DGservice

Auslandstätigkeit

Wer ist wo versichert?

ENTSENDUNGEN
KRITERIEN, DAUER, AUSNAHMEN

RECHTSGRUNDLAGEN
ALT- UND NEURECHT IM VERGLEICH

FRAGEN UND ANTWORTEN
BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Aktualisierte 2. Auflage, Stand: Dezember 2019

Sehr geehrte Leserin!
Sehr geehrter Leser!

Durch die voranschreitende Globalisierung der Wirtschaft pflegen mittlerweile nicht nur große internationale Unternehmen geschäftliche Beziehungen zum Ausland, sondern auch eine Vielzahl an Klein- und Mittelbetrieben werden verstärkt in anderen Ländern tätig. Damit einhergehend 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 im Jahr 2010 zum Anlass genommen, einen praxisnahen Blick auf die teils komplexen Koordinierungsvorschriften des zwischenstaatlichen Sozialversicherungsrechtes zu werfen. Seit der Erstauflage unseres Leitfadens „Auslandstätigkeit: Wer ist wo versichert?" sind mehrere Jahre vergangen. Es ist daher Zeit, die mittlerweile erfolgten Adaptierungen im Bereich des Unionsrechtes und die neu abgeschlossenen bilateralen Abkommen einzuarbeiten.

Die letzte umfangreichere Änderung umfasst die per 28.6.2012 in Kraft getretenen neuen Koordinierungsvorschriften der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 für Personen, die in mehreren Mitgliedstaaten tätig sind.

Wir hoffen, dass Ihnen der im Rahmen der österreichischen Kooperationsgemeinschaft „DGservice" erstellte Praxisleitfaden gute Dienste erweist.

Die Autoren Oktober 2012

Autoren: Hannes Holzinger, Harald Tastl
2. Auflage, Oktober 2012 - aktualisiert im Dezember 2019

Rechtsgrundlagen im Überblick 4-9

Sicherstellung der sozialen Rechte von grenzüberschreitend tätig werdenden Arbeitnehmern, bilaterale und multilaterale Abkommen, Territorialitätsprinzip, Leistungsansprüche

Europäisches Gemeinschaftsrecht 10-38

Geltungsbereiche der Verordnungen 1408/71 und 883/2004, Sonderfälle, Anwendung der Rechtsvorschriften, Entsendungen, Praxisbeispiele, Übergangsbestimmungen und Formularwesen

Tätigkeit in Vertrags- und Drittstaaten 39-41

Was haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu berücksichtigen? Geltende Bestimmungen und Rechtsvorschriften, Ausnahmen und Sonderfälle

Urlaub im Ausland 42-44

Europäische Krankenversicherungskarte (EKVK), Praxistipps, Auslandsbetreuungsschein, Ersatz der Behandlungskosten

Arbeits- und Sozialrecht 45-49

Grundzüge des Arbeitsrechtes bei Auslandsberührung, Überblick über die Melde- und Beitragspflicht des Dienstgebers, weiterführende Informationen

Impressum 49

Für eine bessere Lesbarkeit werden folgende Abkürzungen verwendet:

- Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 = **VO 1408/71**
- Verordnung (EG) 859/2003 = **VO 859/2003**
- Verordnung (EG) Nr. 883/2004 = **VO 883/2004**
- Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 = **VO 1231/2010**
- Durchführungsverordnung (EWG) Nr. 574/72 = **DVO 574/72**
- Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009 = **DVO 987/2009**

Zwischenstaatliche Sozialversicherung

Seit Anfang der 50er 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 beispielsweise grenzüberschreitend tätige Personen, sogenannte „Wanderarbeitnehmer", 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 in diesem Zusammenhang vor allem das „Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum" (EWR-Abkommen), das am 1.1.1994 in Kraft getreten ist.

Ab 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 steht, ergaben sich durch den Beitritt Österreichs zur Europäischen Union (EU) am 1.1.1995 in Bezug auf die soziale Absicherung der „Wanderarbeitnehmer" keine Änderungen.

Seit dem 1.6.2002 gilt das Gemeinschaftsrecht auch im Verhältnis zwischen der Schweiz und den EU-Staaten.

