag).

Die VO 883/2004 gilt auch für Vorruhestandsleistungen.

UNTERSCHIEDUNG – VO 1408/71 UND VO 883/2004

Die VO 1408/71 gilt

- seit 01.06.2003 generell für Drittstaatsangehörige im Verhältnis mit dem Vereinigten Königreich (dabei seit 01.01.2021 auf Basis des Austrittsabkommens),
- bis 30.04.2010 für Staatsangehörige der EU-Staaten im Verhältnis zu den einzelnen EU-Staaten,
- bis 31.12.2010 für Drittstaatsangehörige mit rechtmäßigem Wohnsitz in einem EU-Staat (ausgenommen Dänemark) im Verhältnis zu den einzelnen EU-Staaten,
- bis 31.03.2012 für Bürgerinnen und Bürger der Schweiz im Verhältnis zu den EU-Staaten und umgekehrt,
- bis 31.05.2012 für Bürgerinnen und Bürger des EWR im Verhältnis zu den EU-Staaten und umgekehrt,
- bis 31.12.2015 für Bürgerinnen und Bürger des EWR im Verhältnis zur Schweiz und umgekehrt sowie
- für Übergangsfälle, zum Beispiel bei Entsendungen.

Die VO 883/2004 gilt

- seit 01.05.2010 für Staatsangehörige der EU-Staaten im Verhältnis zu den einzelnen EU-Staaten,
- seit 01.01.2011 für Drittstaatsangehörige mit rechtmäßigem Wohnsitz in einem EU-Staat (ausgenommen im Verhältnis zu Dänemark bzw. zum Vereinigten Königreich) im Verhältnis zu den einzelnen EU-Staaten,
- seit 01.04.2012 für Bürgerinnen und Bürger der Schweiz im Verhältnis zu den EU-Staaten (Kroatien seit 01.01.2017) und umgekehrt,
- seit 01.06.2012 für Bürgerinnen und Bürger des EWR im Verhältnis zu den EU-Staaten und umgekehrt,
- seit 01.01.2016 für Bürgerinnen und Bürger des EWR im Verhältnis zur Schweiz und umgekehrt sowie
- seit 01.01.2021 auf Basis des Austrittsabkommens im Verhältnis zum Vereinigten Königreich.

Drittstaatsangehörige – Sondersituation

Die sogenannten „Drittstaatsverordnungen“ VO 859/2003 und VO 1231/2010 gelten für Drittstaatsangehörige sowie ihre Familienangehörigen und Hinterbliebenen.

Darunter sind Personen zu verstehen,

- die ihren rechtmäßigen Wohnsitz in einem EU-Mitgliedstaat haben,
- die allein wegen ihrer Nationalität nicht von der VO 1408/71 sowie der VO 883/2004 erfasst werden und
- deren Situation mit einem Element über die Grenze eines einzigen Mitgliedstaates hinausreicht (zum Beispiel Versicherungszeiten in einem anderen EU-Mitgliedstaat).

Die „Drittstaatsverordnungen“ aktualisieren allerdings nicht die VO 1408/71 bzw. VO 883/2004. Sie stellen eigenständige Rechtsakte dar, die die Anwendung der besagten Verordnungen auf Drittstaatsangehörige ausdehnen.

Für Drittstaatsangehörige mit Berührungspunkten zu einem EU-Staat galt bis 31.12.2010 die VO 1408/71. Seit 01.01.2011 findet die VO 883/2004 Anwendung.

Besonderheiten

- Obwohl Dänemark Mitglied der EU ist, gelten im Verhältnis mit diesem Staat die Regelungen der Drittstaatsverordnungen nicht.
- Im Verhältnis zum Vereinigten Königreich gilt für Drittstaatsangehörige die VO 1408/71 (seit 01.01.2021 auf Basis des Austrittsabkommens).
- Da die EWR-Staaten und die Schweiz keine EU-Mitgliedstaaten sind, bedurfte es im Verhältnis mit diesen Staaten zwecks Gleichstellung von Drittstaatsangehörigen konkreter Beschlüsse.
- Die zwischen Österreich und dem EWR abgeschlossenen Ergänzungsabkommen sind für Drittstaatsangehörige weiterhin relevant.

Anmerkung: Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) gelten für Drittstaatsangehörige die Koordinierungsvorschriften, sofern sie sich rechtmäßig im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten aufhalten und dort rechtmäßig arbeiten (EuGH vom 24.01.2019, C-477/17, Rechtssache Balandin etc.).

EU-/EWR-STAAATEN

- Belgien
- Bulgarien
- Dänemark
- Deutschland
- Estland
- Finnland
- Frankreich
- Griechenland
- Irland
- Italien
- Kroatien
- Lettland
- Litauen
- Luxemburg
- Malta
- Niederlande
- Österreich
- Polen
- Portugal
- Rumänien
- Schweden
- Slowakei
- Slowenien
- Spanien
- Tschechien
- Ungarn
- Zypern
- Island (EWR)
- Liechtenstein (EWR)
- Norwegen (EWR)

Anmerkung: Vereinigtes Königreich bis 31.01.2020.

EWR und Schweiz – Sondersituation

Für Bürgerinnen und Bürger der Schweiz sowie für Staatsangehörige des EWR, die bei ihrer „Versicherungskarriere“ Anknüpfungspunkte zu verschiedenen EU-Staaten aufwiesen, kam bis 31.03.2012 bzw. 31.05.2012 die VO 1408/71 zur Anwendung.

Dies galt auch für den Fall, wenn Bürgerinnen und Bürger der EU Tätigkeiten im EWR bzw. in der Schweiz verrichteten.

- Seit 01.04.2012 bzw. 01.06.2012 ist in diesen Fällen die VO 883/2004 anzuwenden (Kroatien seit 01.01.2017).
- Im Verhältnis zwischen dem EWR und der Schweiz gilt für die Staatsangehörigen dieser Länder seit 01.01.2016 die VO 883/2004 (vormals VO 1408/71). ▶



Vereinigtes Königreich – Sondersituation

Das Vereinigte Königreich (VK) hat die Europäische Union am 31.01.2020 verlassen. Das abgeschlossene Austrittsabkommen (AA) beinhaltet unter anderem Regelungen zur Koordinierung der sozialen Sicherheit zwischen den EU-Staaten, den EWR-Staaten und der Schweiz im Verhältnis zum Vereinigten Königreich.

Situation vom 01.02.2020 bis 31.12.2020

Dieses Abkommen gewährleistete für eine ab 01.02.2020 bis 31.12.2020 vereinbarte Übergangsphase den unveränderten Weiterbestand der sozialen Absicherung der betroffenen Bürgerinnen und Bürger, als ob das Vereinigte Königreich noch Mitglied der EU wäre. Bis 31.12.2020 galten somit die bisherigen einschlägigen Koordinierungsvorschriften unverändert weiter (beispielsweise die Anwendung der VO 883/2004).

Situation seit 01.01.2021

Für bestimmte Konstellationen („Alt- bzw. Bestandsfälle“) ist das Austrittsabkommen auch über den 31.12.2020 hinaus anwendbar (zum Beispiel ein EU-Bürger unterliegt am Ende des Übergangszeitraumes den Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreiches). Das Abkommen berücksichtigt dabei nicht nur sozialversicherungsrechtliche, sondern auch aufenthaltsrechtliche Aspekte (etwa rechtmäßiger Aufenthalt

einer Person). Die Koordinierung der sozialen Sicherheit erfolgt in diesen „Alt- bzw. Bestandsfällen“ weiterhin nach den bisherigen Koordinierungsvorschriften (etwa VO 883/2004).

Parallel zum Austrittsabkommen wurde zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich ein Abkommen über Handel und Zusammenarbeit (HZA) abgeschlossen. Dieses regelt die künftigen Beziehungen der betroffenen Staaten zueinander. In diesem Abkommen sind aber auch konkrete Regelungen zur Koordinierung der Sozialen Sicherheit enthalten. Diese sind auf sämtliche grenzüberschreitenden Konstellationen anzuwenden, die seit dem 01.01.2021 eintreten („Neufälle“) und nicht vom Austrittsabkommen („Alt- bzw. Bestandsfälle“) umfasst sind.

Das Austrittsabkommen ist in seinem Anwendungsbereich gegenüber dem Abkommen über Handel und Zusammenarbeit vorrangig.

Das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit regelt ausschließlich die Beziehungen zwischen dem Vereinigten Königreich und den EU-Staaten. Es findet (im Gegensatz zum Austrittsabkommen) keine Anwendung im Verhältnis zu den EWR-Staaten bzw. der Schweiz.

Aber auch inhaltlich bestehen einige Unterschiede zwischen dem Austrittsabkommen, das vollinhaltlich auf die

bisherigen Verordnungen verweist, und dem Abkommen über Handel und Zusammenarbeit. Neben leistungsrechtlichen Aspekten sieht das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit beispielsweise keine Möglichkeit der Vertragsstaaten vor, individuelle Ausnahmevereinbarungen analog der Regelung des Artikels 16 VO 883/2004 (Ausnahmevereinbarung) zu treffen.

Austrittsabkommen

Das Austrittsabkommen gilt im Verhältnis zwischen dem Vereinigten Königreich und den EU- bzw. EWR-Staaten sowie der Schweiz. Es findet Anwendung, wenn zumindest einer der nachstehenden „Alt- bzw. Bestandsfälle“ vorliegt (siehe Übersicht auf Seite 17).

Konsequenzen

Im Falle der Anwendung des Austrittsabkommens gelten weiterhin (wie bis 31.12.2020) im Verhältnis zwischen dem Vereinigten Königreich, der EU bzw. des EWR und der Schweiz die Bestimmungen der VO 883/2004 sowie der VO 987/2009 bzw. für Drittstaatsangehörige im Verhältnis zum Vereinigten Königreich die VO 1408/71.

Dies bedeutet, dass die Ausführungen in diesem Leitfaden (insbesondere die Beispiele, wie sie innerhalb der EU-Mitgliedstaaten gelten) weiterhin aktuell sind.



Foto: tsyhun/Shutterstock.com

ANWENDUNG DES AUSTRITTSABKOMMENS (ohne Familienangehörige)

Situation vor Ende des Übergangszeitraumes (31.12.2020) – aufenthaltsrechtliche Aspekte:

Das Austrittsabkommen ist anzuwenden auf

- Bürgerinnen und Bürger der EU bzw. des EWR sowie der Schweiz,
 - die ihr Recht auf Aufenthalt im Vereinigten Königreich ausgeübt haben und danach weiterhin ausüben;
 - die ihr Recht als Grenzgängerinnen und Grenzgänger im Vereinigten Königreich ausgeübt haben und danach weiterhin ausüben.
- Britinnen und Briten,
 - die ihr Recht auf Aufenthalt in einem EU- oder EWR-Staat bzw. der Schweiz ausgeübt haben und danach weiterhin in einem dieser Staaten ausüben;
 - die ihr Recht als Grenzgängerinnen und Grenzgänger in einem EU- oder EWR-Staat bzw. der Schweiz ausgeübt haben und weiterhin ausüben.

Hinweis: Diese Punkte sind für die Dauer des jeweiligen Aufenthaltes anzuwenden.

Situation am Ende des Übergangszeitraumes (31.12.2020) – sozialversicherungsrechtliche Aspekte:

Das Austrittsabkommen ist anzuwenden auf

- Bürgerinnen und Bürger der EU bzw. des EWR sowie der Schweiz,
 - die den Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreiches unterliegen;
 - die im Vereinigten Königreich wohnen und die den Rechtsvorschriften eines EU-, EWR-Staates bzw. der Schweiz unterliegen;
 - die eine Tätigkeit im Vereinigten Königreich ausüben, auf die die Rechtsvorschriften eines EU-, EWR-Staates bzw. der Schweiz anzuwenden sind.
- Britinnen und Briten,
 - die den Rechtsvorschriften eines EU-, EWR-Staates bzw. der Schweiz unterliegen;
 - die in einem EU-, EWR-Staat bzw. der Schweiz wohnen und den Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreiches unterliegen;
 - die eine Tätigkeit in einem EU-, EWR-Staat bzw. der Schweiz ausüben, auf die die Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreiches anzuwenden sind.
- Drittstaatsangehörige,
 - die eine der oben angeführten Situationen und die Voraussetzungen der VO 859/2003 erfüllen (rechtmäßiger Wohnsitz in der EU bzw. dem Vereinigten Königreich und grenzüberschreitender Sachverhalt).

Hinweis: Diese Punkte sind für alle genannten Personen anzuwenden, solange sie sich ohne Unterbrechung in einer der oben angeführten Situationen befinden. Ein Wechsel zwischen den einzelnen Fallkonstellationen ist möglich.



Zusammenrechnung von Versicherungszeiten:

Auch für Personen, die sich in keiner der angeführten Situationen befinden, bleiben die Rechte bei der Zusammenrechnung von Versicherungszeiten, die vor dem 01.01.2021 erworben wurden, gewahrt.

Abkommen über Handel und Zusammenarbeit (HZA)

Das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit gilt ausschließlich im Verhältnis zwischen dem Vereinigten Königreich und den EU-Staaten. Im Gegensatz zum Austrittsabkommen kommt es bei Berührungspunkten mit dem Vereinigten Königreich und den EWR-Staaten und der Schweiz nicht zur Anwendung.

Britinnen und Briten als Drittstaatsangehörige

Es können vereinzelt Situationen auftreten, in denen beispielsweise ein britischer Staatsbürger für ein österreichisches Unternehmen in einem EWR-Staat oder der Schweiz tätig wird.

Sollte das Austrittsabkommen nicht zur Anwendung gelangen, gelten die britischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürger im Hinblick auf die EWR-Staaten und die Schweiz als Drittstaatsangehörige.

In derartigen Fällen greifen allerdings die von Österreich mit den einzelnen EWR-Staaten und der Schweiz abgeschlossenen bilateralen Abkommen.

- Die von Österreich mit Island und Norwegen abgeschlossenen Abkommen erklären für Drittstaatsangehörige die Bestimmungen der VO 1408/71 für anwendbar.



- Im Verhältnis zu Liechtenstein gelangt auf Grund des bestehenden bilateralen Vertrages mit Österreich für Drittstaatsangehörige seit 01.07.2014 die VO 883/2004 zur Anwendung (vormals VO 1408/71).

Mehrfache Tätigkeit im Vereinigten Königreich, der EU, im EWR und/oder der Schweiz

Das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit findet keine Anwendung bei Berührungspunkten zwischen dem Vereinigten Königreich und den EWR-Staaten bzw. der Schweiz.

An einer Lösung für Koordinierungsfälle der mehrfachen Tätigkeit in verschiedenen Staaten, bei denen auch Anknüpfungspunkte zu den EWR-Staaten bzw. zur Schweiz bestehen, wird derzeit seitens der zuständigen staatlichen Gremien intensiv gearbeitet.

ANWENDUNG DES ABKOMMENS ÜBER HANDEL UND ZUSAMMENARBEIT

Das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit ist auf sämtliche **seit 01.01.2021** eintretende „Neufälle“ anzuwenden, sofern nicht das Austrittsabkommen gilt.

- Der persönliche Geltungsbereich des Abkommens über Handel und Zusammenarbeit ist nicht auf die Staatsbürgerinnen und Staatsbürger der EU-Staaten oder des Vereinigten Königreiches eingeschränkt. Ein rechtmäßiger Wohnsitz im Vereinigten Königreich oder in einem EU-Staat ist jedoch erforderlich.
- Das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit beinhaltet keinen Verweis auf die bis 31.12.2020 anzuwendenden VO 883/2004 bzw. die DVO 987/2009. Die wesentlichen Bestimmungen dieser Verordnungen wurden direkt in das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit bzw. dem entsprechenden Protokoll dazu übernommen.
- Das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit beinhaltet keine Regelung für die Möglichkeit des Abschlusses einer Ausnahmevereinbarung im Sinne des Artikels 16 der VO 883/2004. Darüber hinaus besteht keine eigene Koordinierungsvorschrift für Wehrpflichtige.

Sofern das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit zum Tragen kommt, sind die Beispiele in diesem Leitfaden zutreffend. Es handelt sich somit um jene Beispiele, die weder EWR-Staaten noch die Schweiz beinhalten.

BERÜHRUNGSPUNKTE VK, EU, EWR UND/ODER SCHWEIZ

Insbesondere folgende Konstellationen harren einer Lösung:

Beispiel 1: Ab dem 01.01.2021 werden Tätigkeiten in einem/mehreren EU-Staat(en), im VK und in einem/mehreren EWR-Staat(en) und/oder der Schweiz gewöhnlich ausgeübt.

- Tätigkeitsorte: A, D, VK, CH
- Abkommen über Handel und Zusammenarbeit: Nein

Beispiel 2: Ab dem 01.01.2021 werden Tätigkeiten in einem/mehreren EU-Staat(en) und im VK ausgeübt. Der Sitz des Auftraggebers befindet sich in einem EWR-Staat oder der Schweiz.

- Tätigkeitsorte: A, D, F, VK
- Sitz des Unternehmens: NO
- Abkommen über Handel und Zusammenarbeit: Nein

Beispiel 3: Ab dem 01.01.2021 werden Tätigkeiten in einem/mehreren EU-Staat(en) und im VK ausgeübt. Der Wohnsitz des Arbeitnehmers befindet sich in einem EWR-Staat oder der Schweiz.

- Tätigkeitsorte: A, D, F, VK
- Wohnsitz des DN: ISL
- Abkommen über Handel und Zusammenarbeit: Nein

Welches nationale Recht anzuwenden ist

Die VO 1408/71 und die VO 883/2004 sowie das Austrittsabkommen und das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit regeln, welche Rechtsvorschriften bei der sozialen Absicherung von Personen, die in einem oder mehreren Mitgliedstaaten tätig werden, anzuwenden sind.

Grundsätzlich kommen immer nur die nationalen Vorschriften eines Staates zur Anwendung.

Dies gilt auch dann, wenn parallel verschiedene Tätigkeiten in mehreren Mitgliedstaaten ausgeübt werden.

Für die jeweiligen Dienstgeberinnen und Dienstgeber bzw. die selbständig Erwerbstätigen bedeutet dies, dass sämtliche Tätigkeiten und daraus erzielte Einkünfte versicherungsrechtlich so zu behandeln sind, als würden sie in einem Land erbracht bzw. erzielt werden.

Welche nationale Rechtsvorschrift im Einzelfall konkret anzuwenden ist, koordinieren die jeweilige Verordnung bzw. im Verhältnis zum Vereinigten Königreich das Austrittsabkommen und das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit.



