

Deutschland: Recht, Steuern, Investitionen

Von Entsendung bis Firmengründung: Lokales Fachwissen – unbürokratisch und verlässlich

- [Beratung in Rechtsfragen](#)
- [Arbeitsrecht und Entsendung](#)
- [Steuerliche Rahmenbedingungen](#)
- [Firmengründung und Investition](#)
- [Vertretungsvergabe](#)

Beratung in Rechtsfragen

Andere Länder, andere Regeln: Bei Export, Import und Firmengründung müssen lokale Gesetze beachtet werden. Damit Sie nicht in teure Verfahren verwickelt werden, gilt: Besser vorher abklären, was die Spielregeln sind.

Für eine fachliche Erstberatung sind die AußenwirtschaftsCenter in [Berlin](#) und [München](#) die richtige Adresse. Wenn rechtsanwaltliche Expertise gefragt ist, vermitteln wir vertrauenswürdige Kanzleien aus unserem lokalen Netzwerk.

Sie wollen eine Niederlassung gründen? Rechtsform, Standortwahl, Steuern, Arbeitsrecht, Versicherungen, Finanzierungen – wir bereiten Sie vor und helfen Ihnen durch.

Dazu gibt es Startgeld für Mutige: Das Förderprogramm [go-international](#) erleichtert Ihnen Markteintritt, Marktbearbeitung und die Gründung einer Niederlassung im Ausland und ist Teil der Internationalisierungsoffensive des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft und der Wirtschaftskammer Österreich.

Arbeitsrecht und Entsendung

Wer am Standort Deutschland Mitarbeiter einstellen möchte, muss sich mit einigen nationalen arbeitsrechtlichen Regelungen vertraut machen. Einen guten Überblick zu den entsprechenden Regelungen findet man in der Publikation des deutschen Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum [Arbeitsrecht](#). Bei der Einstellung von Mitarbeitern am Standort Deutschland sind daneben noch einige weitere Besonderheiten zu beachten, dazu möchten wir auf die [Hinweise für Arbeitgeber](#) verweisen.

Grundsätzlich können österreichische Unternehmen – auch wenn diese über keinen Betriebsstandort in Deutschland verfügen - Mitarbeiter mit Wohn- und Tätigkeitsort Deutschland anstellen, die für das Unternehmen z.B. vom deutschen Homeoffice aus (als Vertriebsmitarbeiter etc.) tätig werden. In diesem Fall sind jedoch ebenfalls einige Besonderheiten zu beachten. Aufgrund des Günstigkeitsprinzips sind die zwingenden Bestimmungen des deutschen Arbeitsrechts zu beachten – selbst wenn Unternehmen etwa auf einen österreichischen Kollektivvertrag Bezug nehmen. Daneben kommen - abhängig vom konkreten Sachverhalt - noch besondere sozialversicherungsrechtliche und steuerrechtliche Regelungen zur Anwendung.

Informationen dazu sowie zu weiteren Punkten erhalten Sie über unsere Büros in [Berlin](#) und [München](#).

Spezielle Vorschriften bei grenzüberschreitender Tätigkeit und Arbeitskräfteentsendung

Grundsätzlich können österreichische Unternehmen/Gewerbetreibende/Selbständige ihre Tätigkeit unter den gleichen Voraussetzungen wie Inländer "grenzüberschreitend" auch in Deutschland anbieten. In bestimmten Bereichen gibt es jedoch Einschränkungen. So ist beispielsweise bei Tätigkeiten, die in Deutschland den erlaubnispflichtigen/reglementierten Gewerben (das sind z.B. viele Handwerke, für die der Meisterbrief vorgeschrieben ist) zugeordnet werden, vor Aufnahme einer grenzüberschreitenden Aktivität eine Dienstleistungsanzeige vorzunehmen (vielfach werden die österreichischen Nachweise anerkannt, in einigen Fällen hat eine Nachprüfung der Berufsqualifikation zu erfolgen).