Durch die ab 1.6.2003 geltende Verordnung (EG) Nr. 859/2003 bzw. die per 1.1.2011 in Kraft getretene Verordnung (EU) 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.

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 1.1.2008 zur Anwendung.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass für sämtliche EU-/EWR-Bürger und Schweizer Staatsbürger (teilweise auch für „Drittstaatsangehörige“ mit rechtmäßigem Wohnsitz in einem EU-Staat) mittlerweile grundsätzlich die Koordinierungsvorschriften des europäischen Rechtes bezüglich der sozialen Sicherheit von „Wanderarbeitnehmern“ anzuwenden sind.

Ob die in diesem Zusammenhang geltende Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 oder die seit 1.5.2010 gültige Verordnung (EG) Nr. 883/2004 heranzuziehen ist, wird auf Seite 11 ff. näher erläutert. Die genannten Verordnungen werden im Folgenden kurz als VO 1408/71 bzw. VO 883/2004 bezeichnet.

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 „Wanderarbeitnehmer“. Durch die zwischenzeitlich erfolgte Einbeziehung von Drittstaatsangehörigen finden diese Abkommen nur noch in wenigen Ausnahmefällen Anwendung und werden größtenteils durch das europäische Recht abgelöst. Als Drittstaatsangehörige gelten Personen, die nicht Staatsbürger eines EU-Landes bzw. EWR-Staates sind.

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

Nationales Recht

Teilweise 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.

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 den Beschäftigten als auch seinen Dienstgeber bzw. für den Selbständigen die grundlegende Frage, welche sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen dieser Umstand nach sich zieht.

Grundsätzlich ist in diesem Zusammenhang 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 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 insofern, als in den vorstehenden Rechtsmaterien für bestimmte Personen bzw. Sachverhalte konkrete Ausnahmeregelungen (z. B. Entsendung) enthalten sind. Nationale Bestimmungen können darüber hinaus vorsehen, dass eine in einem anderen Staat tätige Person im Inland versichert bleibt. Die etwaig im Tätigkeitsstaat eintretende Versicherung wird hiervon grundsätzlich nicht berührt, sodass in derartigen Fällen eine Doppelversicherung bestehen kann.

Bevor eine Person entsprechend dem Territorialitätsprinzip den nationalen Rechtsvorschriften des Beschäftigungslandes unterworfen wird, hat der Dienstgeber 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,
- in Vertragsstaaten,
- in Drittstaaten oder
- für diverse 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 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 des jeweiligen Dienstgebers. Ausnahmen hiervon sind jedoch möglich (vgl. Seite 47). 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 zustehenden 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 beispielsweise lediglich eine Teilversicherung in der Unfallversicherung besteht, kann dies somit dazu führen, dass in Deutschland keine Leistungen der Krankenversicherung auf Kosten des österreichischen Versicherungsträgers in Anspruch genommen werden können.

Im Zusammenhang mit bilateralen Verträgen ist darauf zu achten, auf welche Versicherungszweige sich das jeweilige Abkommen erstreckt (mit den USA besteht z. B. nur ein Abkommen hinsichtlich der Pensionsversicherung). Näheres dazu auf Seite 39 ff.

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 beispielsweise österreichisches Sozialversicherungsrecht, aber deutsches Steuerrecht und deutsches Arbeitsrecht gelten.

Auskünfte hierzu erteilen das Bundesministerium für Finanzen bzw. die zuständigen Interessenvertretungen (z. B. Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer).

Welche Rechtsquellen sind zu beachten?

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

EUR-Lex - Das Rechtsportal der Europäischen Union

EUR-Lex ermöglicht Ihnen online den Zugang zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union. Die Webseite www.eur-lex.europa.eu steht in 23 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.

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 sind wiederum im Sekundärrecht geregelt.

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 legistischen Umsetzung mehr bedürfen. Sie greifen vielmehr 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 „Wanderarbeitnehmern“ werden durch Verordnungen geregelt. Konkret handelt es sich hierbei um die VO 1408/71 sowie die hierzu ergänzend ergangene DVO 574/72. Mit 1.5.2010 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 Gemeinschaftsbestimmungen normieren jedoch Regeln, welche nationale Rechtsordnung bei Sachverhalten mit Auslandsberührung anzuwenden ist.