Foto: M.Dart10/Shutterstock.com

EXKURS



Foto: Production Perig/Shutterstock.com

Grenzüberschreitende Telearbeit

Alle Bestimmungen zur grenzüberschreitenden Telearbeit finden Sie unter



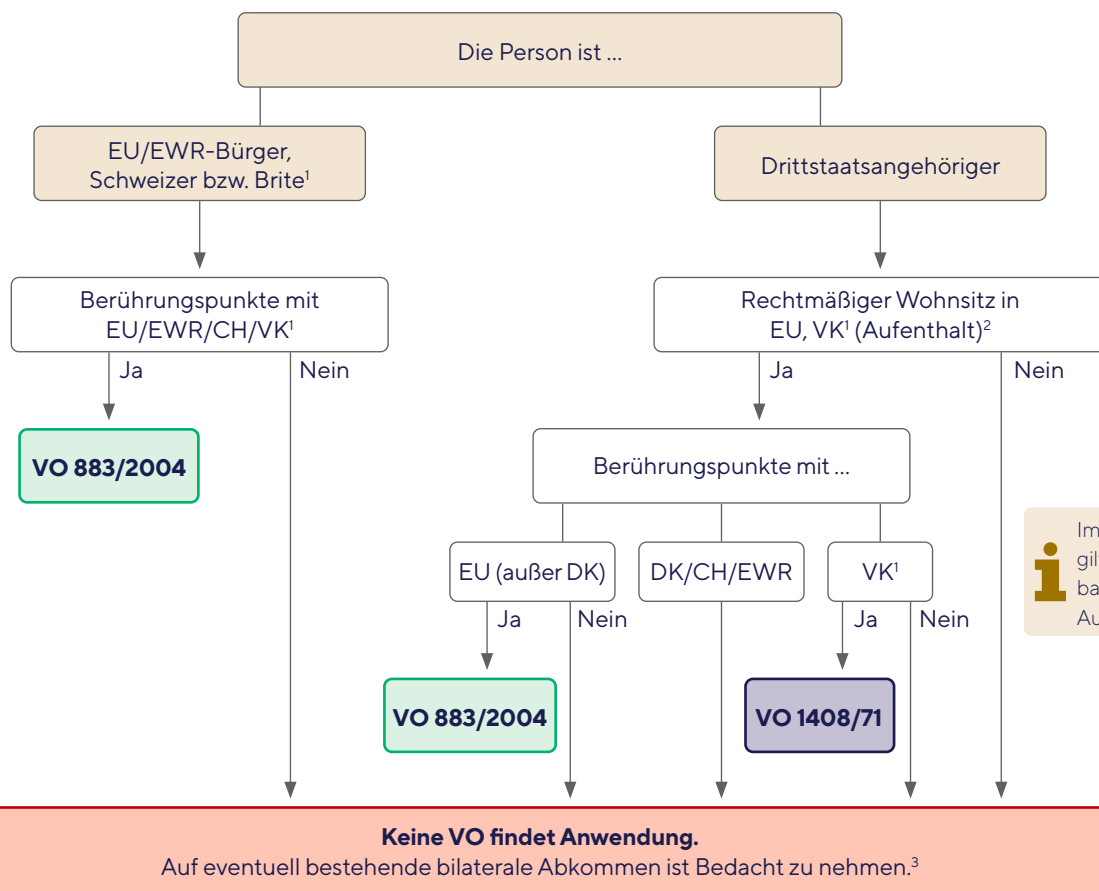
www.sozialversicherung.at („International/Grenzüberschreitende Telearbeit“).



Welche Verordnung gültig ist

Der folgende Entscheidungsbaum soll die Identifikation, ob die VO 1408/71 oder die VO 883/2004 für die Beurteilung des jeweiligen Sachverhaltes heranzuziehen ist, erleichtern. In den nachfolgenden Kapiteln ist jeweils angemerkt, auf welche der beiden Verordnungen sich die Ausführungen bzw. Beispiele beziehen.

VO 1408/71 ODER VO 883/2004 – ENTSCHEIDUNGSBAUM



¹ Das Vereinigte Königreich hat die EU mit 31.01.2020 verlassen. Die Bestimmungen der VO 883/2004 gelten auch im Verhältnis zum Vereinigten Königreich auf Basis des Austrittsabkommens in der Zeit vom 01.02.2020 bis 31.12.2020 generell bzw. seit dem 01.01.2021 für bestimmte „Alt- bzw. Bestandsfälle“ (siehe Seite 11) weiter. Für Drittstaatsangehörige, die unter das Austrittsabkommen fallen, ist die VO 1408/71 anzuwenden.

² Für Drittstaatsangehörige gelten die einschlägigen Koordinierungsvorschriften, sofern sie sich rechtmäßig im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten bzw. des Vereinigten Königreiches aufhalten und dort rechtmäßig arbeiten (vgl. EuGH vom 24.01.2019, C-477/17).

³ Die von Österreich mit Island und Norwegen abgeschlossenen Abkommen erklären für Drittstaatsangehörige die Bestimmungen der VO 1408/71 für anwendbar. Im Verhältnis zu Liechtenstein gelangt auf Grund des bestehenden bilateralen Vertrages mit Österreich für Drittstaatsangehörige seit 01.07.2014 die VO 883/2004 zur Anwendung (vormals VO 1408/71). Die Entsendung einer bzw. eines Drittstaatsangehörigen von Österreich in die Schweiz und nach Dänemark ist auf Grund der bestehenden Abkommen für maximal 24 Monate möglich. Die VO 883/2004 wurde im Bereich „Tätigkeiten in verschiedenen Mitgliedstaaten“ per 28.06.2012 durch die Verordnung (EU) Nr. 465/2012 geändert. Diese Änderungen gelten seit 02.02.2013 auch bei Berührungspunkten mit den EWR-Staaten bzw. seit 01.01.2015 auch im Verhältnis zur Schweiz. Auf die mit den einzelnen EWR-Staaten und der Schweiz abgeschlossenen bilateralen Abkommen ist Bedacht zu nehmen. Im Verhältnis zwischen der Schweiz und Kroatien gelangt die VO 883/2004 seit 01.01.2017 zur Anwendung.

BREXIT – BERÜHRUNGSPUNKTE ZUM VEREINIGTEN KÖNIGREICH

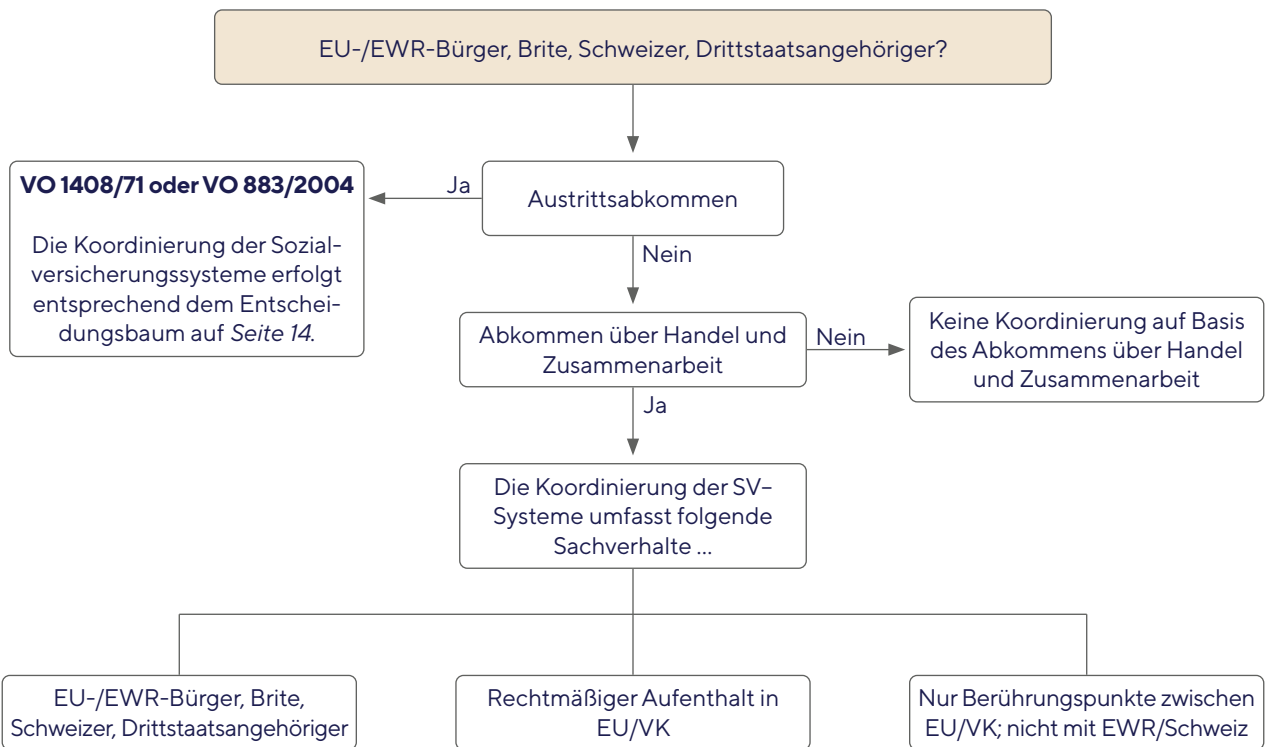


Foto: Maridav/Shutterstock.com

Grundsatz des Gemeinschaftsrechtes

Eine Person, für die die Bestimmungen des europäischen Gemeinschaftsrechtes gelten, unterliegt immer nur den Rechtsvorschriften eines einzigen Mitgliedstaates (siehe nachfolgendes Beispiel).

Dieser Grundsatz gilt auch dann, wenn verschiedene Tätigkeiten parallel in zwei oder mehr Mitgliedstaaten ausgeübt werden. Verwirklicht wird dieser Grundgedanke sowohl durch die VO 1408/71 als auch durch die neuere VO 883/2004. Die dahin gehenden Regelungen des Sekundärrechtes gelten für unselbständig Beschäftigte und Selbständige gleichermaßen.

Im Verhältnis zum Vereinigten Königreich gelten auf Basis des Austrittsabkommens die Bestimmungen der VO 883/2004 weiter. Sofern das Austrittsabkommen nicht zum Tragen kommt, ist zu prüfen, ob das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit anwendbar ist. Gegebenenfalls sind die

Bestimmungen des Abkommens über Handel und Zusammenarbeit zu beachten. Diese gehen grundsätzlich mit jenen der VO 883/2004 konform.

Das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit gilt allerdings nicht bei Berührungspunkten zum EWR und der Schweiz. Es sieht auch keine Möglichkeit einer Ausnahmevereinbarung vor. Zudem beinhaltet das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit keine Regelung für Wehrpflichtige.

Übt eine Person in verschiedenen Mitgliedstaaten eine oder mehrere Tätigkeit(en) aus, wird diese so behandelt, als ob sie die Arbeit(en) in dem Staat verrichtet, dessen Rechtsvorschriften zur Anwendung gelangen.

Ausnahme in der VO 1408/71

Die vorstehende Regel wird lediglich in einigen wenigen Fällen durchbrochen. Die Ausnahme erstreckt sich hierbei

allerdings ausschließlich auf Personen, für die noch die VO 1408/71 gilt. Voraussetzung ist weiters, dass eine unselbständige und selbständige Tätigkeit gleichzeitig in verschiedenen Mitgliedstaaten ausgeübt wird. Liegt ein solcher Sachverhalt vor, kann im Verhältnis zu bestimmten EU-Staaten eine Doppelversicherung eintreten.

Im Verhältnis zu welchen Staaten diese Sondersituation eintritt bzw. welche Voraussetzungen konkret vorliegen müssen, ist im Einzelfall dem Anhang VII der VO 1408/71 zu entnehmen.

Eine weitere Ausnahme existiert auch für Beamtinnen und Beamte, auf die noch die VO 1408/71 anzuwenden ist (siehe „Beamtinnen und Beamte“ auf Seite 26).

Die VO 883/2004 sieht solche Ausnahmen nicht mehr vor.

GRUNDSATZ

Personen unterliegen immer nur den Rechtsvorschriften eines einzigen Mitgliedstaates, auch wenn Anknüpfungspunkte zum Recht mehrerer Staaten bestehen.

Beispiel 4: Eine Person mit Wohnsitz in Österreich hat zwei Dienstverhältnisse – eines in Österreich und ein weiteres in Deutschland.

- DN wohnt in: A
- DN beschäftigt in: A (25 %), D
- Sitz der Unternehmen: A, D
- Rechtsvorschriften: A

Hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge, der versicherungsrechtlichen Beurteilung etc. finden ausschließlich die österreichischen Bestimmungen Anwendung. Das deutsche Unternehmen hat daher die in Deutschland tätige Person in Österreich zur Pflichtversicherung zu melden und abzurechnen.

Gilt für:

VO 883

VO 1408

Beispiel 5: Eine Person mit Wohnsitz in Österreich hat drei Dienstverhältnisse – eines in Österreich, ein weiteres in Deutschland und ein drittes im Vereinigten Königreich.

- DN wohnt in: A
- DN beschäftigt in: A (25 %), D, VK
- Sitz der Unternehmen: A, D, VK
- Rechtsvorschriften: A

Gilt für:

AA

HZA



Territorialitätsprinzip

Die Beurteilung, welche nationale Rechtsvorschrift anzuwenden ist, orientiert sich in erster Linie am Territorialitäts- bzw. Beschäftigungslandprinzip. **Demzufolge unterliegt eine Person grundsätzlich immer den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen jenes Staates, in dem die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird.**

Ob es sich um eine unselbständige Beschäftigung handelt oder Selbständigkeit vorliegt, ist nicht relevant.

Das Territorialitätsprinzip kommt immer dann zum Tragen, wenn die Verordnun-

gen keine expliziten Ausnahmen (zum Beispiel Entsendung) vorsehen.

Die Zuordnung zu den Rechtsvorschriften eines Staates bedeutet allerdings nicht automatisch, dass auch ein Versicherungsschutz eintritt bzw. gegebenenfalls in allen Sparten (Krankenversicherung, Pensionsversicherung etc.) besteht.

Da das europäische Gemeinschaftsrecht die unterschiedlichen nationalen Vorschriften nur koordiniert, kann eine Tätigkeit, die etwa in Österreich eine Pflichtversicherung begründet, in einem anderen Staat „versicherungsfrei“ sein.



Foto: Eder von Rabenstein/Shutterstock.com

TERRITORIALITÄTSPRINZIP

Eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder selbständige Erwerbstätigkeit ausübt, unterliegt den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaates.

Beispiel 6: Eine Person wohnt in Österreich und ist für ein deutsches Unternehmen ausschließlich in Tschechien tätig. Unter Bedachtnahme auf das Beschäftigungslandprinzip sind die tschechischen Rechtsvorschriften anzuwenden.

- DN wohnt in: A
- DN beschäftigt in: CZ
- Sitz des Unternehmens: D
- Rechtsvorschriften: CZ

Gilt für:

VO 883

VO 1408

Beispiel 7: Ein österreichischer Betrieb nimmt einen Mitarbeiter ausschließlich für eine Tätigkeit in Ungarn auf. Obwohl dieser im Burgenland wohnt und der Sitz des Unternehmens sich in Österreich befindet, unterliegt er den ungarischen Rechtsvorschriften.

- DN wohnt in: A
- DN beschäftigt in: H
- Sitz des Unternehmens: A
- Rechtsvorschriften: H

Der Wohnort des Dienstnehmers, der Sitz des Unternehmens oder die Dauer der Tätigkeit ist bei Anwendung des Territorialitätsprinzips grundsätzlich unerheblich.

Beispiel 8: Eine Person wohnt in Österreich und ist für ein österreichisches Unternehmen ausschließlich im Vereinigten Königreich tätig. Unter Bedachtnahme auf das Beschäftigungslandprinzip sind die britischen Rechtsvorschriften anzuwenden.

- DN wohnt in: A
- DN beschäftigt in: VK
- Sitz des Unternehmens: A
- Rechtsvorschriften: VK

Gilt für:

AA

HZA

Der Wohnort des Dienstnehmers, der Sitz des Unternehmens oder die Dauer der Tätigkeit ist bei Anwendung des Territorialitätsprinzips grundsätzlich unerheblich.

Beamtinnen und Beamte sowie Wehr- bzw. Zivildienstler

Sowohl die VO 1408/71 als auch die VO 883/2004 sowie das Austrittsabkommen bzw. das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit beinhalten **explizite Bestimmungen für Personen, die in einem Beschäftigungsverhältnis zu öffentlichen Verwaltungseinrichtungen stehen oder ihre Pflichten als Staatsbürger eines Landes erfüllen.** (Ausnahme: Wehrpflichtige bei Anwendung des Abkommens über Handel und Zusammenarbeit.)

Ausnahme vom Territorialitätsprinzip

Das Territorialitätsprinzip wird hierbei durchbrochen. Für diese Fälle gelten ungeachtet ihres Beschäftigungsortes

immer die **Rechtsvorschriften jenes Staates, dem die Verwaltungseinrichtung angehört bzw. für den der Wehr- oder Zivildienst erbracht wird.**

Auf Grund dieser Sonderbestimmungen können Beamtinnen und Beamte sowie diesen gleichgestellte Personen auch ohne zeitliche Begrenzung in EU-/EWR-Staaten sowie der Schweiz tätig werden.

Für Beamtinnen und Beamte, die von Verwaltungseinrichtungen verschiedener Staaten beschäftigt werden, gelten die im Kapitel „Tätigkeiten in mehreren Staaten“ auf Seite 26 beschriebenen Regelungen.



Foto: Motortion Films/Shutterstock.com

BEAMTINNEN UND BEAMTE

Beamtinnen und Beamte unterliegen den Rechtsvorschriften jenes Mitgliedstaates, in dem sich die Verwaltungseinheit befindet, die sie beschäftigt.

Beispiel 9: Die Verwaltungseinheit eines Beamten befindet sich in Österreich. Die Person wird ausschließlich in Tschechien tätig.

- Beamter wohnt in: A
- Beamter beschäftigt in: CZ
- Verwaltungseinheit: A
- Rechtsvorschriften: A

Als Beamtinnen und Beamte gelten auch diesen gleichgestellte Personen (zum Beispiel Vertragsbedienstete). Wer als Beamtin bzw. Beamter anzusehen ist, orientiert sich immer an den Vorschriften des Staates, in dessen Gebiet sich die jeweilige Verwaltungseinheit befindet.