Bei Tätigkeiten, die in Deutschland den zulassungspflichtigen Handwerken zugeordnet werden, ist im Vorfeld bei der österreichischen Bezirkshauptmannschaft eine sogenannte EWR-Bescheinigung (Nachweis der Qualifikation) einzuholen, beziehungsweise im Anschluss eine Dienstleistungsanzeige bei der zuständigen deutschen Handwerkskammer (Ort des Projektes) zu erstatten. Für die grenzüberschreitende gewerbliche Arbeitskraftüberlassung ist im Vorfeld eine Erlaubnis bei der zuständigen deutschen Arbeitsagentur zu beantragen. Für bestimmte reglementierte Berufsgruppen beziehungsweise freie Berufe gelten gesonderte Regelungen.

Bei der Entsendung von Arbeitnehmern sind gemäß Mindestlohngesetz (MiLoG) und Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) die gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen des deutschen Rechts zu beachten, sei es hinsichtlich Mindestlohn, Arbeitszeit oder Arbeitsschutz.

Seit der Reform der Entsendrichtlinie im Sommer 2020 sind für Langzeitsendungen (über 12 Monate) grundsätzlich die deutschen Arbeitsbedingungen gesetzliche und tarifliche (kollektivvertragliche) - auf die Arbeitsverhältnisse entsendeter Mitarbeiter anzuwenden.

Besondere Vorschriften (Melde-, Nachweis-, Zahlungs- und Ausweispflichten) gelten gemäß deutschem MiLoG und AEntG für grenzüberschreitende Tätigkeiten im Bauhaupt- und Nebengewerbe sowie weiteren Branchen. Außerdem sind die deutschen Mindestlöhne zu beachten. Besonderheiten bestehen auch bei der Entsendung von Leihpersonal.

Tipp!

Achtung: Auch Unternehmen, die in Österreich nicht dem Bauhauptgewerbe oder Baunebengewerbe zugeordnet werden, können in den Geltungsbereich des deutschen Baurarifvertrages fallen, wenn sie entsprechende Leistungen auf einer Baustelle erbringen. Dies ist für jeden Einzelfall gesondert festzustellen.

Bei der Arbeitnehmerentsendung von Drittstaatenangehörigen sind zusätzliche Regelungen zu beachten.

Deutsches Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in Kraft getreten

Das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), das am 1.1.2023 in Kraft getreten ist, verpflichtet unmittelbar nur in Deutschland ansässige Unternehmen und ausländische (z.B. österreichische) Unternehmen mit einer Zweigniederlassung in Deutschland mit mindestens 3.000 Beschäftigten in Deutschland, ab 1. Jänner 2024 Unternehmen mit mindestens 1.000 Beschäftigten in Deutschland. Mittelbar sind allerdings auch kleinere Unternehmen (Lieferanten) betroffen, denn der Gesetzgeber verpflichtet die vom Anwendungsbereich erfassten Großunternehmen, eine Risikoanalyse durchzuführen und gegebenenfalls Präventionsmaßnahmen gegenüber ihren Lieferanten zu ergreifen, die Sorgfaltspflichten also in der gesamten Lieferkette durchzusetzen.

Um sich entsprechend abzusichern, werden große Unternehmen, die den Pflichten des LkSG unterliegen, diese Sorgfaltsanforderungen zukünftig auch von ihren Zulieferern (dies können auch österreichische Unternehmen – unabhängig von der Mitarbeiteranzahl – sein) einfordern.

Nachdem in Österreich ansässige Unternehmen in der Regel nicht unmittelbar vom deutschen LkSG betroffen sind, können sie mittelbar vom deutschen Abnehmer/Auftraggeber in die Pflicht genommen werden.

Bislang haben die österreichischen AußenwirtschaftsCenter in Deutschland Kenntnis von Fragebögen, die deutsche Kunden ihren österreichischen Zulieferern zum fristgerechten Ausfüllen übermittelt haben. Wie die Unternehmen ihre gesetzlichen Pflichten umsetzen sollen, ist nicht explizit vorgeschrieben. Zu erwarten ist, dass die Anforderungen – nachdem ggf. zunächst über die neuen Regelungen vorab schriftlich allgemein informiert wird - in Form vertraglicher Verpflichtungen, voraussichtlich mit Vertragsstrafeandrohung (oder anderen Sanktionen), weitergegeben werden.

