

## Arbeiten über die Grenze

### Was ist bei der Dienstleistungserbringung im Ausland sowie bei der Mitarbeiterentsendung zu beachten?

Beschränkungen beim Grenzübertritt und Grenzkontrollen waren in den letzten Monaten aufgrund der coronabedingten Reisebestimmungen ein ständiges Thema, das viele Betriebe vor besondere Herausforderungen stellte. Aber Achtung: Auch unabhängig von Corona gibt es einige Dinge zu beachten bei der Ausführung von Arbeiten über die Grenze und der Entsendung von Mitarbeitern zu diesem Zweck.

Rund 70 Prozent der Erwerbstätigen im EU-Raum fallen auf den Dienstleistungssektor. Als kleine und offene Volkswirtschaft profitiert Österreich stark vom Dienstleistungsaustausch mit dem Ausland. Die Bedeutung von Dienstleistungserbringungen im Ausland sowie von Arbeitskräftemobilität ist daher groß. Für Tiroler Betriebe sind gerade die Grenzregionen in Deutschland, Italien und der Schweiz ein wichtiger Markt. Was alles bei der Durchführung von Aufträgen im Ausland zu beachten ist, wird einerseits durch EU-Recht, andererseits – im Verhältnis zu Drittstaaten wie der Schweiz – durch spezielle Abkommen, aber auch durch das jeweilige nationale Recht des Tätigkeitslandes geregelt.

### Grundsätzlich gilt die Dienstleistungsfreiheit

Österreichische Betriebe haben grundsätzlich Zugang zu den Dienstleistungsmärkten sowohl der restlichen EU-Mitgliedstaaten als auch z.B. der Schweiz. Dieser Zugang ergibt sich innerhalb der EU aus der sogenannten „Dienstleistungsfreiheit“. Sie berechtigt zur vorübergehenden und gelegentlichen Erbringung von Dienstleistungen in anderen EU-Mitgliedstaaten, ohne dafür eine Niederlassung im betreffenden Tätigkeitsstaat gründen zu müssen. Im Verhältnis zur Schweiz gilt ein spezielles Freizügigkeitsabkommen, wonach EU-Unternehmen grundsätzlich auch in der Schweiz für bis zu 90 Tage im Kalenderjahr ohne spezielle Arbeits- oder Aufenthaltsbewilligung Dienstleistungen erbringen dürfen.

Trotz grundsätzlicher Möglichkeit der Dienstleistungserbringung im Ausland, gibt es aber bestimmte Anzeige-, Melde- und Dokumentationspflichten, die zu beachten sind und im Falle der Nichteinhaltung zu empfindlichen Strafen führen können. Die Gründe für diese Pflichten sind vielfältig: Sie sollen etwa den fairen Wettbewerb und nationalen Arbeitsmarkt schützen, Schutz vor Lohn- und Sozialdumping gewährleisten und helfen, nationale Unterschiede bei Standards, Ausbildungsniveaus und sonstigen Anforderungen auszugleichen.

### Was gibt es zu beachten?

Klassische Beispiele für diese „vorübergehenden und gelegentlichen“ Dienstleistungserbringungen im Ausland sind Montagen, Inbetriebsetzungen von Anlagen und Maschinen, Wartungen oder Reparatur- und Serviceeinsätze. In allen diesen Fällen werden in der Regel zudem Mitarbeiter vor Ort entsendet, was spezielle Anforderungen nach sich zieht.

Je nach Tätigkeit und Konstellation des grenzüberschreitenden Arbeitseinsatzes sind ganz unterschiedliche Punkte zu berücksichtigen. Diese können z.B. das Aufenthaltsrecht betreffen: Unionsbürger können in der Regel ohne aufenthaltsrechtliche Probleme in andere EU-Mitgliedsstaaten entsendet werden. Möchte man drittstaatsangehörige Mitarbeiter entsenden, sollte man diesen Punkt aber sehr genau im Auge behalten, weil Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen für Drittstaatsbürger regelmäßig national beschränkt sind.

Auch von gewerberechtlicher Seite her gibt es Besonderheiten zu beachten, etwa spezielle Anzeigepflichten für die Gewerbeausübung im Tätigkeitsland. So ist z.B. in Deutschland bei Ausübung einer Tätigkeit, die unter ein sogenanntes „zulassungspflichtiges“ Handwerk in Deutschland fällt, bei der zuständigen deutschen Handwerkskammer eine Dienstleistungsanzeige zu machen (dies begründet aber nicht automatisch eine Mitgliedschaft bei der Handwerkskammer).

Was die Sozialversicherung betrifft, bleiben Mitarbeiter (und auch Selbstständige/Betriebsinhaber) während einer vorübergehenden Entsendung grundsätzlich in Österreich aufrecht sozialversichert. Als Nachweis der aufrechten Sozialversicherung gibt es die „A1-Bescheinigung“. Je nach Tätigkeitsland ist diese A1-Bescheinigung auch mitzuführen.