Gilt für:

VO 883

VO 1408

Beispiel 10: Die Verwaltungseinheit einer Beamtin befindet sich in Österreich. Die Person wird ausschließlich in Deutschland tätig.

- Beamtin wohnt in: VK
- Beamtin beschäftigt in: D
- Verwaltungseinheit: A
- Rechtsvorschriften: A

Als Beamtinnen und Beamte gelten auch diesen gleichgestellte Personen (zum Beispiel Vertragsbedienstete). Wer als Beamtin bzw. Beamter anzusehen ist, orientiert sich immer an den Vorschriften des Staates, in dessen Gebiet sich die jeweilige Verwaltungseinheit befindet.

Gilt für:

AA

HZA

WEHR- BZW. ZIVILDIENTSTPFLICHTIGE

Eine zum Wehr- oder Zivildienst eines Mitgliedstaates einberufene oder wiedereinberufene Person unterliegt den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaates.

- Beispiel 11:** Ein in Österreich wohnhafter Italiener wird in Italien zum Wehrdienst einberufen.
- Person wohnt in: A
 - Wehr- oder Zivildienst einberufen in: I
 - Rechtsvorschriften: I

Gilt für:

VO 883

VO 1408

- Beispiel 12:** Ein im Vereinigten Königreich wohnhafter Österreicher wird in Österreich zum Wehrdienst einberufen.
- Person wohnt in: VK
 - Wehr- oder Zivildienst einberufen in: A
 - Rechtsvorschriften: A

Gilt für:

AA

Anmerkung: Das HZA beinhaltet keine Regelungen für Wehrpflichtige.



Entsendung

Nach dem Territorialitätsprinzip unterliegen selbständig und unselbständig Erwerbstätige immer jenem System der sozialen Sicherheit, das in dem Land gilt, in dem sie tätig sind.

„Ausstrahlungsprinzip“

Durchbrochen wird das Territorialitätsprinzip vom sogenannten **„Ausstrahlungsprinzip“**. Die Entsendung stellt in der Praxis die wichtigste Ausnahme vom Territorialitätsprinzip dar.

GUT ZU WISSEN



Das **„Ausstrahlungsprinzip“** besagt, dass bei einer vorübergehenden Verlagerung einer Tätigkeit ins Ausland weiterhin die inländischen Rechtsvorschriften anzuwenden sind. Vereinfacht gesagt „strahlen“ die inländischen Rechtsvorschriften in das Ausland „aus“.

Voraussetzung hierfür ist eine besonders enge Verknüpfung der ausländischen Tätigkeit zum Inland.

Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Sowohl die VO 1408/71 als auch die neuere VO 883/2004 sowie das Handelsabkommen und das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit beinhalten entsprechende Regelungen für die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Kriterien, unter welchen konkreten Voraussetzungen eine Entsendung vorliegt, sind grundsätzlich identisch.

In der VO 883/2004 wurden lediglich einige Klarstellungen vorgenommen und die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes berücksichtigt.

Entsprechend diesen Bestimmungen unterliegt eine Person, die in einem Mit-

gliedstaat für Rechnung einer Arbeitgeberin bzw. eines Arbeitgebers, die bzw. der gewöhnlich dort tätig ist, eine Beschäftigung ausübt und die von dieser Arbeitgeberin bzw. von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsendet wird, um dort eine Arbeit für deren bzw. dessen Rechnung auszuführen, weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaates.

Gewöhnliche Zugehörigkeit der entsendeten Person zum entsendenden Staat

Dieses Kriterium gilt als erfüllt, sofern die entsendete Person unmittelbar vor der Entsendung (zumindest einen Monat)

den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates unterlegen ist, in dem das entsendende Unternehmen seinen Sitz hat. Dabei ist es unerheblich, ob die jeweilige Person eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat, nur mitversichert war, eine Selbstversicherung abgeschlossen hat oder lediglich im Entsendestaat wohnte.

Dreiecksentsendung

Wirbt ein österreichisches Unternehmen beispielsweise in Deutschland Personal für einen Einsatz in Belgien an, liegt eine sogenannte „Dreiecksentsendung“ vor.

Diese Sachverhalte fallen **nicht** unter den Entsendebegriff.

Gewöhnliche Tätigkeit des Unternehmens im Entsendestaat

Es reicht nicht aus, wenn von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber im Entsendestaat lediglich interne Verwaltungstätigkeiten wahrgenommen werden. Es ist erforderlich, dass tatsächlich nennenswerte Tätigkeiten im Rahmen eines „normalen“ Geschäftsbetriebes ausgeübt werden.

Besteht lediglich eine „Briefkastenfirma“, kann keine Entsendung vorgenommen werden.

Nennenswerte Tätigkeit

Bei der Beurteilung des Vorliegens einer nennenswerten Tätigkeit sind die Besonderheiten jedes einzelnen Unternehmens zu berücksichtigen. Insbesondere ist auf den Unternehmensgegenstand abzustellen. Dieser muss im Entsendestaat **nachweislich in repräsentativem Ausmaß** ausgeführt werden.

Von einer nennenswerten Tätigkeit kann dann ausgegangen werden, wenn das jeweilige Unternehmen im Niederlassungsstaat eine **Geschäftstätigkeit von zumindest 25 Prozent** ausübt.

Ablöseverbot

Es darf keine Ablöse einer zuvor zur Ausübung der identischen Tätigkeit entsendeten Person, deren Entsendedauer vollständig abgelaufen ist, vorliegen.

Beispiele:

- Wird ein Maurer von einem Maurer abgelöst, liegt keine Entsendung mehr vor, sofern die maximale Entsendedauer bereits ausgeschöpft ist.
- Die Entsendung eines Vermessers, der einem aus dem Ausland zurückkehrenden Maurer folgt, ist jedoch möglich.

Gebundenheit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers

Die arbeitsrechtliche und organische Bindung zum entsendenden Unternehmen (zum Beispiel Anwerbung, Entlohnung, disziplinarische Verantwortung, Weisungsgebundenheit) muss während der gesamten Dauer der Tätigkeit im anderen Staat aufrecht bleiben.



Foto: michaeljung/Shutterstock.com

Wesentlich ist weiters, dass im Beschäftigungsland keine gesonderte arbeitsrechtliche Bindung in Form eines weiteren Arbeitsverhältnisses zu einem Unternehmen besteht.

Neuerlicher Auslandseinsatz

Ist die Entsendung abgelaufen, kann eine weitere Entsendung für dieselbe Arbeitnehmerin bzw. denselben Arbeitnehmer, dieselben Unternehmen und denselben Mitgliedstaat erst wieder **nach Ablauf von mindestens zwei Monaten** nach Ende des vorangehenden Entsendezeitraumes erfolgen.

Eine Entsendung unmittelbar nach dem Ablauf der Entsendedauer in einen anderen Mitgliedstaat ist jedoch immer sofort möglich. Werden die Voraussetzungen für eine Entsendung nicht bzw. nicht mehr erfüllt, gelangt stets das Territorialitätsprinzip zur Anwendung (siehe „Territorialitätsprinzip“ auf Seite 17).

Eine zeitweise Unterbrechung der Tätigkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers bei dem Unternehmen des Beschäftigungsstaates gilt unabhängig

von der Begründung (Urlaub, Krankheit, Fortbildung im entsendenden Unternehmen etc.) nicht als Unterbrechung der Entsendedauer.

Entsendedauer

Hinsichtlich der höchstzulässigen Entsendedauer ist zu unterscheiden, ob die VO 1408/71 oder die VO 883/2004 zur Anwendung gelangt (siehe auch „VO 1408/71 oder VO 883/2004 – Entscheidungsbaum“ auf Seite 14) bzw. das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit.

Dies gilt insofern, als durch die VO 883/2004 (das Austrittsabkommen verweist auf diese Verordnung) bzw. das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit die Entsendefrist generell 24 Monate beträgt. Eine darüber hinausgehende „Verlängerung“ ist lediglich im Rahmen einer Ausnahmevereinbarung möglich (siehe „Ausnahmevereinbarungen“ auf Seite 24).

Das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit ermöglicht keine Ausnahmevereinbarungen.

ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMERN

Eine Person, die im Gebiet eines Mitgliedstaates von einem Unternehmen, dem sie gewöhnlich angehört, abhängig beschäftigt wird und von diesem Unternehmen zur Ausführung einer Arbeit für dessen Rechnung in das Gebiet eines anderen Mitgliedstaates entsendet wird, unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften des Entsendestaates, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit

- 24 Monate (gilt für VO 883/2004, AA, HZA),
- zwölf Monate (gilt für VO 1408/71)

nicht übersteigt und sie nicht eine andere Person ablöst.

Beispiel 13: Ein österreichisches Unternehmen soll Maschinen nach Ungarn liefern und dort montieren. Zu diesem Zweck wird ein Arbeitnehmer dieses Unternehmens für zehn Monate in Ungarn tätig. Welchen Rechtsvorschriften unterliegt diese Person in den zehn Monaten?

- DN wohnt und arbeitet in: A
- DN wird entsendet nach: H
- Sitz des Unternehmens: A
- Rechtsvorschriften: A

Sind die zwölf bzw. 24 Monate noch nicht vollständig ausgeschöpft, kann nach beiden Verordnungen auch eine andere Person für die Verrichtung gleicher Tätigkeiten für den verbleibenden Teil der Entsendedauer in einen anderen Mitgliedstaat entsendet werden.

Gilt für:

VO 883

VO 1408

Beispiel 14: Ein österreichisches Unternehmen soll Maschinen ins Vereinigte Königreich liefern und dort montieren. Zu diesem Zweck wird ein Arbeitnehmer dieses Unternehmens für zehn Monate im Vereinigten Königreich tätig. Welchen Rechtsvorschriften unterliegt diese Person in den zehn Monaten?

- DN wohnt und arbeitet in: A
- DN wird entsendet nach: VK
- Sitz des Unternehmens: A
- Rechtsvorschriften: A

Sind die 24 Monate noch nicht vollständig ausgeschöpft, kann nach den Abkommen auch eine andere Person für die Verrichtung gleicher Tätigkeiten für den verbleibenden Teil der Entsendedauer in einen anderen Mitgliedstaat entsendet werden.

Gilt für:

AA

HZA

VO 1408/71 – Entsendedauer

Die Entsendedauer beträgt bei den der VO 1408/71 unterliegenden Personen maximal zwölf Monate. In einem solchen Fall stellt der zuständige Versicherungsträger über Antrag der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers oder der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers eine Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften aus (Formblatt E 101). Anträge auf Verlängerung der Entsendedauer sind beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz einzubringen.

Wenn die Ausführung der Arbeit aus unvorhersehbaren Gründen die Dauer von

zwölf Monaten überschreitet, können die Rechtsvorschriften des Entsendestaates bis zur Beendigung der Tätigkeit bzw. für maximal weitere zwölf Monate angewendet werden.

Dazu muss aber die zuständige Behörde des Mitgliedstaates, in dessen Gebiet die bzw. der Betreffende entsendet wurde, ihre Genehmigung erteilen.

Anträge (Formblatt E 102) sind in Österreich vor Ablauf der ersten zwölf Monate an das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz zu stellen. Die Genehmigung der Verlängerung wird in weiterer Folge ebenfalls mit dem Formblatt E 102 bestätigt.

VO 883/2004, Austrittsabkommen und Abkommen über Handel und Zusammenarbeit – Entsendedauer

Die Entsendedauer für Personen, die der VO 883/2004, dem Austrittsabkommen oder dem Abkommen über Handel und Zusammenarbeit unterliegen, beläuft sich auf maximal 24 Monate. Es besteht keine Möglichkeit über das Formular E 102 eine Verlängerung der Entsendefrist auf Grund länger dauernder Beschäftigung zu beantragen.

Erfolgte die Entsendung zu einem Zeitpunkt, an dem noch die VO 1408/71 Gültigkeit hatte, und reicht sie in einen Zeitraum hinein, der schon von der

VO 883/2004 umfasst ist, gilt das Formular E 101 für den Ausstellungszeitraum. In weiterer Folge ist die Bescheinigung PD A1 zu beantragen.

Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte sowie diesen gleichgestellte Personen unterliegen ohne zeitliche Begrenzung auch dann den Rechtsvorschriften des Staates, in dem sich die Verwaltungseinheit befindet, wenn die Person in einem anderen Staat tätig wird (nähere Infos auf Seite 26).

Entsendung im Bereich der Hochseeschifffahrt

Die VO 1408/71 enthält für diesen Personenkreis spezielle Entsenderegelungen (siehe Seite 33).

Ist allerdings die VO 883/2004, das Austrittsabkommen oder das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit anzuwenden, gelten ausschließlich die in diesem Kapitel beschriebenen allgemeinen Koordinierungsvorschriften für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Sondersituation Dänemark, Schweiz und EWR

Die vorstehenden Entsendebestimmungen der Verordnungen gelten mangels Anwendbarkeit nicht für Drittstaatsangehörige, die nach Dänemark, in die Schweiz oder in EWR-Staaten entsendet werden und umgekehrt. In diesen Fällen kommen die jeweiligen von Österreich abgeschlossenen bilateralen Abkommen mit Dänemark, der Schweiz und den EWR-Staaten zur Anwendung.

Entsendung von Selbständigen

Sowohl die VO 1408/71 als auch die VO 883/2004, das Austrittsabkommen und das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit regeln die Entsendung von selbständig Erwerbstätigen.

Voraussetzungen

Folgende Kriterien müssen bei der Entsendung von selbständig Erwerbstätigen vorliegen:

- Die selbständig tätige Person führt eine nennenswerte Tätigkeit im Gebiet des Mitgliedstaates aus, in dem sie ansässig ist.
- Die selbständige Tätigkeit muss bereits einige Zeit vor der beabsichtigten Entsendung ausgeübt worden sein.
- Die unternehmerische Struktur im Herkunftsland bleibt während der Entsendung aufrecht.
- Nach der VO 883/2004, dem Austrittsabkommen oder dem Abkommen über Handel und Zusammenarbeit muss die bzw. der Selbständige in dem Mitgliedstaat, in den sie bzw. er sich entsendet, eine ähnliche Tätigkeit ausüben wie im Staat, in dem sie bzw. er ansässig ist.

„Ähnliche Tätigkeit“

Bei der Beurteilung der Ähnlichkeit der Tätigkeit kommt es auf die tatsächliche Eigenart der Tätigkeit an und nicht darauf, ob diese Tätigkeit als unselbständige oder selbständige Tätigkeit qualifiziert wird. Jedenfalls liegt eine ähnliche Tätigkeit vor, wenn sie Ausfluss jenes Tätigkeitsfeldes ist, für das die Person im

GRUNDSATZ



Eine Person, die gewöhnlich in einem Mitgliedstaat eine selbständige Erwerbstätigkeit und eine (ähnliche) Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ausübt, bleibt demzufolge für die jeweils höchstzulässige Entsendedauer den **Rechtsvorschriften des Entsendestaates** unterworfen.

Entsendestaats eine Gewerbeberechtigung oder Berufsberechtigung besitzt.

Achtung: Ist noch die VO 1408/71 anzuwenden, reicht es aus, dass „eine“ Arbeit (keine Einschränkung auf ähnliche Tätigkeit) im Gebiet eines anderen Mitgliedstaates ausgeübt wird.

Entsendedauer

Im Anwendungsbereich der VO 1408/71 beläuft sich die Entsendedauer grundsätzlich auf zwölf Monate. Die VO 883/2004, das Austrittsabkommen und das Abkommen über Handel und Zu-

sammenarbeit sehen eine Entsendedauer von maximal 24 Monaten vor.

Die Ausführungen zur Entsendedauer für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (siehe Seite 20) sowie zur Möglichkeit einer Ausnahmevereinbarung (siehe Seite 24) gelten sinngemäß auch für Selbständige.

Im Bereich der Hochseeschifffahrt sind zudem die in der VO 1408/71 bestehenden Sonderregelungen für Selbständige (siehe „Hochseeschifffahrt in internationalen Gewässern“ auf Seite 33) zu berücksichtigen.



Foto: Andrey_Popov/Shutterstock.com

ENTSENDUNG VON SELBSTÄNDIGEN

Eine Person, die gewöhnlich in einem Mitgliedstaat eine selbständige Erwerbstätigkeit ausübt und die eine

- Arbeit im Gebiet eines anderen Mitgliedstaates ausführt (VO 1408/71),
 - ähnliche Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ausführt (VO 883/2004, AA, HZA),
- unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaates, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Tätigkeit
- zwölf Monate (VO 1408/71),
 - 24 Monate (VO 883/2004, AA, HZA)
- nicht überschreitet.

Beispiel 15: Eine Person betreibt in Österreich einen Tischlereibetrieb und übernimmt für elf Monate in Tschechien einen Auftrag als Tischler. In welchem Mitgliedstaat ist die Person in diesen elf Monaten zu versichern?

- Selbständige Tätigkeit wird gewöhnlich ausgeübt in: A
- Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ist ident oder ähnlich: Ja
- Rechtsvorschriften: A

Gilt für:

VO 883

VO 1408

Beispiel 16: Ein Inhaber eines Installateurbetriebes in Slowenien arbeitet zwölf Monate bei einem Installateur in Österreich. Welchen Rechtsvorschriften unterliegt diese Person?

- Selbständige Tätigkeit wird gewöhnlich ausgeübt in: SLO
- Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ist ident oder ähnlich: Ja
- Rechtsvorschriften: SLO

Nach der VO 1408/71 würde es zwecks Erfüllung des Entsendetatbestandes bereits ausreichen, dass „eine Arbeit“ in einem anderen Mitgliedstaat verrichtet wird (siehe *Beispiel 17*).

Beispiel 17: Ein Landwirt führt einen Betrieb in der Slowakei. Er wird befristet für zehn Monate in Österreich als Maurer unselbständig tätig. Welchen Rechtsvorschriften unterliegt die Person?

- Selbständige Tätigkeit wird gewöhnlich ausgeübt in: SK
- Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ist ident oder ähnlich: Nein
- Rechtsvorschriften: SK

Gilt für:

VO 1408

Gelangt hingegen die VO 883/2004 zur Anwendung, liegt mangels Erfüllung der Voraussetzungen (es wird keine identische oder ähnliche Tätigkeit verrichtet) keine Entsendung vor. Der Sachverhalt ist sodann entsprechend den Regelungen für mehrfache Tätigkeit in verschiedenen Mitgliedstaaten zu beurteilen (siehe „*Tätigkeiten in mehreren Staaten*“ auf Seite 26). Demzufolge käme österreichisches Recht zur Anwendung.