Wir halten fest:

Von der Einhaltung der Gesetzesvorgaben kann man als Glied einer Lieferkette also immer betroffen sein. Insofern können unsere Büros in Berlin und München österreichische Firmen nur ermutigen, sich entsprechend vorzubereiten (auf EU-Ebene ist eine Richtlinie über die Sorgfaltspflicht von Unternehmen im Bereich der Nachhaltigkeit in Planung, deren Rechtsrahmen über das deutsche LkSG hinausgehende Verpflichtungen vorsieht, im Zweifel wird Deutschland das bestehende LkSG anpassen müssen).

Weitere Informationen zum deutschen LkSG sowie Hinweise zu den von den österreichischen AußenwirtschaftsCentern in Deutschland geplanten Veranstaltungen zum LkSG finden Sie auf unserer Info-Seite.

Wir haben ein Merkblatt zum LkSG erstellt; bei Interesse schicken Sie eine E-Mail an unsere Büros in Berlin oder München.

Ergänzend möchten wir anmerken, dass das LkSG kein völlig alleinstehendes Gesetz ist, sondern sich in den großen Rahmen der CSR – Corporate Social Responsibility - fügt. Insofern werden den bereits im Sinne der allgemeinen großen Nachhaltigkeitsanforderungen agierenden österreichischen Unternehmen die Sorgfaltspflichten nach LkSG (Risikomanagement implementieren, Risikoanalyse vornehmen, Grundsatzerklärung der Unternehmensleitung; hier zur Menschenrechtsstrategie, Verankern von Präventionsmaßnahmen, Abhilfeverfahren, Einrichtung Beschwerdeverfahren, Dokumentation und Berichtspflichten) nicht vollkommen neu sein.

Steuerliche Rahmenbedingungen

Für **Ertragsteuern** (Körperschaftsteuer, Einkommensteuer etc.) ist im Regelfall das österreichisch-deutsche Doppelbesteuerungsabkommen maßgeblich. Es regelt bei grenzüberschreitenden Tatbeständen, wer in welchem Lande welche Steuern zu entrichten hat.

Die Grundregel laut DBA ist, dass Arbeitnehmer dort Steuern zahlen, wo sie wohnen und Unternehmen bzw. Betriebsstätten dort, wo deren Sitz ist.

Werden Aufträge von Österreich aus über die Grenze in Deutschland erbracht, sind in aller Regel in Deutschland keine Ertragsteuern zu zahlen.

Dies ist nur dann der Fall, wenn eine Betriebsstätte in Deutschland gegründet wird (z.B. eine Niederlassung) oder eine Betriebsstätte durch einen längere Tätigkeit in Deutschland entsteht (z.B. eine Baustelle, die länger als 12 Monate dauert).

Eine sogenannte „Vertreterbetriebsstätte“ kann entstehen, wenn ein österreichisches Unternehmen in Deutschland rechtlich durch eine Person mit Sitz in Deutschland vertreten wird (Verträge abschließen darf etc.). Dies gilt im Regelfall aber nicht bei bloßen Handelsvertretungen, die den österreichischen Auftraggeber im rechtlichen Sinne nicht vertreten oder bei der Beschäftigung von deutschen Außendienst- oder Kundendienstmitarbeitenden. Bei Zweifeln fragen Sie bitte in den deutschen Außenwirtschaftszentren (berlin@wko.at oder muenchen@wko.at) nach.