Geltungsbereich der Verordnungen

Die per 1.5.2010 in Kraft getretene VO 883/2004 samt DVO 987/2009 gilt für Staatsangehörige der 28 EU-Staaten. Bei bestimmten Konstellationen (z. B. Übergangsfälle) bzw. Sachverhalten (Entsendung eines Drittstaatsangehörigen nach Großbritannien) gelangt die VO 1408/71 allerdings weiterhin zur Anwendung (vgl. nachstehende Tabelle).

Persönlicher Geltungsbereich

Der persönliche Geltungsbereich beider 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, die folgende Zweige bzw. Regelungen der sozialen Sicherheit betreffen:

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

Diese Risiken schließen auch die Bereiche Entgeltfortzahlung (bei Arbeitsverhinderung), Pflegegeld nach den Bundes- bzw. Landespflegegeldge-setzen, die Beamtensondersysteme des Bundes, der Länder und Gemeinden und steuerliche Begleitmaßnahmen zu den Sozialversicherungsleistungen (z. B. Kinderabsetzbe-

trag) ein. Die VO 883/2004 gilt auch für Vorruhestandsleistungen. Sondersituation – Drittstaatsangehörige

GELTUNGSBEREICH DER VERORDNUNGEN

VO 1408/71 gilt	VO 883/2004 gilt
> bis 31.12.2015 für EWR-Bürger im Verhältnis zur Schweiz und umgekehrt	> seit 1.5.2010 für Staatsangehörige der EU-Staaten im Verhältnis zu den einzelnen EU-Staaten
> bis 31.3.2012 für Schweizer im Verhältnis zu den EU-Staaten und umgekehrt	> seit 1.1.2011 für Drittstaatsangehörige mit rechtmäßigem Wohnsitz in einem EU-Staat (ausgenommen im Verhältnis zu Dänemark und Großbritannien) im Verhältnis zu den einzelnen EU-Staaten
> bis 31.5.2012 für EWR-Bürger im Verhältnis zu den EU-Staaten und umgekehrt	> seit 1.4.2012 für Schweizer im Verhältnis zu den EU-Staaten (Kroatien ab 1.1.2017) und umgekehrt
> bis 31.12.2010 für Drittstaatsangehörige mit rechtmäßigem Wohnsitz in einem EU-Staat (ausgenommen Dänemark) im Verhältnis zu den einzelnen EU-Staaten, für Drittstaatsangehörige im Verhältnis mit Großbritannien auch für Zeiten danach	> seit 1.6.2012 für EWR-Bürger im Verhältnis zu den EU-Staaten (Ausnahme Kroatien) und umgekehrt
> für Übergangsfälle, z. B. bei Entsendungen	> seit 1.1.2016 für EWR-Bürger im Verhältnis zur Schweiz und umgekehrt

Sondersituation – Drittstaatsangehörige

Die „Drittstaatsverordnungen" VO 859/2003 und VO 1231/2010 finden Anwendung auf Drittstaatsangehörige sowie ihre Familienangehörigen und Hinterbliebenen,

- 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 hinausweist (z. B. Versicherungszeiten in einem anderen EU-Mitgliedstaat).

Nach der Rechtsprechung des EuGH gelten für Drittstaatsangehörige die Koordinierungsvorschriften, sofern sie sich rechtmäßig im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten aufhalten und dort rechtmäßig arbeiten. (EuGH vom 24.1.2019, C-477/17, Rechtssache Balandin u.a.)

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 gilt bis 31.12.2010 die VO 1408/71. Ab 1.1.2011 findet die VO 883/2004 Anwendung. Im Verhältnis zu Großbritannien gilt für Drittstaatsangehörige allerdings nach wie vor die VO 1408/71. Achtung: Obwohl Dänemark Mitglied der EU ist, gelten im Verhältnis mit diesem Staat die Regelungen der Drittstaatsverordnungen nicht! Da die EWR-Staaten und die Schweiz keine EU-Mitgliedstaaten sind, bedürfte 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.