Beispiel 18: Ein Landwirt führt einen Betrieb im Vereinigten Königreich. Er wird befristet für dreizehn Monate in Österreich als Maurer unselbständig tätig. Welchen Rechtsvorschriften unterliegt die Person?

- Selbständige Tätigkeit wird gewöhnlich ausgeübt in: VK
- Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ist ident oder ähnlich: Nein
- Rechtsvorschriften: A

Gilt für:

AA

HZA

Mangels Erfüllung der Voraussetzungen (es wird keine identische bzw. ähnliche Tätigkeit verrichtet) liegt keine Entsendung vor. Demzufolge kommen die österreichischen Rechtsvorschriften zur Anwendung.

Ausnahmevereinbarungen

Sowohl die VO 1408/71 (Entsendedauer maximal zwölf Monate - Verlängerung um zwölf Monate auf maximal 24 Monate möglich) als auch die VO 883/2004 sowie das Austrittsabkommen (Entsendedauer maximal 24 Monate) ermöglichen im Einzelfall ein Abweichen von den Koordinierungsgrundsätzen des europäischen Rechtes.

Konkret können zwei oder mehrere Mitgliedstaaten bzw. die jeweils zuständigen Behörden individuelle Ausnahmen von den einschlägigen Bestimmungen der jeweiligen Verordnung vereinbaren.

In der Praxis wird dies beispielsweise bei einer ausnahmsweise erforderlichen Verlängerung der maximalen Entsendedauer bis zum tatsächlichen Ende der Tätigkeit im Ausland von Interesse sein.

Steht bereits zu Beginn eines Auslandseinsatzes fest, dass die maximale Entsendedauer überschritten wird, ist eine Ausnahmevereinbarung gleich zu Beginn der Tätigkeit zu beantragen. Aber auch in anderen Fällen (zum Beispiel Tätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten) sind solche Ausnahmevereinbarungen denkbar und möglich.

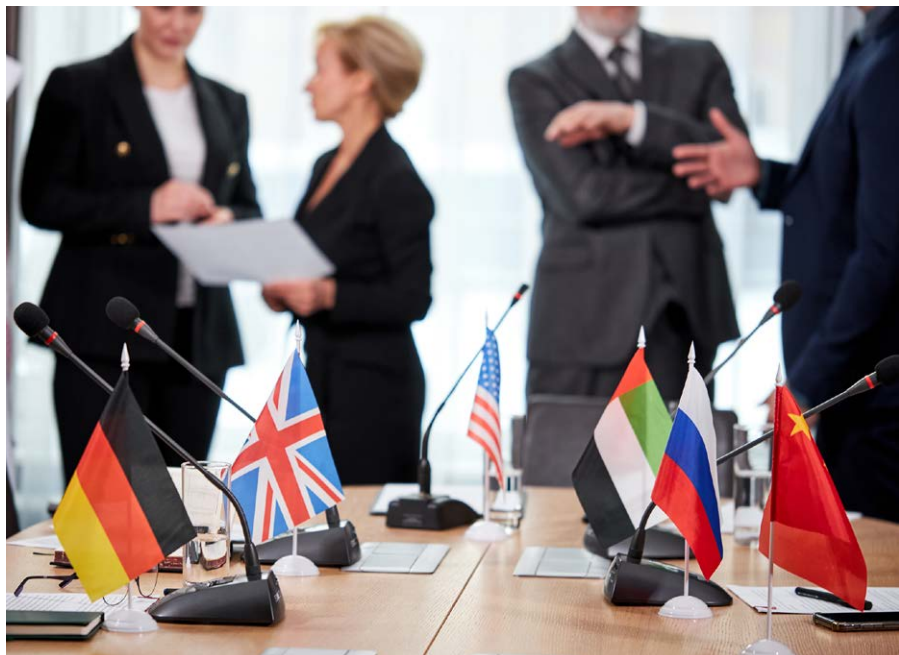


Foto: UfaBizPhoto/Shutterstock.com

In Österreich können diese Anträge beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz eingebracht werden.

Die nachfolgenden Entscheidungsbäume auf Seite 25 veranschaulichen die Vorgehensweise speziell bei Entsen-

dungen auf Grund der VO 1408/71 bzw. der VO 883/2004.

Das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich beinhaltet keine Regelungen, die den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ermöglichen.

Pflichtversicherung wurde noch nicht festgestellt – Exkurs

Eine Entsendung ist auch dann möglich, wenn die Pflichtversicherung im Entsendestaat noch nicht definitiv festgestellt wurde.

Ausschlaggebend hierfür ist, dass die Verordnungen lediglich regeln, welches nationale Recht anzuwenden ist. Ob nach den geltenden Rechts-

vorschriften letztendlich auch eine Pflichtversicherung eintritt oder nicht, ist nicht relevant.

Meldepflicht

Der vorübergehende Einsatz bzw. die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus Österreich in den EU-/EWR-Raum und die Schweiz sowie Drittstaaten bedarf in den überwiegenden Fällen weiterer Meldungen an die dort zuständigen Behörden (unter anderem an die Arbeitsaufsichtsbehörden).

Seit 01.03.2020 gilt diese Meldepflicht auch für Tätigkeiten in den Niederlanden.

Die verpflichtenden Meldungen sind dabei größtenteils über digitale Online-Portale vorzunehmen.

Beispiele für Online-Portale

- Belgien: www.limosab.be
- Frankreich: www.sipsi.travail.gouv.fr
- Niederlande: www.postedworkers.nl
- Schweden: posting.av.se

Weitere Infos

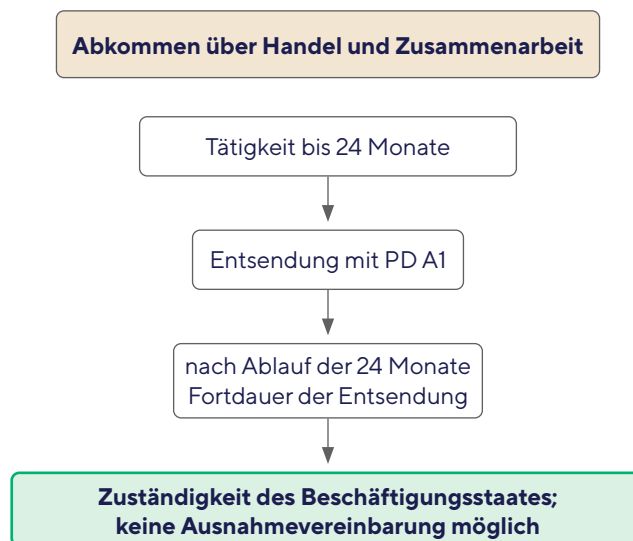
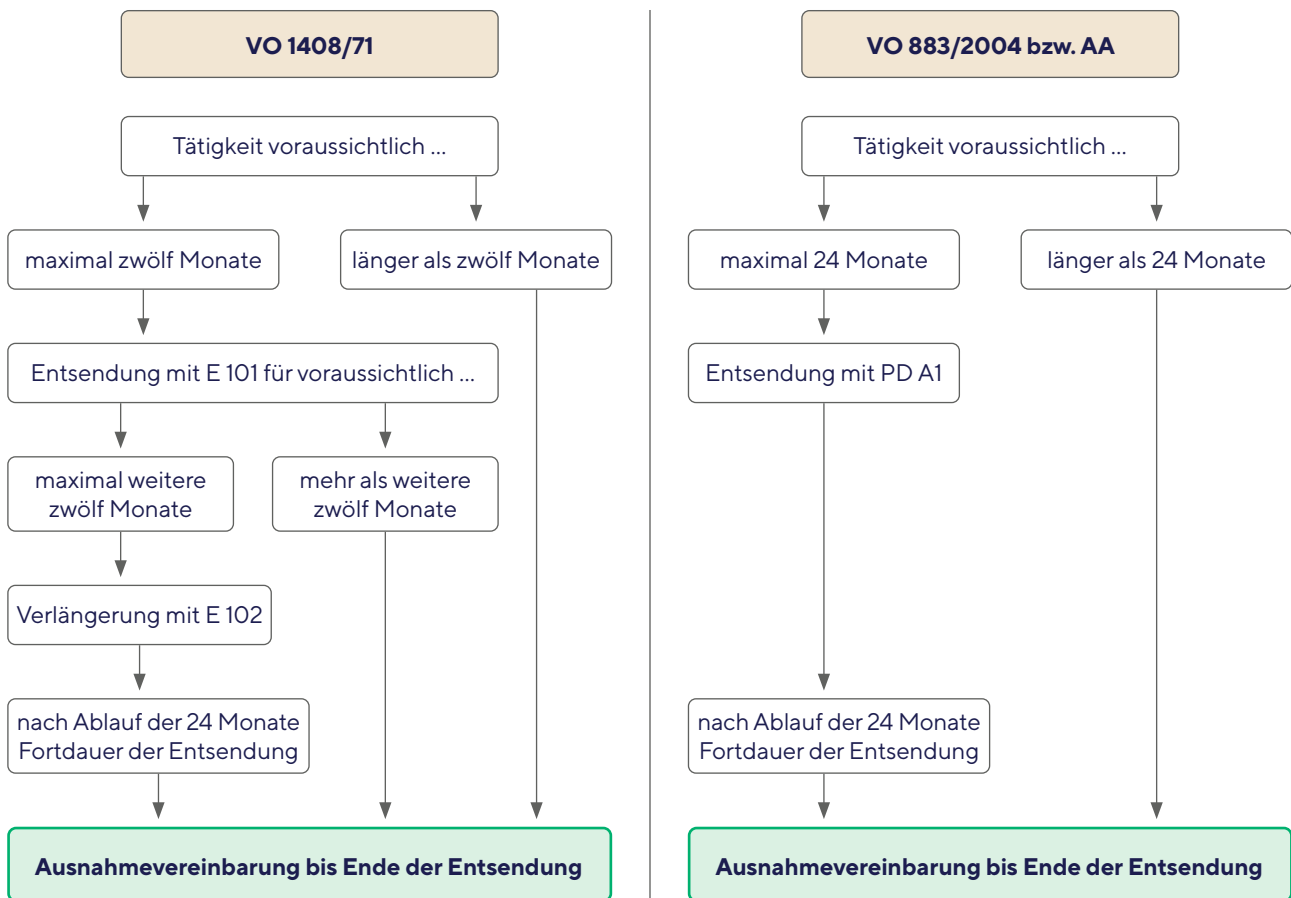
Für detaillierte Auskünfte zu den länderspezifisch erforderlichen Meldungen und Ausnahmen stehen die AußenwirtschaftsCenter der Wirtschaftskammer Österreich zur Verfügung.



Webtipp: www.wko.at

Menü: „Themen/Außenwirtschaft/Austria ist überall: Die AußenwirtschaftsCenter“

ENTSENDUNG AUF GRUNDLAGE VON ...





Tätigkeiten in mehreren Staaten

Für Arbeiten, die in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten (parallel) unselbständig und/oder selbständig ausgeübt werden, enthält das europäische Gemeinschaftsrecht spezielle Bestimmungen. Bei deren Anwendung ist stets zu unterscheiden, ob die Person in mehreren Staaten ausschließlich

- **in unselbständiger Art und Weise tätig ist,**
- **selbständig agiert oder**
- **sowohl unselbständige als auch selbständige Tätigkeiten verrichtet.**

GRUNDSATZ



Der **Wohnort** der jeweiligen Person bzw. der **Sitz des Unternehmens** und das „**Ausmaß**“ der **Tätigkeit** spielen bei der Beurteilung, welche nationalen Rechtsvorschriften anzuwenden sind, eine maßgebliche Rolle.

Generell gilt auch hier der **Grundsatz**, dass jener Staat, dessen Rechtsvorschriften anzuwenden sind, sämtliche Tätigkeiten in sein nationales Versicherungssystem einzubeziehen hat.

Beamtinnen und Beamte

Übt eine Beamtin bzw. ein Beamter in einem weiteren Staat zusätzlich eine bzw. mehrere unselbständige oder selbständige Tätigkeit(en) aus, unterliegt sie bzw. er stets den **Rechtsvorschriften des Staates, dessen Verwaltungseinheit sie bzw. er angehört** (siehe Seite 18).

Doppelversicherung möglich

Für Beamtinnen und Beamte, die parallel für Verwaltungseinheiten verschiedener Staaten agieren, gelten im Anwendungsbereich der VO 1408/71 die Rechtsvorschriften beider Staaten (Doppelversicherung). Eine mehrfache Tätigkeit für

Verwaltungseinheiten verschiedener Staaten ist gemäß der VO 883/2004, dem Austrittsabkommen sowie dem Abkommen über Handel und Zusammenarbeit entsprechend den nachstehenden allgemeinen Koordinierungsvorschriften zu beurteilen. Eine doppelte Zuständigkeit tritt nicht mehr ein.

Unselbständige Tätigkeiten in mehreren Mitgliedstaaten

Als Person, die gewöhnlich in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten eine Beschäftigung ausübt, gilt diejenige, die **gleichzeitig oder abwechselnd für dasselbe Unternehmen** (dieselbe Arbeitgeberin bzw. denselben Arbeitgeber) **oder für verschiedene Unternehmen** (Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber) **eine oder mehrere gesonderte Tätigkeiten in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten ausübt.**

Für die Bestimmung der anzuwendenden Rechtsvorschriften bei Tätigkeiten

in mehreren Mitgliedstaaten werden marginale Tätigkeiten nicht berücksichtigt (etwa einmal im Jahr eine Vortrags-tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat).

Umfasst sind somit sowohl

- Beschäftigungsverhältnisse zu mehreren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit Beschäftigungsort in verschiedenen Mitgliedstaaten (Beispiel: Herr Y arbeitet für die Firma

A in Irland und nimmt parallel dazu eine weitere Tätigkeit für das Unternehmen B in Deutschland auf) als auch

- Arbeiten für eine Arbeitgeberin bzw. einen Arbeitgeber, die in mehreren Mitgliedstaaten ausgeübt werden (Beispiel: Herr X wird als Vertreter für das Unternehmen A in Österreich, Deutschland, Ungarn und Slowenien tätig).

Eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber

Die dahin gehenden Bestimmungen der VO 1408/71 und der VO 883/2004 weichen voneinander ab.

Nach der **VO 883/2004, dem Austrittsabkommen und dem Abkommen über Handel und Zusammenarbeit**

gelten die Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaates nur dann, wenn in diesem Staat eine wesentliche Tätigkeit ausgeübt wird.

Nach der **VO 1408/71** reicht es abweichend davon hingegen aus, dass im

Wohnmitgliedstaat zum Teil Arbeiten verrichtet werden.

Identisch ist allerdings, dass bei Nichtvorliegen einer (wesentlichen) Tätigkeit im Wohnmitgliedstaat für eine Arbeitgeberin bzw. einen Arbeitgeber der Sitz

des Unternehmens für die Identifikation des anzuwendenden nationalen Rechtes relevant ist.

Wesentliche Tätigkeit

Diese liegt nach der VO 883/2004, dem Austrittsabkommen und dem Abkommen über Handel und Zusammenarbeit dann vor, wenn ihr im Vergleich zu den einzelnen Arbeiten, die in den jeweils anderen Mitgliedstaaten ausgeübt werden, gewichtige Bedeutung zukommt (Einzelfallbetrachtung).

Von einer wesentlichen Tätigkeit kann dann ausgegangen werden, **wenn im**

Vergleich zum gesamten Beschäftigungsverhältnis Arbeiten im Ausmaß von mindestens 25 Prozent im Wohnsitzstaat erbracht werden.

Die Feststellung orientiert sich grundsätzlich an folgenden Gesichtspunkten:

- erzielter Umsatz,
- Dauer des Arbeitseinsatzes (Arbeitszeit),
- Anzahl der Kundinnen und Kunden und
- Entgelthöhe.

Das nachstehende Beispiel behandelt den identischen Sachverhalt nach der VO 1408/71. Im Unterschied zur VO 883/2004, dem Austrittsabkommen sowie dem Abkommen über Handel und Zusammenarbeit genügt es, dass Arbeiten teilweise im Wohnmitgliedstaat ausgeübt werden. Dies führt zu einem anderen Ergebnis bei der Identifikation der anzuwendenden Rechtsvorschriften.

MIT (WESENTLICHER) TÄTIGKEIT IM WOHNMITGLIEDSTAAT

- **Unselbständige Tätigkeit für einen (mehrere*) Arbeitgeber**
- **Mit (wesentlicher) Tätigkeit im Wohnmitgliedstaat**

Eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten eine Beschäftigung ausübt, unterliegt den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaates, wenn sie

- dort einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt (VO 883/2004, AA, HZA),
- ihre Tätigkeit zum Teil im Wohnmitgliedstaat ausübt (VO 1408/71).

Beispiel 19: Eine Person mit Wohnsitz in Österreich arbeitet für ein Unternehmen in Österreich und Deutschland, wobei sie in Österreich einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt. Der Sitz des Unternehmens ist in Finnland.

- Person wohnt in: A
- Person beschäftigt in: D, A (wesentlich bzw. teilweise tätig)
- Sitz der/des Unternehmen(s): FIN (* E, F - siehe *Beispiel 28*)
- Rechtsvorschriften: A

Unter Wohnort bzw. Wohnsitz wird im Sinne der Verordnungen der Mittelpunkt des Lebensinteresses der jeweiligen Person verstanden. Indizien hierfür sind zum Beispiel der Aufenthaltsort der Familienangehörigen sowie die soziale Eingliederung der Person in das gesellschaftliche Leben (Freizeitaktivitäten, Vereinstätigkeit etc.). Somit kann es nur einen Wohnort bzw. Wohnsitz geben.

Gilt für:

VO 883

VO 1408

Beispiel 20: Eine Person mit Wohnsitz in Österreich arbeitet für ein Unternehmen in Österreich, Deutschland und im Vereinigten Königreich, wobei sie in Österreich einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt. Der Sitz des Unternehmens ist im Vereinigten Königreich.

- Person wohnt in: A
- Person beschäftigt in: D, A (wesentlich tätig), VK
- Sitz des Unternehmens: VK
- Rechtsvorschriften: A

Unter Wohnort bzw. Wohnsitz wird im Sinne der Abkommen der Mittelpunkt des Lebensinteresses der jeweiligen Person verstanden. Indizien hierfür sind zum Beispiel der Aufenthaltsort der Familienangehörigen sowie die soziale Eingliederung der Person in das gesellschaftliche Leben (Freizeitaktivitäten, Vereinstätigkeit etc.). Somit kann es nur einen Wohnort bzw. Wohnsitz geben.