Steuerrechtlich reichen die abzuklärenden Themen von der Mehrwertsteuer und Rechnungslegung über die Einkommenssteuer der Mitarbeiter bis hin zu speziellen nationalen Steuerbestimmungen je nach Tätigkeitsland. In der Schweiz ist bei der Mehrwertsteuer besondere Vorsicht geboten: In vielen

Fällen (v.a. im Baubereich) besteht aufgrund der steuerrechtlichen Vorschriften eine Pflicht zur Mehrwertsteuer-Registrierung für österreichische Betriebe. Eine Besonderheit in Deutschland hingegen ist die „Bauabzugssteuer“ für Bauleistungen. Um von dieser befreit zu werden, benötigt man eine „Freistellungsbescheinigung“ vom Finanzamt.

## Spezielle Meldepflichten im Arbeits- und Entsenderecht

Neben den bereits erwähnten Bereichen gibt es vor allem auch im Arbeits- und Entsenderecht einiges zu beachten, sobald ein physischer Grenzüberschritt zum Auftragsort im Ausland erfolgt. Zuerst gilt es etwa abzuklären, ob die konkreten Tätigkeiten an sich zu einer „meldepflichtigen Branche“ gehören – hier gibt es wichtige Unterschiede je nach Tätigkeitsland. Während es in Deutschland nur bestimmte Branchen gibt, die meldepflichtig sind, gilt in Italien grundsätzlich in jeder Branche eine Pflicht zur Meldung von Mitarbeiterentsendungen. In der Schweiz hingegen wird die Grenze der Meldepflicht je nach Art und Intensität der ausgeführten Tätigkeiten gezogen. In einem weiteren Schritt ist zu prüfen, ob die zu entsendenden Personen einer arbeitsrechtlichen Meldepflicht unterliegen: So sind in Deutschland und Italien beispielsweise „nur“ für Mitarbeiter Entsendemeldungen durchzuführen, in der Schweiz hingegen sind auch Selbstständige und Betriebsinhaber meldepflichtig. Und auch die Frage des Zeitpunktes der Meldung ist eine wichtige: In der Schweiz z.B. sind Meldungen acht Tage im Vorhinein zu tätigen.

Für den Zeitraum der Mitarbeiterentsendung selbst sind in der Regel die Mindestlöhne und Arbeitsbedingungen des jeweiligen Tätigkeitslandes zu beachten. Vor allem in der Schweiz ist das ein wichtiger Punkt, weil das dortige Lohnniveau in nahezu allen Branchen wesentlich über dem österreichischen Lohnniveau liegt. Die Erfüllung dieser und weiterer Verpflichtungen ist durch eine Reihe von Unterlagen nachzuweisen.

## Die wichtigsten "Knackpunkte" auf einen Blick

### Deutschland:

- Entsendemeldungen für Mitarbeiter abhängig von Branche
- Mindestarbeitsbedingungen & Mindestlöhne
- Dienstleistungsanzeige bei zulassungspflichtigen Handwerken
- Dokumentationspflichten (Entsendeunterlagen)
- Teilnahme am Urlaubskassenverfahren (SOKA-Bau)
- Bauabzugssteuer/Freistellungsbescheinigung

### Italien:

- Entsendemeldungen für Mitarbeiter unabhängig von Branche
- Mindestarbeitsbedingungen & Mindestlöhne
- Ernennung von Ansprechpersonen mit Domiziladresse in Italien
- Gewerberechtliche Meldungen/Genehmigungen im Einzelfall
- Dokumentationspflichten (Entsendeunterlagen), Übersetzung der Unterlagen ins Italienische (außer Südtirol)

### Schweiz:

- Entsendemeldungen für Mitarbeiter und Selbstständige/Betriebsinhaber
- 8-Tage-Voranmeldefrist
- Mindestarbeitsbedingungen & Mindestlöhne (Achtung: Lohnniveauunterschied Österreich/Schweiz)
- Gewerberechtliche Meldungen/Genehmigungen im Einzelfall
- Dokumentationspflichten (Entsendeunterlagen)
- Achtung Mehrwertsteuer: In vielen Fällen (v.a. im Baubereich) besteht eine Pflicht zur Mehrwertsteuer-Registrierung

*Die Infoboxen geben einen groben Überblick der zu beachtenden „Knackpunkte“ in den Nachbarländern Deutschland, Italien und der Schweiz. Bitte beachten Sie, dass es sich dabei nur um eine überblicksmäßige Aufzählung der wichtigsten Punkte handelt, die nicht vollständig ist. Die Abklärung der konkreten Entsende-, Melde und Dokumentationspflichten hat stets im Einzelfall zu erfolgen!*