Sondersituation – EWR und Schweiz

Für Schweizer und EWR-Staatsangehörige, die hinsichtlich ihrer „Ver-sicherungskarriere" Anknüpfungspunkte zu verschiedenen EU-Staaten aufwiesen, gelangte bis 31.3.2012 bzw. 31.5.2012 die VO 1408/71 zur Anwendung. Dies galt auch dann, wenn EU-Bürger Tätigkeiten im EWR bzw. in der Schweiz verrichteten. Ab 1.4.2012 bzw. 1.6.2012 ist in derartigen Fällen die VO 883/2004 anzuwenden (Kroatien ab 1.1.2017).

Im Verhältnis zwischen dem EWR und der Schweiz gilt für die Staatsangehörigen dieser Länder ab 1.1.2016 die VO 883/2004 (vormals VO 1408/71).

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

Welches nationale Recht ist anzuwenden?

Die VO 1408/71 und die VO 883/2004 regeln, welche Rechtsvorschriften im Zusammenhang mit 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.

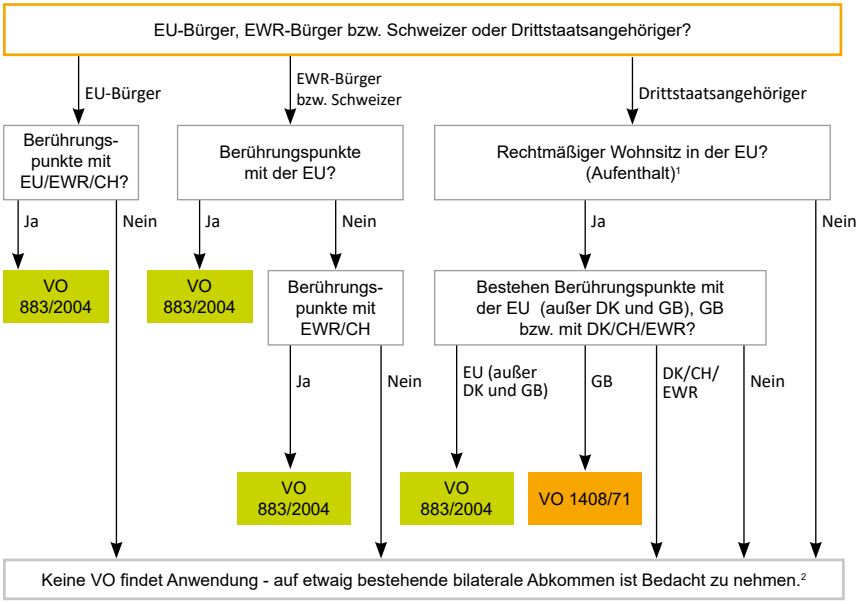
Dies gilt auch dann, wenn parallel verschiedene Tätigkeiten in mehreren Mitgliedstaaten ausgeübt werden. Für die jeweiligen Dienstgeber bzw. den selbständig Erwerbstätigen bedeutet dies, dass sämtliche Tätigkeiten und daraus erzielten Einkünfte versicherungsrechtlich so zu behandeln sind, als würden sie in einem Land erbracht, respektive erzielt werden.

Welche nationale Rechtsvorschrift im Einzelfall konkret anzuwenden ist, koordiniert die jeweilige Verordnung.

Welche Verordnung gilt?

Der nachstehende 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 weiteren Ausführungen bzw. Beispiele beziehen.

VO 1408/71 oder VO 883/2004 - Entscheidungsbaum



[1] Für Drittstaatsangehörige gelten die einschlägigen Koordinierungsvorschriften, sofern sie sich rechtmäßig im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten aufhalten und dort rechtmäßig arbeiten. (vgl. EuGH vom 24.1.2019, C-477/17)

[2] 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" ab 1.7.2014 die VO 883/2004 zur Anwendung (vormals VO 1408/71). Die Entsendung 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 28.6.2012 durch die Verordnung (EU) Nr. 465/2012 geändert. Diese Änderungen gelten ab 2.2.2013 auch bei Berührungspunkten mit den EWR-Staaten bzw. ab 1.1.2015 auch im Verhältnis zur Schweiz.

Für kroatische Staatsbürger, die Berührungspunkte zu EWR-Staaten aufweisen und umgekehrt, findet die VO 883/2004 bzw. die VO 1408/71 noch keine Anwendung. 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 ab 1.1.2017 zur Anwendung.