Gilt für:

AA

HZA

KEINE (WESENTLICHE) TÄTIGKEIT IM WOHNMITGLIEDSTAAT

Eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten eine Beschäftigung ausübt, unterliegt den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem das Unternehmen oder der Arbeitgeber seinen Sitz oder Wohnsitz hat, wenn sie im Wohnmitgliedstaat keinen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeiten ausübt.

Beispiel 21: Eine Person mit Wohnsitz in Österreich arbeitet für ein Unternehmen in Deutschland und Österreich, wobei sie in Österreich keinen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt. Der Sitz des Unternehmens ist in Portugal.

- Person wohnt in: A
- Person beschäftigt in: D, A (kein wesentlicher Teil der Tätigkeit)
- Sitz des Unternehmens: P
- Rechtsvorschriften: P

Gilt für:

VO 883

Beispiel 22: Eine Person mit Wohnsitz in Österreich arbeitet für ein Unternehmen im Vereinigten Königreich und Österreich, wobei sie in Österreich keinen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt. Der Sitz des Unternehmens ist in Portugal.

- Person wohnt in: A
- Person beschäftigt in: VK, A (kein wesentlicher Teil der Tätigkeit)
- Sitz des Unternehmens: P
- Rechtsvorschriften: P

Gilt für:

AA

HZA

TEILWEISE TÄTIGKEIT IM WOHNMITGLIEDSTAAT

Dieses Beispiel behandelt den identischen Sachverhalt nach der VO 1408/71. Im Unterschied zur VO 883/2004 genügt es, dass Arbeiten teilweise im Wohnmitgliedstaat ausgeübt werden. Dies führt zu einem anderen Ergebnis bei der Identifikation der anzuwendenden Rechtsvorschriften. Eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten eine Beschäftigung ausübt, unterliegt den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dessen Gebiet sie wohnt, wenn sie ihre Tätigkeit zum Teil im Gebiet dieses Staates ausübt.

Beispiel 23: Eine Person mit Wohnsitz in Österreich arbeitet für ein Unternehmen in Deutschland und Österreich, wobei sie in Österreich teilweise tätig wird. Der Sitz des Unternehmens ist in Portugal.

- Person wohnt in: A
- Person beschäftigt in: D, A
- Sitz des Unternehmens: P
- Rechtsvorschriften: A

Gilt für:

VO 1408

KEINE TÄTIGKEIT IM WOHNMITGLIEDSTAAT

Eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten eine Beschäftigung ausübt, unterliegt den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dessen Gebiet das Unternehmen oder der Arbeitgeber seinen Sitz oder Wohnsitz hat, wenn sie nicht im Gebiet eines der Mitgliedstaaten wohnt, in denen sie ihre Tätigkeiten ausübt.

Beispiel 24: Eine Person mit Wohnsitz in Österreich arbeitet für ein Unternehmen in Deutschland und Tschechien. Der Sitz des Unternehmens ist in der Slowakei.

- Person wohnt in: A
- Person beschäftigt in: D, CZ
- Sitz des Unternehmens: SK
- Rechtsvorschriften: SK

Gilt für:

VO 1408

Eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber – fahrendes oder fliegendes Personal

Die VO 1408/71 beinhaltet für unselbstständige Personen, die im internationalen Schienen-, Straßen-, Luft- oder Binnenschiffverkehrsverkehr Güter/Personen befördern, gesonderte Regelungen.

Im Bereich der VO 883/2004, des Austrittsabkommens und des Abkommens über Handel und Zusammenarbeit existieren (mit Ausnahme des fliegenden Personals seit 28.06.2012) keine Sonderbestimmungen.

Vielmehr sind auf diese Sachverhalte die allgemeinen Vorschriften für Per-

sonen anzuwenden, die gewöhnlich im Gebiet verschiedener Mitgliedstaaten tätig sind.

Die im *Beispiel 26* dargestellte Regelung gilt im Bereich der VO 883/2004 seit 28.06.2012 für den EU-Raum bzw. seit 02.02.2013 bei Berührungspunkten mit dem EWR. Im Verhältnis zur Schweiz gelten die im *Beispiel 26* dargestellten Bestimmungen seit 01.01.2015. Mit Ausnahme des Handelsabkommens sind bis zu diesen Zeitpunkten die *Beispiele 19 bis 22* sowie *28 und 29* relevant.



Foto: Aytug askin/Shutterstock.com

FAHRENDES ODER FLIEGENDES PERSONAL

Eine Person, die als Mitglied des fahrenden oder fliegenden Personals eines Unternehmens beschäftigt wird, das im internationalen Verkehrswesen die Beförderung von Personen oder Gütern im Schienen-, Straßen-, Luft- oder Binnenschiffverkehrsverkehr durchführt, unterliegt den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem sich der Sitz des Unternehmens befindet. Wird die Person allerdings von einer Zweigstelle oder ständigen Vertretung des Unternehmens beschäftigt, unterliegt sie den Rechtsvorschriften jenes Staates, in dessen Gebiet sich die Zweigstelle bzw. ständige Vertretung befindet. Erfolgt die Tätigkeit überwiegend im Gebiet des Wohnmitgliedstaates, unterliegt sie den Rechtsvorschriften des Wohnsitzstaates.

Beispiel 25: Eine Person wird für ein Transportunternehmen mit Sitz in Österreich im internationalen Verkehr mit Italien, Frankreich und Deutschland tätig.

Gilt für:

VO 1408

Variante 1:

- DN wohnt in: D
- Sitz des Unternehmens: A
- DN beschäftigt in ... zu ... %: I (50 %), F (40 %) und D (10 %)
- Zweigstelle: keine
- Rechtsvorschriften: A

Variante 2:

- DN wohnt in: D
- Sitz des Unternehmens: A
- DN beschäftigt in ... zu ... %: I (50 %), F (40 %) und D (10 %)
- Zweigstelle: I
- Rechtsvorschriften: I

Variante 3:

- DN wohnt in: D
- Sitz des Unternehmens: A
- DN beschäftigt in ... zu ... %: I (20 %), F (29 %) und D (**51 %**)
- Zweigstelle: I
- Rechtsvorschriften: D

FLIEGENDES PERSONAL – SEIT 28.06.2012, 02.02.2013 BZW. 01.01.2015

Eine Tätigkeit, die ein Flug- oder Kabinenbesatzungsmitglied in Form von Leistungen während des Transportes von Fluggästen oder Luftfracht ausübt, gilt als in dem Mitgliedstaat ausgeübte Tätigkeit, in dem sich die „Heimatbasis“ im Sinne von Anhang III der Verordnung (EWG) Nr. 3922/91 befindet.

Beispiel 26: Eine Person wird für ein Flugunternehmen mit Sitz in Deutschland im internationalen Verkehr mit Österreich, Irland, Frankreich und Deutschland tätig.

- DN wohnt in: A
- Sitz des Unternehmens: D
- DN beschäftigt in: A, IRL, F, D
- Heimatbasis: A
- Rechtsvorschriften: A

Gilt für:

VO 883

Heimatbasis ist der vom Luftfahrtunternehmer benannte Ort, an dem das Besatzungsmitglied normalerweise eine Dienstzeit oder eine Abfolge von Dienstzeiten beginnt und beendet. Bei zwei oder mehreren Heimatbasen in unterschiedlichen Staaten gelten die *Beispiele 19 und 29 bis 34*.

Beispiel 27: Eine Person wird für ein Flugunternehmen mit Sitz in Deutschland im internationalen Verkehr mit Österreich, Irland, Frankreich, Deutschland und dem Vereinigten Königreich tätig.

- DN wohnt in: A
- Sitz des Unternehmens: D
- DN beschäftigt in: A, IRL, F, D, VK
- Heimatbasis: VK
- Rechtsvorschriften: VK

Gilt für:

AA

HZA

Heimatbasis ist der vom Luftfahrtunternehmer benannte Ort, an dem das Besatzungsmitglied normalerweise eine Dienstzeit oder eine Abfolge von Dienstzeiten beginnt und beendet. Bei zwei oder mehreren Heimatbasen in unterschiedlichen Staaten gelten die *Beispiele 19 und 29 bis 34*.

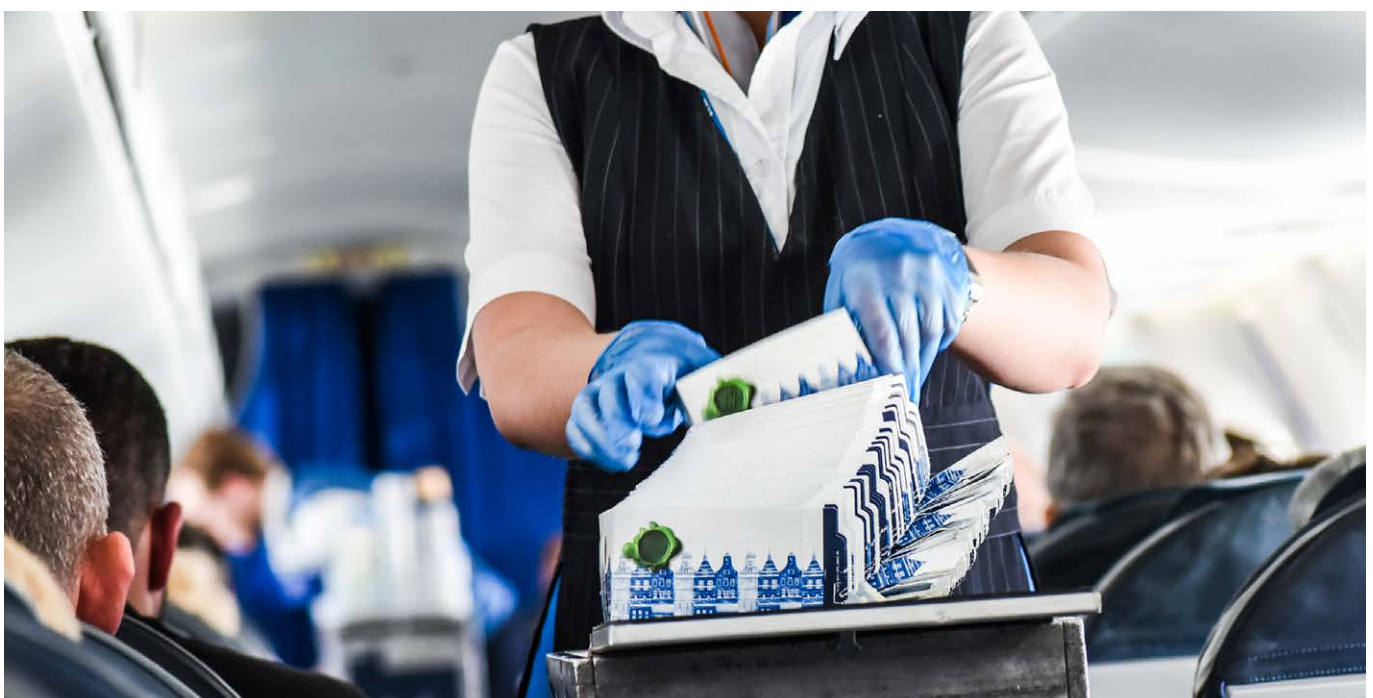


Foto: Krasula/Shutterstock.com

Mehrere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Findet noch die VO 1408/71 Anwendung, gelangen bei solchen Konstellationen immer die Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaates zur Anwendung.

Ob eine (wesentliche) Tätigkeit in diesem Staat verrichtet wird, spielt keine Rolle. Dies galt auch für die VO 883/2004.

Mit 28.06.2012 ist es allerdings zu einer Änderung gekommen. Die nunmehrige Vorgehensweise ist in den *Beispielen 29 bis 34* dargestellt.

Diese Rechtslage gilt seit 02.02.2013 auch bei Berührungspunkten mit dem EWR. Im Verhältnis zur Schweiz gelten

die in den *Beispielen 29 bis 34* dargestellten Bestimmungen seit 01.01.2015. Bis dahin ist die in den *Beispielen 28 und 29* beschriebene Regelung anzuwenden.

UNSELBSTÄNDIGE TÄTIGKEIT FÜR MEHRERE ARBEITGEBER

• Unselbständige Tätigkeit für mehrere Arbeitgeber mit Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten

Eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten für mehrere Unternehmen oder Arbeitgeber als Arbeitnehmer tätig wird, wobei die Unternehmen bzw. Arbeitgeber ihren Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten haben, unterliegt den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaates.

Beispiel 28: Eine Person mit Wohnsitz in Tschechien arbeitet für zwei Unternehmen in Österreich und Deutschland. Der Sitz von Unternehmen X ist in Spanien, das Unternehmen Y ist in Frankreich.

- Person wohnt in: CZ
- Person beschäftigt in: D, A
- Sitz der Unternehmen: Firma X: E, Firma Y: F
- Rechtsvorschriften: CZ

Gilt für:

VO 883
(bis 27.06.2012,
01.02.2013,
31.12.2014)

VO 1408

UNSELBSTÄNDIGE TÄTIGKEIT FÜR MEHRERE ARBEITGEBER

- Unselbständige Tätigkeit für mehrere Arbeitgeber mit Sitz in einem Mitgliedstaat
- Ohne wesentliche Tätigkeit im Wohnmitgliedstaat
- Seit 28.06.2012 (EU), 02.02.2013 (EWR) bzw. 01.01.2015 (CH)

Eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten eine Beschäftigung ausübt, unterliegt, wenn sie im Wohnmitgliedstaat keinen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt, den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem die Unternehmen oder Arbeitgeber ihren Sitz oder Wohnsitz haben, wenn sie bei zwei oder mehreren Unternehmen oder Arbeitgebern beschäftigt ist, die ihren Sitz oder Wohnsitz in nur einem Mitgliedstaat haben.

Beispiel 29: Eine Person mit Wohnsitz in Österreich arbeitet für zwei Unternehmen in Deutschland, Österreich (keine wesentliche Tätigkeit) und Frankreich. Der Sitz beider Unternehmen X und Y ist in Deutschland.

- DN wohnt in: A
- DN beschäftigt in: D, A, F
- Sitz der Unternehmen: Firma X: D, Firma Y: D
- Rechtsvorschriften: D

Gilt für:

VO 883

Beispiel 30: Eine Person mit Wohnsitz in Österreich arbeitet für zwei Unternehmen in Deutschland, Österreich (keine wesentliche Tätigkeit) und Frankreich. Der Sitz beider Unternehmen X und Y ist im Vereinigten Königreich.

- DN wohnt in: A
- DN beschäftigt in: D, A, F
- Sitz der Unternehmen: Firma X: VK, Firma Y: VK
- Rechtsvorschriften: VK

Gilt für:

AA

HZA

UNSELBSTÄNDIGE TÄTIGKEIT FÜR MEHRERE ARBEITGEBER

- **Unselbständige Tätigkeit für mehrere Arbeitgeber**
- **Ohne wesentliche Tätigkeit im Wohnmitgliedstaat**
- **Unternehmenssitze in zwei Mitgliedstaaten, von denen einer der Wohnmitgliedstaat ist**
- **Seit 28.06.2012 (EU), 02.02.2013 (EWR) bzw. 01.01.2015 (CH)**

Eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten eine Beschäftigung ausübt, unterliegt, wenn sie im Wohnmitgliedstaat keinen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt, den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem das Unternehmen oder der Arbeitgeber außerhalb des Wohnmitgliedstaates seinen Sitz oder Wohnsitz hat, sofern sie bei zwei oder mehreren Unternehmen oder Arbeitgebern beschäftigt ist, die ihre Sitze oder Wohnsitze in zwei Mitgliedstaaten haben, von denen einer der Wohnmitgliedstaat ist.

Beispiel 31: Eine Person mit Wohnsitz in Österreich arbeitet für zwei Unternehmen in Österreich und Deutschland. Der Sitz von Unternehmen X ist Österreich, das Unternehmen Y hat seinen Sitz in Frankreich.

- Person wohnt in: A
- Person beschäftigt in: D, A
- Sitz der Unternehmen: Firma X: A, Firma Y: F
- Rechtsvorschriften: F

Gilt für:

VO 883

Beispiel 32: Eine Person mit Wohnsitz in Österreich arbeitet für zwei Unternehmen in Österreich und Deutschland. Der Sitz von Unternehmen X ist Österreich, das Unternehmen Y hat seinen Sitz im Vereinigten Königreich.

- Person wohnt in: A
- Person beschäftigt in: D, A
- Sitz der Unternehmen: Firma X: A, Firma Y: VK
- Rechtsvorschriften: VK

Gilt für:

AA

HZA

UNSELBSTÄNDIGE TÄTIGKEIT FÜR MEHRERE ARBEITGEBER

- **Unselbständige Tätigkeit für mehrere Arbeitgeber**
- **Ohne wesentliche Tätigkeit im Wohnmitgliedstaat**
- **Mindestens zwei Unternehmenssitze außerhalb des Wohnmitgliedstaates**
- **Seit 28.06.2012 (EU), 02.02.2013 (EWR) bzw. 01.01.2015 (CH)**

Eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten eine Beschäftigung ausübt, unterliegt, wenn sie im Wohnmitgliedstaat keinen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt, den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaates, sofern sie bei zwei oder mehreren Unternehmen oder Arbeitgebern beschäftigt ist, von denen mindestens zwei ihren Sitz oder Wohnsitz in verschiedenen Mitgliedstaaten außerhalb des Wohnmitgliedstaates haben.

Beispiel 33: Eine Person mit Wohnsitz in Österreich arbeitet für drei Unternehmen in Österreich, Deutschland und Spanien. Der Sitz von Unternehmen X ist Österreich, das Unternehmen Y hat seinen Sitz in Frankreich, das Unternehmen Z in Deutschland.

- DN wohnt in: A
- Person beschäftigt in: D, A, E
- Sitz der Unternehmen: Firma X: A, Firma Y: F, Firma Z: D
- Rechtsvorschriften: A

Gilt für:

VO 883

Beispiel 34: Eine Person mit Wohnsitz in Österreich arbeitet für drei Unternehmen in Österreich, Deutschland und Spanien. Der Sitz von Unternehmen X ist Österreich, das Unternehmen Y hat seinen Sitz in Frankreich, das Unternehmen Z im Vereinigten Königreich.