Bei Bauaufträgen in Deutschland ist vom Auftraggeber/Kunden die „Bauabzugsteuer“ einzubehalten und an das deutsche Finanzamt abzuführen. Die Bauabzugsteuer wird auf alle Bauleistungen, die an deutsche (gewerbliche) Kunden erbracht werden in Höhe von 15% erhoben und ist ein Steuerabschlag/Vorauszahlung auf die Steuerschuld des Auftragnehmers (Lohnsteuer, Körperschaftsteuer, Umsatzsteuer etc.). Österreichische Unternehmen, die nur vorübergehend (zur Ausführung von Aufträgen) in Deutschland tätig werden und hier keinen Unternehmenssitz, keine Niederlassung oder Betriebsstätte haben, sind in aller Regel in Deutschland nicht steuerpflichtig und auch nicht zum Lohnsteuerabzug verpflichtet. Um die Einbehaltung bzw. den Abzug der Bauabzugsteuer vom Rechnungsbetrag (auch bei Abschlagszahlungen!) zu vermeiden, sollten vor Beginn der Arbeiten und jedenfalls vor der Rechnungslegung bzw. Abschlagszahlungen einen Freistellungsauftrag beantragen. Zuständig für österreichische Unternehmen ohne Sitz, Niederlassung oder Betriebsstätte in Deutschland ist hierfür zentral das Finanzamt München II. Bei Fragen können Sie sich auch an unsere Büros in Berlin und München wenden.

Tipp!

Wichtig: Beantragen Sie die Freistellungsbescheinigung rechtzeitig. Ihr deutscher Kunde/Auftraggeber muss sonst, wenn keine Freistellungsbescheinigung vorgelegt werden kann, bei Zahlungen, auch bei Abschlagszahlungen, die Steuer abziehen. Ein Nachreichen der Freistellungsbescheinigung ist nicht möglich. Die Steuer kann dann erst im Wege einer Steuererklärung vom Finanzamt erstattet werden. Dies kann längere Zeit dauern.

Für Mitarbeitende österreichischer Unternehmen, die zur Arbeit nach Deutschland entsandt werden, besteht im Regelfall keine Steuerpflicht.

Dabei gibt es Ausnahmen:

Hat das entsendende österreichische Unternehmen einen Sitz oder eine Betriebsstätte in Deutschland, so ist auch für entsandte Mitarbeiter die deutsche Lohnsteuer abzuführen oder dem deutschen Betriebsstättenfinanzamt nachzuweisen, dass der entsandte Mitarbeitende in Österreich versteuert wird.

Auch bei längeren Aufträgen/Entsendungen mit mehr als 183 Aufenthaltstagen in Deutschland je Kalenderjahr tritt eine Steuerpflicht für die Mitarbeitenden ein. Dabei sind nur die tatsächlichen Aufenthaltstage in Deutschland (also z.B. nach Abzug von Wochenendheimfahrten oder Urlauben außerhalb Deutschlands) zu berücksichtigen. Dies gilt außerdem für jedes Kalenderjahr neu (ein Aufenthalt vom 1. September 2023 bis 30. April 2024 ist je Kalenderjahr kürzer als 183 Tage).

Bei bestimmten in Deutschland erzielten Einkünften (z.B. bei Einnahmen aus künstlerischer Tätigkeit, Honoraren und Gagen) hat der in Deutschland ansässige Auftraggeber („Vergütungsschuldner“) die deutsche Einkommensteuer direkt („an der Quelle“) für den österreichischen z.B. Künstler („Vergütungsgläubiger“) einzubehalten und abzuführen. Um dies in den Fällen zu vermeiden, in denen der z.B. Künstler gar nicht in Deutschland steuerpflichtig ist, kann vorher ein Antrag auf Entlastung vom Steuerabzug an das deutsche Bundeszentralamt für Steuern gestellt werden.

Hinsichtlich der Umsatzsteuer gilt bei innergemeinschaftlichen Lieferungen an Unternehmen grundsätzlich das Bestimmungslandprinzip: Lieferungen erfolgen innergemeinschaftlich steuerfrei unter Verwendung der jeweiligen Umsatzsteueridentifikationsnummern (UID) der Beteiligten. Der Lieferer ist verpflichtet, die Gültigkeit der vom Empfänger anzugebenden UID zu überprüfen. Dies kann z.B. über diesen Link erfolgen.