Grundsatz des Gemeinschaftsrechtes

Eine Person, für die die Bestimmungen des europäischen Gemeinschaftsrechtes gelten, unterliegt immer nur den Rechtsvorschriften eines einzigen Mitgliedstaates (vgl. nachstehendes 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 neue VO 883/2004. Die dahin gehenden Regelungen des Sekundärrechtes gelten für unselbständig Beschäftigte und Selbständige gleichermaßen.

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 derartiger 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 Beamte, auf die noch die VO 1408/71 anzuwenden ist (vgl. Seite 27). Die neue VO 883/2004 sieht derartige Ausnahmen nicht mehr vor.

▶ GRUNDSATZ	
Personen unterliegen immer nur den Rechtsvorschriften eines einzigen Mitgliedstaates, auch wenn Anknüpfungspunkte zum Recht mehrerer Staaten bestehen.	
Beispiel 1	Eine Person mit Wohnsitz in Österreich hat zwei Dienstverhältnisse – eines in Österreich und ein weiteres in Deutschland.

DN wohnt in	DN beschäftigt in	DG-Sitz	Rechtsvorschriften
A	A, D	A, D	A

GILT FÜR VERORDNUNG	
1408	883
X	X

! *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.*

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, sofern die Verordnungen keine expliziten Ausnahmen (z. B. Entsendung) vorsehen.

Die Zuordnung zu den Rechtsvorschriften eines Staates bedeutet allerdings nicht automatisch, dass jedenfalls 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 beispielsweise in Österreich eine Pflichtversicherung begründet, in einem anderen Staat „versicherungsfrei" sein.

GILT FÜR VERORDNUNG	
1408	883
x	x

TERRITORIALITÄTSPRINZIP

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

Beispiel 2

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	DN beschäftigt in	DG-Sitz	Rechtsvorschriften
A	CZ	D	CZ

Beispiel 3

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	DN beschäftigt in	DG-Sitz	Rechtsvorschriften
A	H	A	H

!

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

Beamte und Wehr- bzw. Zivildiener

Sowohl die VO 1408/71 als auch die VO 883/2004 beinhalten explizite Bestimmungen für Personen, die in einem Beschäftigungsverhältnis zu öffentlichen Verwaltungseinrichtungen stehen oder ihre Pflichten als Staatsbürger eines Landes erfüllen.

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 Beamte und diesen gleichgestellte Personen auch ohne zeitliche Begrenzung in EU-/EWR-Staaten sowie der Schweiz tätig werden.

Für Beamte, die von Verwaltungseinrichtungen verschiedener Staaten beschäftigt werden, gelten die auf Seite 27 im Kapitel „Tätigkeiten in zwei oder mehreren Staaten“ beschriebenen Regelungen.

▶ BEAMTE

GILT FÜR VERORDNUNG	
1408	883
X	X

Ein Beamter unterliegt den Rechtsvorschriften jenes Mitgliedstaates, in dem sich die Verwaltungseinheit befindet, die ihn beschäftigt.

Beispiel 4

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

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

!

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

▶ WEHR- BZW. ZIVILDIENSTPFLICHTIGE

GILT FÜR VERORDNUNG	
1408	883
X	X

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

Beispiel 5

Ein in Österreich wohnhafter Italiener wird in Italien zum Wehrdienst einberufen.

Person wohnt in	Wehr- oder Zivildienst einberufen in	Rechtsvorschriften
A	I	I

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. Durchbrochen wird dieser Grundsatz vom sogenannten „Ausstrahlungsprinzip". Dieses besagt, dass bei einer vorübergehenden Verlagerung einer Tätigkeit ins Ausland weiterhin die inländischen Rechtsvorschriften anzuwenden sind. Voraussetzung hierfür ist eine besonders enge Verknüpfung der ausländischen Tätigkeit zum Inland.

Die Entsendung stellt in der Praxis die wichtigste Ausnahme vom Territorialitätsprinzip dar.

Entsendung von Arbeitnehmern

Sowohl die VO 1408/71 als auch die neue VO 883/2004 beinhalten entsprechende Regelungen im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern. Die Kriterien, unter welchen konkreten Voraussetzungen eine Entsendung vorliegt, sind grundsätzlich identisch. In der neuen VO 883/2004 wurden diesbezüglich lediglich einige Klarstellungen vorgenommen und die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes berücksichtigt.