- DN wohnt in: A
- Person beschäftigt in: D, A, E
- Sitz der Unternehmen: Firma X: A, Firma Y: F, Firma Z: VK
- Rechtsvorschriften: A

Gilt für:

AA

HZA

Hochseeschifffahrt in internationalen Gewässern

Gerade bei der internationalen Hochseeschifffahrt arbeiten die an Bord eines Schiffes tätigen Personen gewöhnlich laufend im Hoheitsgebiet verschiedener Staaten. Entsprechend dem Territorialitätsprinzip würde es daher zu

einem ständigen Wechsel der anzuwendenden Rechtsvorschriften sowie der Versicherungszuständigkeit kommen.

Um dies zu vermeiden, existieren für diesen Personenkreis **spezielle Rege-**

lungen. Durch die VO 883/2004, das Austrittsabkommen und das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit ist es im Vergleich zur VO 1408/71 in diesem Bereich zu einer Vereinfachung der Zuständigkeitsregelungen gekommen.

HOCHSEESCHIFFFAHRT – GRUNDSATZ

Eine Beschäftigung oder selbständige Erwerbstätigkeit, die gewöhnlich an Bord eines unter der Flagge eines Mitgliedstaates fahrenden Schiffes auf See ausgeübt wird, gilt als in diesem Mitgliedstaat ausgeübt.

Beispiel 35: Eine Person mit Wohnsitz in Österreich wird an Bord eines Schiffes tätig, welches unter irischer Flagge fährt. Nachdem dies einer Beschäftigung im Inland gleichzusetzen ist (Flagge ist maßgeblich), kommen die irischen Rechtsvorschriften zur Anwendung.

- Person wohnt in: A
- Flagge des Schiffes (Beschäftigungsort): IRL
- Rechtsvorschriften: IRL

Gilt für:

VO 883

VO 1408

Die Bestimmungen gelten nicht für die Binnenschifffahrt (siehe Seite 29)!

Beispiel 36: Eine Person mit Wohnsitz in Österreich wird an Bord eines Schiffes tätig, welches unter britischer Flagge fährt. Nachdem dies einer Beschäftigung im Inland gleichzusetzen ist (Flagge ist maßgeblich), kommen die britischen Rechtsvorschriften zur Anwendung.

- Person wohnt in: A
- Flagge des Schiffes (Beschäftigungsort): VK
- Rechtsvorschriften: VK

Gilt für:

AA

HZA



Foto: GreenOak/Shutterstock.com

HOCHSEESCHIFFFAHRT – WEITERE BESTIMMUNGEN

Eine unselbständig beschäftigte Person, die einer Beschäftigung an Bord eines unter der Flagge eines Mitgliedstaates fahrenden Schiffes nachgeht und ihr Entgelt für diese Tätigkeit von einem Unternehmen oder einer Person mit Sitz oder Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat erhält, unterliegt den Rechtsvorschriften des letzteren Mitgliedstaates, sofern sie in diesem Staat wohnt. Wohnt die Person nicht in jenem Mitgliedstaat, sind wiederum die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates anzuwenden, unter dessen Flagge das Schiff fährt.

Beispiel 37: Eine Person mit Wohnsitz in Italien wird an Bord eines Schiffes mit spanischer Flagge tätig. Das Entgelt für diese Tätigkeit erhält sie von einer italienischen Reederei. Für diese Person sind die italienischen Rechtsvorschriften anzuwenden.

- Person wohnt in: I
- Flagge des Schiffes (Beschäftigungsort): E
- Sitz der Reederei: I
- Rechtsvorschriften: I

Gilt für:

VO 883

VO 1408

Beispiel 38: Eine Person mit Wohnsitz im Vereinigten Königreich wird an Bord eines Schiffes mit deutscher Flagge tätig. Das Entgelt für diese Tätigkeit erhält sie von einer britischen Reederei. Für diese Person sind die britischen Rechtsvorschriften anzuwenden.

- DN wohnt in: VK
- Flagge des Schiffes (Beschäftigungsort): D
- Sitz der Reederei: VK
- Rechtsvorschriften: VK

Gilt für:

AA

HZA

Beispiel 39: Eine unselbständig beschäftigte Person mit Wohnsitz in Österreich wird an Bord eines Schiffes unter italienischer Flagge tätig. Das Entgelt für diese Tätigkeit erhält sie von einer spanischen Reederei. In dieser Konstellation ist nunmehr für die anzuwendenden Rechtsvorschriften wiederum die Flagge, unter der das Schiff fährt, maßgeblich, da die Person nicht in jenem Staat wohnt, in dem das Unternehmen, von welchem sie das Entgelt erhält, ihren Sitz hat.

- DN wohnt in: A
- Flagge des Schiffes (Beschäftigungsort): I
- Sitz der Reederei: E
- Rechtsvorschriften: I

Gilt für:

VO 883

VO 1408

Beispiel 40: Eine unselbständig beschäftigte Person mit Wohnsitz im Vereinigten Königreich wird an Bord eines Schiffes unter italienischer Flagge tätig. Das Entgelt für diese Tätigkeit erhält sie von einer spanischen Reederei. In dieser Konstellation ist nunmehr für die anzuwendenden Rechtsvorschriften wiederum die Flagge, unter der das Schiff fährt, maßgeblich, da die Person nicht in jenem Staat wohnt, in dem das Unternehmen, von welchem sie das Entgelt erhält, ihren Sitz hat.

- DN wohnt in: VK
- Flagge des Schiffes (Beschäftigungsort): I
- Sitz der Reederei: E
- Rechtsvorschriften: I

Gilt für:

AA

HZA

Ausnahmen in der VO 1408/71 für die Hochseeschifffahrt

Über die vorstehend erläuterten allgemeinen Regelungen hinaus existieren in der VO 1408/71 weitere **Sonderbestimmungen für die Hochseeschifffahrt**.

Diese betreffen

- Unselbständige und Selbständige, die vom Gebiet eines Mitgliedstaates

oder von einem unter der Flagge eines Mitgliedstaates fahrenden Schiff auf ein Schiff mit Flagge eines anderen Mitgliedstaates entsendet werden bzw. dort Arbeiten auf eigene Rechnung verrichten, und

- gewöhnlich nicht auf See tätige Personen, die Arbeiten auf einem Schiff in den Hoheitsgewässern (Hafen) eines Mitgliedstaates ausüben, wobei das Schiff die Flagge eines anderen Mitgliedstaates führt.

Für diese Personen ändert sich die anzuwendende Rechtsvorschrift auf Grund der Tätigkeit an Bord eines unter der Flagge eines anderen Mitgliedstaates fahrenden Schiffes nicht.

Die VO 883/2004 sowie das Austrittsabkommen und Abkommen über Handel und Zusammenarbeit sehen keine Sonderregelungen vor. Es gelten vielmehr die allgemeinen Regelungen bei Tätigkeiten in mehreren Mitgliedstaaten bzw. bei Entsendung.

Selbständige Tätigkeiten in mehreren Mitgliedstaaten

Unter einer Person, die gewöhnlich in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten selbständig tätig wird, ist diejenige zu verstehen, die **gleichzeitig oder abwechselnd eine oder mehrere gesonderte selbständige Tätigkeit(en) in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten ausübt, und zwar unabhängig von der Eigenart dieser Tätigkeit(en)**.

Die Bestimmungen der VO 1408/71 unterscheiden sich von jenen der VO 883/2004 bzw. des Austrittsabkommens und des Abkommens über Handel und Zusammenarbeit.

Die VO 883/2004 bzw. das Austrittsabkommen und das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit stellen zwecks Abgrenzung, welche nationalen Rechtsvorschriften anzuwenden sind, auf das Vorliegen einer wesentlichen Tätigkeit im Wohnmitgliedstaat bzw. falls diese nicht vorliegt, auf den Mittelpunkt der Tätigkeit in einem Mitgliedstaat ab. Abweichend hiervon genügt nach der VO 1408/71 eine teilweise Tätigkeit im Wohnmitgliedstaat. Liegt diese nicht

vor, ist zu klären, in welchem Mitgliedstaat die Haupttätigkeit vorliegt.

Mittelpunkt der Tätigkeit bzw. Haupttätigkeit

Die Bestimmung des Tätigkeitsmittelpunktes bzw. der Haupttätigkeit einer bzw. eines selbständig Erwerbstätigen erfolgt unter Berücksichtigung aller Aspekte der beruflichen Tätigkeiten einer Person. Abgrenzungsrelevant ist vor allem der Ort, an dem sich die feste und ständige Niederlassung befindet, von der aus die Tätigkeiten ausgeführt werden.

Bei der vorzunehmenden Feststellung sind weiters zu berücksichtigen:

- Die gewöhnliche Art oder die Dauer der ausgeübten Tätigkeiten,
- die Anzahl der erbrachten Dienstleistungen und
- der aus allen Umständen erkennbare Wille der betroffenen Person.



Für die Beurteilung des Sachverhaltes ist die für die nachfolgenden zwölf Kalendermonate anzunehmende zukünftige Situation der bzw. des selbständig Erwerbstätigen zu beachten. Bei der Ermittlung des Mittelpunktes der Tätigkeit bzw. der Haupttätigkeit besteht in der Praxis zwischen der VO 1408/71 und der VO 883/2004 bzw. dem Austrittsabkommen und dem Abkommen über Handel und Zusammenarbeit kein Unterschied.

MIT (WESENTLICHER) TÄTIGKEIT IM WOHNMITGLIEDSTAAT

- **Selbständige Tätigkeiten in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten**
- **Mit (wesentlicher) Tätigkeit im Wohnmitgliedstaat**

Eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten eine selbständige Tätigkeit verrichtet, unterliegt den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaates, wenn sie

- dort einen wesentlichen Teil der Tätigkeit ausübt (VO 883/2004, AA, HZA),
- dort ihre Tätigkeit zum Teil ausübt (VO 1408/71).

Beispiel 41: Eine Person übt in Österreich und Deutschland eine selbständige Tätigkeit aus und wohnt in Deutschland. Ein (wesentlicher) Teil der selbständigen Tätigkeit liegt in Deutschland.

- Person wohnt in: D
- Selbständige Tätigkeit wird ausgeübt in: D (wesentlich bzw. teilweise tätig), A
- Rechtsvorschriften: D

Eine wesentliche Tätigkeit liegt nach der VO 883/2004 dann vor, wenn ihr im Vergleich zu den Tätigkeiten, die in den einzelnen Staaten ausgeübt werden, gewichtige Bedeutung zukommt (siehe Seite 27).

Gilt für:

VO 883

VO 1408

Beispiel 42: Eine Person übt in Österreich, Deutschland und im Vereinigten Königreich eine selbständige Tätigkeit aus und wohnt in Deutschland. Ein (wesentlicher) Teil der selbständigen Tätigkeit liegt in Deutschland.

- Person wohnt in: D
- Selbständige Tätigkeit wird ausgeübt in: D (wesentlich tätig), A, VK
- Rechtsvorschriften: D

Gilt für:

AA

HZA

KEINE (WESENTLICHE) TÄTIGKEIT IM WOHNMITGLIEDSTAAT

- **Selbständige Tätigkeiten in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten**
- **Keine (wesentliche) Tätigkeit im Wohnmitgliedstaat**

Eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten eine selbständige Tätigkeit ausübt und im Wohnmitgliedstaat

- nicht wesentlich tätig ist, unterliegt den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem sich der Mittelpunkt ihrer Tätigkeit befindet (VO 883/2004, AA, HZA),
- nicht tätig ist, unterliegt den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dessen Gebiet sie ihre Haupttätigkeit ausübt (VO 1408/71).

Beispiel 43: Eine Person ist in Frankreich und der Slowakei selbständig erwerbstätig und wohnt in Österreich. Da auf Grund des Sachverhaltes keine (VO 1408/71) bzw. kein wesentlicher Teil (VO 883/2004) der Tätigkeit in Österreich ausgeübt wird und sich der Mittelpunkt der Tätigkeiten bzw. die Haupttätigkeit in der Slowakei befindet, sind die slowakischen Rechtsvorschriften anzuwenden.

- Person wohnt in: A
- Selbständige Tätigkeit wird ausgeübt in: F, SK (Haupttätigkeit bzw. Mittelpunkt der Tätigkeit)
- Rechtsvorschriften: SK

In der Praxis besteht zwischen den Begriffen Mittelpunkt der Tätigkeit und Haupttätigkeit kein Unterschied.

Gilt für:

VO 883

VO 1408

Beispiel 44: Eine Person ist in Frankreich, der Slowakei und im Vereinigten Königreich selbständig erwerbstätig und wohnt in Österreich. Da auf Grund des Sachverhaltes kein wesentlicher Teil der Tätigkeit in Österreich ausgeübt wird und sich der Mittelpunkt der Tätigkeiten in der Slowakei befindet, sind die slowakischen Rechtsvorschriften anzuwenden.

- Person wohnt in: A
- Selbständige Tätigkeit wird ausgeübt in: F, SK (Haupttätigkeit bzw. Mittelpunkt der Tätigkeit), VK
- Rechtsvorschriften: SK

Gilt für:

AA

HZA

Selbständige und unselbständige Tätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten

Für Personen, die gewöhnlich in verschiedenen Mitgliedstaaten in einem unselbständigen Beschäftigungsverhältnis stehen und einer selbständigen Tätigkeit nachgehen, **gelten grundsätzlich die Rechtsvorschriften jenes Landes, in dem sie in unselbständiger Art und Weise arbeiten.**

Bei diesen Konstellationen ist somit immer jenes nationale Recht anzuwenden, das für die unselbständige Tätigkeit gilt.

Wird eine Selbständige bzw. ein Selbständiger zusätzlich zu dieser Tätigkeit in mehreren verschiedenen Mitglied-

staaten als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer tätig, ist vorab eine Abgrenzung nach dem allgemeinen Regelwerk für unselbständig Beschäftigte (siehe „Unselbständige Tätigkeiten in mehreren Mitgliedstaaten“ auf Seite 26 ff) vorzunehmen.

Ausnahme VO 1408/71

Im Anwendungsbereich der VO 1408/71 existieren einige Ausnahmebestimmungen zum vorstehenden Grundsatz. Diese sind im Anhang VII der Verordnung taxativ aufgelistet. Detailskizzen erhalten Sie vom zuständigen Sozialversicherungsträger.

Auf Grund dieser Sonderregelungen kann es zu Doppelversicherungen in Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Italien, Malta, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Spanien, Tschechien und Zypern kommen.

Betroffen ist hiervon das Aufeinandertreffen einer oder mehrerer Beschäftigungen im Lohn- oder Gehaltsverhältnis und einer selbständigen Tätigkeit.

SELB-/UNSELBSTÄNDIGE TÄTIGKEIT IN VERSCHIEDENEN MITGLIEDSTAATEN

Eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten eine oder mehrere selbstständige und unselbstständige Tätigkeiten ausübt, unterliegt den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem die unselbstständige Tätigkeit ausgeübt wird. Kommen mehrere unselbstständige Tätigkeiten in mehreren Mitgliedstaaten in Betracht, ist vorab eine Abklärung entsprechend der Vorgangsweise „unselbstständige Tätigkeiten in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten“ erforderlich.

Beispiel 45: Eine Person ist in Österreich unselbstständig und in Polen selbstständig tätig.

- Person wohnt in: A
- Tätigkeitsorte: unselbstständig: A, selbstständig: PL
- Rechtsvorschriften: A

Gilt für:

VO 883

VO 1408

Beispiel 46: Eine Person ist in Österreich unselbstständig und im Vereinigten Königreich selbstständig tätig.

- Person wohnt in: A
- Tätigkeitsorte: unselbstständig: A, selbstständig: VK
- Rechtsvorschriften: A

Gilt für:

AA

HZA

Beispiel 47: Eine Person mit Wohnsitz in Österreich ist in Österreich und Tschechien für ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland unselbstständig und in Polen selbstständig tätig. Ein (wesentlicher) Teil der unselbstständigen Tätigkeit wird in Österreich ausgeübt.

- Person wohnt in: A
- Tätigkeitsorte: unselbstständig: A (wesentlich bzw. teilweise tätig), CZ; selbstständig: PL
- Sitz des Unternehmens: D
- Rechtsvorschriften: A

Gilt für:

VO 883

VO 1408

Beispiel 48: Eine Person mit Wohnsitz in Österreich ist in Österreich und Tschechien für ein Unternehmen mit Sitz im Vereinigten Königreich unselbstständig und in Polen selbstständig tätig. Ein (wesentlicher) Teil der unselbstständigen Tätigkeit wird in Österreich ausgeübt.

- Person wohnt in: A
- Tätigkeitsorte: unselbstständig: A (wesentlich tätig), CZ; selbstständig: PL
- Sitz des Unternehmens: VK
- Rechtsvorschriften: A

Gilt für:

AA

HZA



Übergangsrecht

Die Umsetzung der VO 883/2004 in der Fassung der VO 465/2012 kann dazu führen, dass es im Vergleich zur bisherigen Rechtslage zu einem Wechsel der anzuwendenden Vorschriften kommt.

Gelten bedingt durch die geänderten Bestimmungen die Rechtsvorschriften eines anderen Mitgliedstaates, **bleibt die ursprüngliche Festlegung des auf eine Person anzuwendenden nationalen Rechtes weiterhin aufrecht, bis sich der vorliegende Sachverhalt ändert.** Kommt es zu keiner Sachverhaltsänderung, sind die ursprünglich ermittelten

nationalen Rechtsvorschriften für einen Zeitraum von **höchstens zehn Jahren** ab dem Inkrafttreten der geänderten Vorkehensweise weiter anzuwenden. Das Übergangsrecht endete am 27.06.2022.

Die betreffende Person kann jedoch beantragen, dass sie den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates unterstellt wird, der nach den aktuell gültigen Koordinationsregelungen der VO 883/2004 zuständig ist. Ein Antrag kann bei dem von der zuständigen Behörde des Wohnmitgliedstaates bezeichneten Träger gestellt werden.

Wann eine Sachverhaltsänderung vorliegt

Von einer Sachverhaltsänderung ist auszugehen, wenn sich eine relevante Änderung der Situation der beschäftigten bzw. selbstständig erwerbstätigen Person ergibt (zum Beispiel bei einem Wechsel der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers).

Wird eine Tätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten ausgeübt, ist dies von der versicherten Person bzw. von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mitzuteilen.



Verfahren und Formulare

Bei grenzüberschreitenden Sachverhalten wird von den zuständigen Sozialversicherungsträgern bzw. Behörden bestätigt, welche nationalen Rechtsvorschriften auf die tätig werdende Person anzuwenden sind.