Dies gilt auch für Dienstleistungen an Unternehmen. Die Steuerschuld liegt hier im Regelfall (Ausnahmen sind z.B. Leistungen im Zusammenhang mit Grundstücken wie Mieten, auch Standmieten auf deutschen Messen, Hotelrechnungen etc.) beim Leistungsempfänger: Deutsche Auftraggeber/Kunden müssen die Umsatzsteuer auf sonstige Leistungen österreichischer Unternehmen („Leistungserbringer“) abführen; der österreichische Leistende legt eine Rechnung ohne Ausweis von Umsatzsteuer, verwendet seine österreichische UID und vermerkt auf der Rechnung „Steuerschuldnerschaft des Leistungsempfängers“.

Die Vorsteuer für Rechnungen mit deutscher Umsatzsteuer (z.B. für Übernachtungen in Hotels, Tankbelege für Benzin etc., Messekosten etc.) können Sie über [das österreichische FinanzOnline-System](#) zur Erstattung einreichen. Achten Sie bei Rechnungen darauf, dass diese auf das Unternehmen ausgestellt sind. Bei sonstigen Kassenbelegen wie Tankbelege, Fahrscheine etc. genügt es, wenn aus dem Betrag Aussteller, Leistung, Datum, Rechnungsnummer, Betrag und Mehrwertsteuer hervorgehen.

Bei Zweifelsfragen wenden Sie sich bitte an unsere Büros in [Berlin](#) oder [München](#).

Bei Lieferungen (z.B. im Versandhandel) und (Dienst-)Leistungen an Privatpersonen gilt, dass den deutschen Verbrauchern auch deutsche Umsatzsteuer in Rechnung zu stellen ist.

Bei Versandhandelsumsätzen genügt dafür in der Regel die Teilnahme am [EU-OSS-Verfahren](#) ohne, dass eine umsatzsteuerliche Registrierung in Deutschland erforderlich wird. Anders ist dies bei der Nutzung eines in Deutschland ansässigen Fulfillment-Dienstleisters, wie bspw. Amazon. Hier ist die umsatzsteuerliche Registrierung in Deutschland unerlässlich.

Bei sonstigen Leistungen (z.B. Handwerksleistungen an deutsche Privatkunden) wird eine umsatzsteuerliche Registrierung in Deutschland erforderlich. Zentral zuständig ist dafür für Unternehmen ohne einen Sitz, eine Niederlassung oder eine Betriebsstätte in Deutschland das [Finanzamt München II](#).

Binnenmarkt

Aus steuerlicher Sicht sind bei Handelsgeschäften innerhalb der EU die Bestimmungen zur Umsatzsteuer (Mehrwertsteuer) sowie für verbrauchssteuerpflichtige Produkte zu beachten.

Tipp!

Besser Vorsicht als Nachsicht: Wir geben Auskunft zu Ihren Rechts- und Steuerfragen und empfehlen vertrauenswürdige Anwalts- und Steuerberatungskanzleien vor Ort.

Doppelbesteuerungsabkommen

Österreich hat mit zahlreichen Staaten Doppelbesteuerungsabkommen abgeschlossen. Diese verhindern eine doppelte Besteuerung bei grenzüberschreitenden Aktivitäten. Das Bundesministerium für Finanzen stellt [wichtige Informationen](#) sowie eine [Liste aller österreichischen Doppelbesteuerungsabkommen](#) zur Verfügung.

Firmengründung und Investition

Grundsätzlich befähigt die europäische Dienstleistungsfreiheit in Österreich ansässige Unternehmen sich ohne Standort in Deutschland grenzüberschreitend zu betätigen (bei Tätigkeiten in reglementierten/ erlaubnispflichtigen Gewerben bzw. Handwerken sind jedoch bestimmte Regelungen zu beachten). Diese Freiheit nutzt man als Unternehmer natürlich gern – gerade soweit es um reine Dienstleistungen oder kurzfristige Aufträge oder Projekte geht. In diesem Rahmen lässt sich – ohne eigene Infrastruktur – viel gestalten.