Diese verbindliche Bescheinigung gilt gegenüber den Kontrollorganen der Staaten, in denen die Tätigkeiten ausgeübt werden, als **Nachweis, dass die Person bereits von den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften eines Mitgliedstaates erfasst ist.**

Vorgangsweise nach VO 1408/71

Bestehen bei einer oder mehreren Tätigkeit(en) Anknüpfungspunkte zu verschiedenen Mitgliedstaaten, ist ein Antrag auf Ausstellung einer Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften zu stellen.

Dieses Ersuchen ist beim zuständigen Versicherungsträger bzw. der zuständigen Behörde des Landes einzubringen, dessen Rechtsvorschriften anzuwenden sind. Antragstellerin bzw. Antragsteller können die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber oder die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer oder die bzw. der selbstständig Erwerbstätige sein.

Nach Überprüfung des Sachverhaltes wird generell das **Formular E 101** ausgestellt. Wird ein Antrag auf Verlängerung einer bereits mittels E 101 bestätigten Entsendung um zwölf Monate auf maximal 24 Monate gestellt, erfolgt dies mittels **E 102**.

Stellen die beteiligten Staaten fest, dass die Rechtsvorschriften eines nicht zuständigen Landes angewandt wurden, besteht im beiderseitigen Einvernehmen die Möglichkeit, eine **Rückabwicklung** vorzunehmen. Die jeweils nationalen Verjährungsbestimmungen gelangen zur Anwendung. Kommt es zwischen den betroffenen Staaten zu keiner Einigung, kann die Verwaltungskommission angerufen werden.

Vorgangsweise nach VO 883/2004, dem Austrittsabkommen und dem Abkommen über Handel und Zusammenarbeit

Nach der VO 883/2004, dem Austrittsabkommen und dem Abkommen über Handel und Zusammenarbeit wird mit der **Bescheinigung PD A1** bestätigt, welchen nationalen Rechtsvorschriften eine Person zu unterstellen ist.

Anträge auf Ausstellung dieser Bescheinigung sind bis auf jene Fälle, in denen eine Person in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten tätig ist, bei den jeweils für die Versicherung zuständigen nationalen Behörden bzw. Trägern einzubringen. Die ausfertigende Stelle hat in jedem Fall die Staaten zu informieren, mit denen Berührungspunkte bestehen.

Kommt es bei den anzuwendenden Rechtsvorschriften zu Meinungsverschiedenheiten, gelangt ein spezielles **Schlichtungsverfahren** zur Anwendung.

Hinweis: Das Formular E 101 bzw. die Bescheinigung PD A1 werden im Regelfall befristet ausgestellt.

Besonderheit

Wird eine Person in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten tätig, ist der zuständige Träger des Wohnmitgliedstaates in Kenntnis zu setzen.

Ungeachtet dessen, ob die Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaates anzuwenden sind oder nicht, wird sodann vorläufig festgelegt, welcher nationalen Rechtsordnung die Person unterliegt. Im Anschluss werden jene Staaten informiert, mit denen Anknüpfungspunkte bestehen.

Erfolgen binnen zwei Monaten keine Einwände gegen die vorläufige Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften, ist diese verbindlich.

Kommt es zu Auffassungsunterschieden zwischen den beteiligten Staaten, wird ebenfalls ein Schlichtungsverfahren eingeleitet. Zwischenzeitlich wird durch Artikel 6 der DVO 987/2009 geregelt, welche Rechtsvorschriften bis zur endgültigen Entscheidung anzuwenden sind. Der zuständige Träger jenes Staates, dessen Rechtsvorschriften anzuwenden sind, stellt in weiterer Folge die Bescheinigung PD A1 aus.

Die VO 883/2004 sowie das Austrittsabkommen und das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit sehen einen elektronischen Informationsaustausch zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten vor. Die Bescheinigung PD A1 bleibt jedoch als Nachweis für die Versicherten und deren Dienstgeberinnen und Dienstgeber bedeutsam.

GUT ZU WISSEN



In Österreich erfolgt die **Beantragung des PD A1** mittels elektronischem Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern (ELDA).

Ausnahmevereinbarung

Vereinbaren die betroffenen Mitgliedstaaten auf Antrag der Dienstgeberinnen und Dienstgeber bzw. der Versicherten eine Ausnahme von den Grundsätzen der VO 1408/71 bzw. der VO 883/2004, erfolgt ebenfalls die Ausstellung des Formulars E 101 (VO 1408/71) bzw. der Bescheinigung PD A1 (VO 883/2004). Im Gegensatz zum Austrittsabkommen sieht das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit keine Ausnahmevereinbarung vor.

Anträge sind an das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz zu richten.



Foto: Gorodenkoff/Shutterstock.com

Tätigkeit in Vertrags- und Drittstaaten

Beschäftigung außerhalb der EU, des EWR, der Schweiz bzw. des Vereinigten Königreiches (seit 01.01.2021)

Bei einer Tätigkeit außerhalb der EU, des EWR, der Schweiz bzw. des Vereinigten Königreiches – sofern das Austrittsabkommen und das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit anzuwenden sind – ist zu unterscheiden, **ob mit dem betreffenden Staat, in dem die Arbeit verrichtet wird, ein bilaterales Abkommen besteht, oder ob es sich um einen Drittstaat handelt.**

Bilaterale Abkommen

Zwischen Österreich und einigen Staaten, die weder Mitglied der EU noch des EWR sind, existieren bilaterale Abkommen. Diese regeln die gegenseitigen Beziehungen auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit (Schweiz siehe „*Bilaterale Abkommen von Österreich zu Dänemark, den EWR-Staaten und der Schweiz:*“ auf Seite 40).

Ziel dieser Verträge ist es, bestimmte sozialversicherungsrechtliche Nachteile, die sich auf Grund eines Auslandsaufenthaltes ergeben können (zum Beispiel bei leistungsrechtlichen Ansprüchen), auszugleichen bzw. zu beseitigen.

Die Verträge enthalten in der Regel unter anderem Bestimmungen zu folgenden Punkten:

- sachlicher Geltungsbereich (Welche Rechtsvorschriften sind umfasst?),
- persönlicher Geltungsbereich (Für welche Personen gilt das Abkommen?),
- Leistungstransfer (Was passiert mit Geldleistungen bei Aufenthalt im Vertragsstaat?),
- anzuwendende Rechtsvorschriften bei Erwerbstätigkeit im Vertragsstaat (Territorialitätsprinzip, Entsendung, Ausnahmen etc.) sowie
- Bestimmungen für Geld- und Sachleistungen bei Eintritt von Versicherungsfällen (Krankheit, Mutterschaft, Arbeitsunfälle, Alter, Arbeitslosigkeit etc.).

GUT ZU WISSEN



Bilateral beruht auf der lateinischen Zahl bi (= zwei) und latus (= Seite). Ein bilaterales Abkommen ist somit eine „zweiseitige“ Vereinbarung von zwei Staaten.

Als **Drittstaatsangehörige** gelten Personen, die keine Staatsbürgerschaft eines EU-Landes bzw. EWR-Staates oder der Schweiz besitzen.

Das **Territorialitätsprinzip** bedeutet, dass immer das nationale Sozialversicherungsrecht jenes Staates zu beachten ist, in dessen Hoheitsgebiet die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird.

Beschäftigung in einem Vertragsstaat

Übt jemand in einem Vertragsstaat eine Beschäftigung aus, so gilt das **Territorialitätsprinzip**. Das bedeutet, dass sich die Versicherungspflicht einer bzw. eines (selbständig oder unselbständig) Erwerbstätigen grundsätzlich nach den Rechtsvorschriften des Vertragsstaates richtet, in dessen Gebiet die Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. (Mehr dazu im Abschnitt „*Territorialitätsprinzip*“ auf Seite 17.)

Dies gilt in den meisten Fällen bei Ausübung einer unselbständigen Erwerbstätigkeit auch dann, wenn sich der Wohnort der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers oder der Sitz der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers im Gebiet des anderen Vertragsstaates befindet.

Entsendung in einen Vertragsstaat

Wird dagegen eine im Lohn- oder Gehaltsverhältnis beschäftigte Person (beispielsweise eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer) von einem Unternehmen mit Sitz im Gebiet eines Vertragsstaates in das Gebiet des anderen Vertragsstaates entsendet, sind bis zur jeweiligen maximalen Entsendedauer die Rechtsvorschriften des ersten Ver-

tragsstaates weiter so anzuwenden, als wäre die Person noch in dessen Gebiet beschäftigt.

Im Fall einer Entsendung wird für jeden Staat ein eigenes Entsendeformular benötigt, das der zuständige Krankenversicherungsträger auf Antrag auszustellen hat. Die Entsendebestimmungen beziehen sich nicht auf Selbständige!

Ob eine Entsendung vorliegt, ist nach den beschriebenen Kriterien zu beurteilen (siehe „*Entsendung*“ auf Seite 19 ff).

Ausnahmen

Die zwischenstaatlichen Abkommen sehen in der Regel vor, dass Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sowie Dienstgeberinnen und Dienstgeber bei den zuständigen Behörden gemeinsam Ausnahmen von den Regelungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften beantragen können. Auf die Art und Umstände der Beschäftigung ist dabei Bedacht zu nehmen.

Ein solcher Antrag ist in Österreich beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz einzubringen. Die Zustimmung des jeweils anderen Vertragsstaates ist für diese Ausnahmen ebenfalls erforderlich und wird vom Ministerium eingeholt.

Weitere Besonderheiten:

Im Verhältnis zu **Israel** beziehen sich die Ausnahmebestimmungen auch auf Selbständige.

Bei der **Beschäftigung „besonderer“ Personengruppen** (wie zum Beispiel Beamtinnen und Beamte, Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer von Luftfahrtunternehmen) kann es in den einzelnen Abkommen jeweils eigene Regelungen geben.

Die vorstehenden Ausführungen befassen sich lediglich mit den Grundzügen der bilateralen Abkommen. Für die konkrete Beurteilung eines Sachverhaltes ist daher auch das entsprechende Abkommen selbst heranzuziehen.

Bilaterale Abkommen von Österreich zu Dänemark, den EWR-Staaten und der Schweiz:

Im Verhältnis zu Dänemark, den EWR-Staaten und der Schweiz gelangen für Drittstaatsangehörige weder die VO 1408/71 noch die VO 883/2004 zur Anwendung. Die zwischen Österreich und diesen Staaten abgeschlossenen bilateralen Abkommen sind jedoch zu beachten.

- Eine Entsendung von Drittstaatsangehörigen bis zur Höchstdauer von 24 Monaten nach **Dänemark** und in die **Schweiz** ist auf Grund dieser Abkommen möglich.
- Die bilateralen Abkommen mit den EWR-Staaten **Island** und **Norwegen** verweisen auf die Regelungen der VO 1408/71.
- Im Verhältnis zu **Liechtenstein** gelten seit 01.07.2014 für Drittstaatsangehörige die Bestimmungen der VO 883/2004 (vormals VO 1408/71).



Webtipp: Die vollständigen Verträge stehen unter www.sozdok.at oder www.ris.bka.gv.at zur Verfügung.

Tätigkeit in Drittstaaten

Wird eine Person in einem Drittstaat tätig, sind stets die Rechtsvorschriften dieses Staates zu beachten (Territorialitätsprinzip).

Ob ein Versicherungsschutz besteht oder nicht, ist nach dem jeweils gelten-

den nationalen System der sozialen Sicherheit zu beurteilen.

Das in Österreich geltende Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) beinhaltet jedoch allgemeine Regelungen, die es ermöglichen, Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer unter Aufrechterhaltung ihrer Versicherung im Inland ins Ausland zu entsenden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Kriterien für eine Entsendung (siehe „Entsendung“ auf Seite 19 ff) auch vorliegen.

Ist dies der Fall, gelten ins Ausland entsendete Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer als im Inland beschäftigt, sofern ihre Beschäftigung im Ausland die Dauer von fünf Jahren nicht übersteigt.

Wie im EG-Recht bzw. in den bilateralen Abkommen kann diese Frist, wenn es die Art der Beschäftigung begründet, verlängert werden. Ein entsprechender Verlängerungsantrag ist an das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz zu richten.

Da im Verhältnis mit Drittstaaten keine Koordinierungsregelungen im Falle des Aufeinandertreffens der verschiedenen Systeme der sozialen Sicherheit bestehen, kann es dazu kommen, dass trotz Vorliegens einer Entsendung nach österreichischem Recht auch eine („Doppel“-)Versicherung in dem jeweiligen Drittstaat eintritt.

Liegt eine Entsendung in einen Drittstaat vor, hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber für die entsendete Dienstnehmerin bzw. den entsendeten Dienstnehmer und die sie bzw. ihn begleitenden Angehörigen für die Dauer des Aufenthaltes die Kosten für die zustehenden Leistungen aus der Krankenversicherung zunächst selbst zu übernehmen.

Wird der zuständige Krankenversicherungsträger binnen einem Monat über den Eintritt des Versicherungsfalles verständigt, erhält die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber einen (teilweisen) Kostenersatz.



BILATERALE ABKOMMEN - ÜBERBLICK

Staat	Formular	maximale Entsendedauer	Anmerkung
Albanien	A/AL 1	24 Kalendermonate	
Australien	A/AUS 6	5 Jahre	
Bosnien und Herzegowina	A/BIH 1	24 Kalendermonate	
Brasilien	A/BRA 1	60 Kalendermonate	
Chile	A/RCH 1	60 Kalendermonate	
Dänemark	A/DK 1	24 Kalendermonate	Gilt im Verhältnis mit Österreich für Drittstaatsangehörige.
Indien	A/IN 1	60 Kalendermonate	
Israel	A/IL 1	60 Kalendermonate	
Japan	A/J 1	5 Jahre	
Kanada	A/CDN 1	60 Kalendermonate	
Kosovo	A/YU 1	24 Kalendermonate	
Mazedonien	A/MK 1	24 Kalendermonate	
Moldau	A/MD 1	24 Kalendermonate	
Montenegro	A/MNE 1	24 Kalendermonate	
Philippinen	A/PH 1	60 Kalendermonate	Keine generelle „Ausnahmeregelung“, aber Verlängerung der Entsendung möglich.
Quebec	A/QUE 1	60 Kalendermonate	
Republik Korea	A/K 1	60 Kalendermonate	
Serbien	A/SRB 1	24 Kalendermonate	
Schweiz	A/CH 1	24 Kalendermonate	Gilt im Verhältnis mit Österreich für Drittstaatsangehörige.
Tunesien	A/TN 1	24 Kalendermonate	Die bilateralen Abkommen sind hinsichtlich ihres persönlichen Geltungsbereiches auf die Staatsangehörigen der Vertragsstaaten eingeschränkt.
Türkei	A/TR 1	24 Kalendermonate	
Uruguay	A/UY 1	24 Kalendermonate	
USA	A/USA 1	5 Jahre	
Island, Norwegen (EWR)	E 101	12 Monate (Verlängerung bis zu 24 Monate)	Gilt im Verhältnis mit Österreich für Drittstaatsangehörige.



Urlaub im Ausland

Bei einem urlaubsbedingten Auslandsaufenthalt ist für den Erhalt von notwendigen medizinischen Leistungen zu unterscheiden, ob die Behandlung

- in einem EU-/EWR-Staat, der Schweiz oder im Vereinigten Königreich,
- in einem Vertragsstaat oder
- in einem Drittstaat

in Anspruch genommen wird.

Urlaub in einem EU-/EWR-Staat, der Schweiz oder im Vereinigten Königreich

Mit der Europäischen Krankenversicherungskarte (EKVK) können die bzw. der Versicherte und ihre bzw. seine anspruchsberechtigten Angehörigen im Krankenversicherungssystem des Urlaubslandes die erforderlichen **Sachleistungen** (zum Beispiel ärztliche Hilfe, Anstaltspflege) in Anspruch nehmen. Die Sachleistungen müssen sich unter Berücksichtigung der Art der Leistungen und der voraussichtlichen Aufenthaltsdauer im Urlaubsland als medizinisch notwendig erweisen.

Selbstbehalte nach den Rechtsvorschriften des Urlaubslandes sind von der Versicherten bzw. von dem Versicherten selbst zu tragen.

Nicht versichert ist der Rücktransport der bzw. des Versicherten und der an-

spruchsberechtigten Angehörigen an den Wohnort oder in ein österreichisches Krankenhaus.

Die EKVK befindet sich auf der Rückseite der e-card. Sollten dort (zum Beispiel infolge zu wenig erworbener Versicherungszeiten innerhalb der EU) noch keine Daten aufscheinen, wird vom zuständigen österreichischen Krankenversicherungsträger für jede Versicherte bzw. jeden Versicherten und die anspruchsberechtigten Angehörigen auf Antrag eine **provisorische Ersatzbescheinigung (PEB)** ausgestellt. Diese kann online (ID Austria erforderlich) beantragt werden.

Die EKVK ist bei Bedarf direkt der ausländischen Leistungserbringerin bzw. dem ausländischen Leistungserbringer (Ärztin bzw. Arzt, Krankenhaus) vorzulegen. Sie muss von all jenen Ärztinnen und Ärzten sowie Spitälern akzeptiert werden, die mit den jeweiligen Sozialversicherungsträgern des Urlaubslandes des Verträge abgeschlossen haben.

Fehlen vertragliche Regelungen oder wird die EKVK im Urlaubsstaat nicht akzeptiert, sind die Kosten für die ärztliche Behandlung von der versicherten Person zunächst selbst zu tragen. Die darüber ausgestellte Rechnung ist im Original nach Rückkehr aus dem Urlaub beim zuständigen österreichischen Krankenversicherungsträger mit dem Ersuchen auf Kostenerstattung einzureichen.

In manchen Ländern (etwa Deutschland) muss bei der Leistungserbringerin bzw. beim Leistungserbringer ein Formblatt ausgefüllt werden, in das die Daten der EKVK, die voraussichtliche Aufenthaltsdauer und die Bestätigung, dass die Reise nicht zum Zwecke der Behandlung erfolgte, einzutragen sind.

Urlaub in einem Vertragsstaat

Vor Antritt eines Urlaubes in einem Vertragsstaat (bilaterales Abkommen in der Krankenversicherung) hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber – bei aufrechter Versicherungsbeziehung – einen Urlaubskrankenschein auszustellen.

Für anspruchsberechtigte Angehörige dürfen die Formulare von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber nur dann ausgefertigt werden, wenn diese ständig in Österreich wohnhaft sind. Bei bereits eingetretener Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, für Pensionistinnen und Pensionisten, für Leistungsbeziehenden und Leistungsbezieher nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz und für Angehörige mit Wohnsitz in der EU, dem EWR oder der Schweiz darf der Urlaubskrankenschein nur vom zuständigen Krankenversicherungsträger ausgestellt werden.

Jeder Urlaubskrankenschein muss zusätzlich zum Aufdruck des zuständigen Krankenversicherungsträgers enthalten:

- die Daten der bzw. des Versicherten oder ihrer bzw. seiner Angehörigen,
- den Zeitraum, für den die Bescheinigung gültig ist, sowie
- Datum, Stempel und Unterschrift.

Bei der Inanspruchnahme ärztlicher Hilfe oder Anstaltspflege ist der Urlaubskrankenschein bei dem für den Aufenthaltsort in Betracht kommenden Träger des Vertragsstaates gegen einen Behandlungsschein einzulösen. Die für den Umtausch zuständige Stelle ist auf dem Urlaubskrankenschein vermerkt.

Ein Anspruch auf Leistungen besteht nur für Personen, die sich vorübergehend im Ausland aufhalten und deren

ACHTUNG



Missbräuchliche Verwendung

Bei Benützung der EKVK ohne Bestehen eines Anspruches auf Leistungen aus der Krankenversicherung (zum Beispiel kein aufrechtes Versicherungsverhältnis) haftet die Benutzerin bzw. der Benutzer für die dadurch entstandenen Kosten.

Auslandsaufenthalt für den Erhalt einer Behandlung

Begibt sich eine Anspruchsberechtigte bzw. ein Anspruchsberechtigter nur zum Zwecke der medizinischen Behandlung ins Ausland, ist vorher die Zustimmung des zuständigen Krankenversicherungsträgers einzuholen.

Gesundheitszustand eine sofortige ärztliche Behandlung notwendig macht.

Länderinfos

Ein Urlaubskrankenschein existiert für die Türkei (A/TR 3). Nordmazedonien akzeptiert die EKVK. In Serbien, Bosnien und Herzegowina sowie Montenegro händigt der zuständige Krankenversicherungsträger gegen Vorlage der EKVK einen Behandlungsschein aus.

Urlaub in anderen Staaten

In allen anderen Staaten müssen die Kosten für ärztliche Behandlung, Kran-

kenhausaufenthalt und so weiter selbst bezahlt werden.

Ersatz der Behandlungskosten

Wenn die Kosten für im Urlaubsland in Anspruch genommene Sachleistungen selbst zu bezahlen sind, weil kein zwischenstaatliches Abkommen besteht, die EKVK bzw. der Auslandsbetreuungsschein für Länder mit bilateralen Abkommen nicht mitgeführt oder diese von der behandelnden Ärztin bzw. vom behandelnden Arzt oder der Krankenanstalt nicht angenommen werden, ist eine detaillierte Rechnung zu verlangen.

Diese muss Angaben über **Art, Umfang sowie Datum der Behandlung** enthalten und kann beim zuständigen Krankenversicherungsträger im Anschluss an den Urlaub zur Kostenerstattung vorgelegt werden, welche nach den jeweils gültigen Tarifsätzen erfolgt. Liegen die ausländischen Behandlungskosten darüber, muss die verbleibende Differenz selbst bezahlt werden.

Für die Abgeltung dieser Differenzbeträge sowie bei Reisen in Länder, in denen weder die EKVK noch der Auslandsbetreuungsschein gelten, empfiehlt es sich, eine private Urlaubskrankenversicherung abzuschließen.

§ Arbeitsrecht – Exkurs

Wird eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer in verschiedenen Staaten tätig bzw. liegt eine Entsendung vor, stellt sich zwangsläufig die Frage, welches Arbeitsrecht auf die Beschäftigung anzuwenden ist.

Die Antwort darauf findet sich im Europäischen Vertragsrechtsübereinkommen (EVÜ) und in der VO 593/2008 (Rom-I-Verordnung). Bei Entsendungen aus und nach Österreich ist zudem die EU-Entsenderichtlinie zu beachten.

Die in ihren Kernbereichen grundsätzlich identischen Regelungen des EVÜ und der VO 593/2008 sind unter anderem auf alle Arbeitsverträge anzuwenden, die eine Verbindung zum Recht eines anderen Staates aufweisen.

Ob es sich dabei um das Recht eines Mitgliedstaates oder eines Drittstaates handelt, spielt keine Rolle.

Die Rechtswahl kann auch lediglich für Teile des jeweiligen Vertrages erfolgen.



Foto: Africa Studio/Shutterstock.com

Überblick bzw. Grundsätze

Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer können bei einer Tätigkeit mit Auslandsberührung das auf das jeweilige Beschäftigungsverhältnis anzuwendende Arbeitsrecht frei wählen.

Dies ist aber dann nicht möglich, wenn alle Sachverhaltselemente der Beschäftigung in ein und demselben Staat liegen. Trifft dies zu, kann keinesfalls von den in diesem Staat gültigen Bestimmungen, die nach dem jeweiligen nationalen Recht keiner vertraglichen Disposition unterliegen, abgegangen werden.

Die freie Rechtswahl muss ausdrücklich erfolgen oder sich mit hinreichender Sicherheit aus den Bestimmungen des Vertrages bzw. aus den Umständen des Falles ergeben.

Treffen die Parteien keine Rechtswahl, unterliegt der Arbeitsvertrag entweder

- dem Recht des Staates, in dem oder von dem aus die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in Erfüllung seines Vertrages gewöhnlich seiner Arbeit nachgeht (selbst wenn sie bzw. er vorübergehend in einen anderen Staat entsendet wird), oder
- dem Recht des Staates, in dem sich die Niederlassung befindet, die die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer eingestellt hat, sofern diese bzw. dieser nicht gewöhnlich in ein und demselben Staat arbeitet.

Ergibt sich aus der Gesamtheit der Umstände, dass der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis engere Verbindun-

gen zu einem anderen Staat aufweisen, dann ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden.

Nationale Regelungen für die Entgeltfortzahlung bei Krankheit/Unglücksfall bzw. Arbeitsunfall/Berufskrankheit fallen laut EuGH-Judikatur unter den sachlichen Anwendungsbereich der VO 1408/71 bzw. VO 883/2004.

Grenzen der freien Rechtswahl

Die freie Rechtswahl darf nicht dazu führen, dass der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer jener arbeitsrechtliche Schutz entzogen wird, den sie bzw. er ohne Rechtswahl gehabt hätte.

Das bedeutet, dass auch bei freier Rechtswahl der durch zwingende Be-

stimmungen normierte arbeitsrechtliche Standard nicht unterschritten werden darf, über den die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer an ihrem bzw. seinem gewöhnlichen Arbeitsort oder der sie bzw. ihn einstellenden Niederlassung verfügt. Es ist somit stets ein Günstigkeitsvergleich anzustellen.

Eingriffsnormen

Eine weitere Grenze findet die freie Rechtswahl durch sogenannte Eingriffsnormen. Darunter sind im öffentlichen Interesse eines Staates oder einer Staatengemeinschaft bestehende nationale als auch internationale Vorschriften zu verstehen, die auf private Arbeitsverhältnisse einwirken.

Eine Definition bzw. Aufzählung dieser zwingend einzuhaltenden Vorschriften befindet sich weder im EVÜ noch in der VO 593/2008.

Zu beachtende nationale österreichische Eingriffsnormen sind zum Beispiel das Arbeitszeitgesetz, das Urlaubsgesetz, das Arbeitsruhegesetz sowie das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz. Vorstellbar ist aber auch die Einhaltung von zwingend vorgesehenen nationalen Vorschriften über das gebührende Mindestentgelt.

Entsenderichtlinie

Zusätzlich zu den vorstehenden arbeitsrechtlichen Kollisionsnormen ist bei Entsendungen die Entsenderichtlinie zu beachten. Hierbei handelt es sich um eine internationale Eingriffsnorm des EG-Rechtes. In Österreich wurde diese Richtlinie im Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) umgesetzt. Konkret beinhaltet das LSD-BG folgende Regelungen:

Entgeltschutz nach § 3 LSD-BG

Bei einer gewöhnlichen Beschäftigung einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers in Österreich durch eine Arbeitgeberin bzw. einen Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich besteht Anspruch auf kollektivvertragliches Entgelt, welches am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Arbeitgebern gebührt. Hierbei handelt es sich um einen allgemeinen Entgeltschutz. Ob eine Entsendung vorliegt, spielt keine Rolle.

Entsendung nach Österreich

In diesem Fall besteht ebenfalls Entgeltschutz nach § 3 LSD-BG. Der Urlaubsanspruch für die Dauer der Ent-

sendung ist nach dem österreichischen Urlaubsgesetz zu bemessen, sofern das Urlaubsausmaß nach dem Recht des entsendenden Staates geringer ist.

Bei einer Entsendung sind unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechtes zudem die kollektivvertraglichen Arbeitszeitregelungen zu beachten.

Entsendung aus Österreich

Bei einer Entsendung aus Österreich bleibt der gewöhnliche Arbeitsort im Inland. Das österreichische Arbeitsrecht ist (sofern keine andere Rechtswahl getroffen wird) grundsätzlich weiter anzuwenden.

Dies gilt auch für die jeweiligen Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen. Eine abweichende Rechtswahl ist nur dann wirksam, wenn diese die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer günstiger stellt. Zudem sind das Arbeitsrecht des Tätigkeitsstaates bzw. allenfalls bestehende ausländische Eingriffsnormen sowie die Entsenderichtlinie zu berücksichtigen.

Weitere Auskünfte zu diesem Themenkomplex erteilen die jeweils zuständigen Interessenvertretungen (Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer etc.).



Sozialversicherung – Exkurs

Wenn eine Person etwa in Österreich arbeitet und sich hier auch ihr Wohnsitz befindet, ist gemäß den Bestimmungen der VO 1408/71 bzw. der VO 883/2004 eine parallel in Deutschland ausgeübte Tätigkeit ebenfalls den österreichischen Rechtsvorschriften zu unterstellen.

Hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge, der versicherungsrechtlichen Beurteilung etc. finden sodann auf beide Erwerbstätigkeiten die österreichischen sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen Anwendung.

Das deutsche Unternehmen hat in einem solchen Fall auch die in Deutschland tätige Person in Österreich zur Pflichtversicherung zu melden und die entsprechenden Beiträge abzurechnen.

Hierbei sind sämtliche Bestimmungen des österreichischen Melde-, Versicherungs- und Beitragsrechtes von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber zu beachten.

Nachfolgend ein kurzer Überblick über die Grundzüge der einzuhaltenden Bestimmungen.

Pflichtversicherung

Die österreichische Sozialversicherung ist als Pflichtversicherungssystem aufgebaut. Das bedeutet, dass die Versicherung kraft Gesetzes unabhängig vom Willen der bzw. des Einzelnen eintritt.

Gesetzlich geregelt ist weiters, welcher Versicherungsträger örtlich bzw.

sachlich die Versicherung durchzuführen hat. Der Versicherungsschutz umfasst grundsätzlich die Zweige der

- Krankenversicherung (KV),
- Unfallversicherung (UV),
- Pensionsversicherung (PV) sowie
- Arbeitslosenversicherung (AV).

Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)

Der Geltungsbereich des ASVG erstreckt sich grundsätzlich auf sämtliche unselbstständig tätige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das Melde-, Versicherungs- und Beitragswesen wird in der

Regel von der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) administriert. Diese hebt die Beiträge aus allen Zweigen der Sozialversicherung ein und leitet sie an die jeweils zuständigen Stellen weiter.

Anmeldung/Abmeldung

Unterliegt eine Person der Pflichtversicherung in Österreich, hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber eine Anmeldung beim zuständigen Versicherungsträger zu erstatten. Endet die Pflichtversicherung, ist eine Abmeldung vorzulegen.

Beitragsgrundlage und Beitragsabrechnung

Als Basis für die Ermittlung der Sozialversicherungsbeiträge dient das Entgelt, auf das die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer auf Grund des Dienstverhältnisses einen arbeitsrechtlichen Anspruch hat oder das sie bzw. er darüber hinaus von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber oder einer bzw. einem Dritten erhält. Beitragspflicht besteht bis zur Höchstbeitragsgrundlage. Bestimmte im ASVG taxativ aufgezählte Entgeltbestandteile zählen nicht zur Beitragsgrundlage, wie zum Beispiel Auslagenersätze.

Die Beitragsabrechnung erfolgt nach dem Selbstabrechnungsverfahren. Das bedeutet, dass die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) bis zum 15. des Folgemonates an den zuständigen Krankenversicherungsträger übermittelt. In Einzelfällen werden die Beiträge auf Antrag auch vorgeschrieben.

Fälligkeit und Zahlungsfrist

Die allgemeinen Sozialversicherungsbeiträge sind am letzten Tag des jewei-

ligen Kalendermonates fällig und unaufgefordert binnen 15 Tagen auf das Beitragskonto des zuständigen Krankenversicherungsträgers einzuzahlen.

Nebenbeiträge und Umlagen

Je nach vorliegendem Sachverhalt können auch folgende Nebenbeiträge und Umlagen anfallen:

- Arbeiterkammerumlage
- Landarbeiterkammerumlage
- Wohnbauförderungsbeitrag
- Schlechtwetterentschädigungsbeitrag
- Insolvenz-Entgeltsicherungszuschlag
- Nachtschwerarbeits-Beitrag
- Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge

Diese Nebenbeiträge und Umlagen (mit Ausnahme des Nachtschwerarbeits-Beitrages, der zur Finanzierung einer speziellen Pensionsleistung dient) sind allerdings nicht von den koordinierenden Regelungen der VO 1408/71 bzw. der VO 883/2004 sowie vom Austrittsabkommen und vom Abkommen über Handel und Zusammenarbeit umfasst. Ob diese zu entrichten sind, ist somit nach österreichischem Recht bzw. dem auf das Beschäftigungsverhältnis anzuwendenden Arbeitsrecht zu beurteilen.

Übernahme der Dienstgeberpflichten durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer

Eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber ohne Niederlassung in Österreich kann gemäß Artikel 109 der DVO 574/72 bzw. Artikel 21 der DVO 987/2009 sowie

dem Austrittsabkommen und dem Abkommen über Handel und Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass diese bzw. dieser die Pflichten zur Zahlung der Beiträge und Erstattung der Meldungen übernimmt.

Eine solche Vereinbarung ist der ÖGK zu übermitteln. Zusätzlich zu dieser Vereinbarung sind ein Dienstvertrag und ein Nachweis über das anzuwendende Arbeitsrecht vorzulegen.

Weiterführende Informationen

Eine umfassende Dokumentation der von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber einzuhaltenden Bestimmungen ist auf der Website der ÖGK als „Arbeitsbehelf für Dienstgeberinnen und Dienstgeber sowie Lohnverrechnerinnen und Lohnverrechner“ aufrufbar.



Webtipp: Der Arbeitsbehelf steht unter www.gesundheitskasse.at/arbeitsbehelf zum Download zur Verfügung.

Weitere Versicherungsträger

Für die Durchführung der Pflichtversicherung der selbständig Erwerbstätigen ist die Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS) zuständig. Die Versicherung für Selbstständige im land- und forstwirtschaftlichen Bereich führt ebenfalls die SVS durch.

Die Pflichtversicherung von Beamtinnen und Beamten sowie Vertragsbediensteten, deren Dienstverhältnis nach dem 31.12.2000 begründet wurde, und jener Personen, die bei der ehemaligen Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau in der Kranken- und Unfallversicherung versichert waren, führt die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB) durch.

Detaillauskünfte

Für Auskünfte steht die zwischenstaatliche Verbindungsstelle beim Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger bzw. der jeweils zuständige Versicherungsträger zur Verfügung.





Abkürzungsverzeichnis

Die folgende Aufstellung beinhaltet die in dieser Sonderausgabe verwendeten Abkürzungen und deren Bedeutungen.

Abkürzung	Bedeutung
AA	Austrittsabkommen
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BVAEB	Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau
DN	Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer
DVO 574/72	Durchführungsverordnung (EWG) Nr. 574/72
DVO 987/2009	Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009
EKVK	Europäische Krankenversicherungskarte
EU	Europäische Union
EVÜ	Europäisches Vertragsrechtsübereinkommen
EWK	Europäischer Wirtschaftsraum
HZA	Abkommen über Handel und Zusammenarbeit
IAEO	Internationale Atomenergie-Organisation
LSD-BG	Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz
ÖGK	Österreichische Gesundheitskasse
OSZE	Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa
SVS	Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen
UN	Vereinte Nationen
UNIDO	Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung
VK	Vereinigtes Königreich
VO 593/2008	Verordnung Nr. 593/2008
VO 859/2003	Verordnung Nr. 859/2003
VO 883/2004	Verordnung Nr. 883/2004
VO 1231/2010	Verordnung Nr. 1231/2010
VO 1408/71	Verordnung Nr. 1408/71

IMPRESSUM

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Österreichische Gesundheitskasse (kurz ÖGK), Wienerbergstraße 15-19, 1100 Wien, ATU74552637, Tel.: +43 5 0766-0, E-Mail: office@oegk.at, Web: www.gesundheitskasse.at/impressum

Die ÖGK ist ein gesetzlicher Krankenversicherungsträger und wird durch den Verwaltungsrat vertreten (§ 432 ASVG) – www.gesundheitskasse.at/selbstverwaltung

Produktionsleiterin: Mag.^a (FH) Karina Sandhofer (ÖGK)

Redaktionsteam: Fachbereich Versicherungsservice, Expertisezentrum Öffentlichkeitsarbeit und Marketing der ÖGK

Grundlegende Richtung: Das Magazin „DGservice“ dient der Information der Dienstgeberinnen und Dienstgeber, Steuerberaterinnen und Steuerberater sowie Lohnverrechnerinnen und Lohnverrechner sowie deren Mitarbeitenden über Themen aus dem Bereich Melde-, Versicherungs- und Beitragswesen.

Haftungsausschluss: Die mit diesem Magazin „DGservice“ veröffentlichten Inhalte sind mit größter Sorgfalt recherchiert und kontrolliert. Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der gebotenen Informationen können wir dennoch keine Gewähr übernehmen.

Bildnachweis: Titelfoto: ZoranOrcik/Shutterstock.com; weitere Bilder, wenn nicht anders angegeben: ÖGK.