Sobald die Geschäftstätigkeit sich jedoch verfestigt oder aber zur Verstärkung der Präsenz, kann die Standortgründung zum Thema werden. Die große Zahl von ca. 2900 Niederlassungen bzw. Beteiligungen österreichischer Firmen in Deutschland zeigt die Attraktivität dieses Standortes.

Wer sich entschlossen hat, in Deutschland zu gründen – sei es durch eine selbständige oder unselbständige Niederlassung oder ein eigenständiges Unternehmen – kann auf die Unterstützung der deutschen AußenwirtschaftsCenter zählen.

Wir versorgen Sie mit grundsätzlichen Informationen zu den Rechtsformen, zum Gewerberecht und Steuerrecht sowie bei Fragen rund um die Anstellung von Mitarbeitern.

Zudem können wir erfahrene Steuerberater und Rechtsanwälte nennen, die Sie bei der Standortbegründung professionell begleiten.

Wer nur eine Adresse in Deutschland braucht, ist bei einem Business-Center gut aufgehoben – auch hier empfehlen wir gerne entsprechende Kontakte.

Ausführliche Informationen zu Unternehmensgründung, Investitionen und Steuern erhalten Sie bei den AußenwirtschaftsCenter [Berlin](#) oder [München](#).

Vertretungsvergabe

Gerade für österreichische Unternehmen, die keine Kapazitäten haben, um den deutschen Markt ganz oder teilweise selbst zu betreuen oder die erst am Beginn eines Markteintrittes in Deutschland stehen, sind Handelsvertreter oft die geeignetsten Vertriebspartner. Ein Export Ihrer Produkte über einen deutschen Handelsvertreter kann folgende Vorteile bieten:

- Handelsvertreter verfügen häufig über sehr gute Markt- und Branchenkenntnisse sowie Kontakte zu möglichen Kunden.

- Handelsvertreter vertreten in der Regel auch Produkte anderer Firmen, die sich ergänzen und den Handelsvertreter für die Kunden deshalb interessanter machen.
- Handelsvertreter verursachen in der Regel keine oder geringere Fixkosten als angestellte Reisende, da sie in aller Regel kein Gehalt sondern eine erfolgsabhängige Umsatzprovision erhalten.
- Handelsvertreterverträge können im Allgemeinen bei Unzufriedenheit unproblematischer und schneller gekündigt werden als Angestelltenverträge.
- Nachteilig ist natürlich der bei Vertragsende dem Handelsvertreter gebührende sogenannte „Ausgleichsanspruch“, der bis zu einer durchschnittlichen Jahresprovision betragen kann.
- Im Handelsvertretervertrag sollten das zu vertretende Produkt, das Vertretungsgebiet und ggf. auch der Kundenkreis konkret benannt werden.

Das AußenwirtschaftsCenter München unterstützt Sie individuell bei der Suche nach Handelsvertretern oder Fachmedien, wo Sie für Ihre Branche gezielte Schaltungen durchführen können: Schicken Sie uns ein E-Mail oder rufen Sie uns an.

Sowohl bei der Vertragsanbahnung als auch bei der Beendigung und Kündigung stellen sich immer wieder Rechtsfragen, auf die man sich entweder bereits im Vorfeld vorbereiten kann oder bei denen verlässlicher Rat eingeholt werden muss – beispielsweise regelmäßig im Falle von Kündigungen, wenn es um den Ausgleichsanspruch der Handelsvertretung geht.

Dabei, und auch bei der Formulierung des Vertrages, der Prüfung von Vertragsentwürfen oder auch dann, wenn im Konfliktfall eine Vermittlung sinnvoll erscheint, sind wir gerne für Sie da.

Tipp!

Ausführliche Fachinformationen für Ihre Marktbearbeitung in Deutschland erhalten Sie auf Anfrage bei den AußenwirtschaftsCenter in Berlin und München!

Stand: 08.03.2023