Entsprechend diesen Bestimmungen unterliegt eine Person, die in einem Mitgliedstaat für Rechnung eines Arbeitgebers, der gewöhnlich dort tätig ist, eine Beschäftigung ausübt und die von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsendet wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen, weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaates.

Auch Arbeitskräfteüberlassung kann im Rahmen einer Entsendung erfolgen.

Gewöhnliche Zugehörigkeit des entsendeten Mitarbeiters 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. In diesem Zusammenhang ist es unerheblich, ob die jeweilige Person eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat, als Angehöriger mitversichert war, eine Selbstversicherung abgeschlossen hat oder lediglich im Entsendestaat wohnte.Eine Entsendung liegt demnach auch vor, wenn ein Betrieb einen Mitarbeiter aufnimmt und sofort für Arbeiten im Ausland einsetzt. Voraussetzung ist jedoch, dass die arbeitsrechtliche und organisatorische Bindung im Inland aufrecht bleibt und nach der Entsendung die Möglichkeit besteht, im entsendenden Unternehmen weiter zu arbeiten.

Dreiecksentsendungen sind nicht möglich.

Dreiecksentsendung

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

Derartige Sachverhalte fallen nicht unter den Entsendebegriff im Sinne der VO 1408/71 bzw. VO 883/2004.

Gewöhnliche Tätigkeit des Unternehmens im Entsendestaat

Es reicht nicht aus, wenn 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 % entfaltet.

Ablöseverbot

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

Die arbeitsrechtliche und organische Bindung zum entsendenden Unternehmen (z. B. Anwerbung, Entlohnung, disziplinäre Verantwortung, Weisungsgebundenheit) muss während der gesamten Dauer der Tätigkeit im anderen Staat aufrecht bleiben. 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 denselben Arbeitnehmer, dieselben Unternehmen und denselben Mitgliedstaat erst wieder nach Ablauf von mindestens zwei Monaten nach Ende des vorangehenden Entsendezeitraumes erfolgen. Die 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.

Eine zeitweise Unterbrechung der Tätigkeit 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 (vgl. auch Entscheidungsbaum auf Seite 14). Dies insofern, als durch die neue Verordnung die Entsendefrist generell auf 24 Monate verlängert wurde. Eine darüber hinausgehende „Verlängerung" ist lediglich im Rahmen einer Ausnahmevereinbarung (vgl. Seite 38) möglich.

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 des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers eine Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften aus (Formblatt E 101). Anträge auf Verlängerung der Entsendedauer sind beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz einzubringen.

▶ ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN

GILT FÜR VERORDNUNG	
1408	883
x	x

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 ...

> gilt für VO 883/2004 24 Monate,
> gilt für VO1408/71 zwölf Monate

nicht übersteigt und sie nicht eine andere Person ablöst.

Beispiel 6

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	DN wird entsendet nach	DG-Sitz	Rechtsvorschriften
A	H	A	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.*

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

VO 883/2004 - Entsendedauer

Die Entsendedauer für Personen, die der VO 883/2004 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 das Formular PD A1 zu beantragen.

Beamte

Beamte und 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 (vgl. Seite 27).

Entsendung im Bereich der Hochseeschifffahrt

Die VO 1408/71 enthält für diesen Personenkreis spezielle Entsenderegelungen (vgl. Seite 32). Ist allerdings die VO 883/2004 anzuwenden, gelten ausschließlich die in diesem Kapitel beschriebenen allgemeinen Koordinierungsvorschriften für 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 derartigen 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 regeln die Entsendung von selbständig Erwerbstätigen. 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.

Folgende Kriterien müssen hierbei 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 muss der Selbständige in dem Mitgliedstaat, in den er

▶ ENTSENDUNG VON SELBSTÄNDIGEN

GILT FÜR VERORDNUNG	
1408	883
X	X

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

> VO 1408/71 Arbeit im Gebiet eines anderen Mitgliedstaates ausführt,
> VO 883/2004 ähnliche Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ausführt,

unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaates, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Tätigkeit ...

> VO 1408/71 zwölf Monate,
> VO 883/2004 24 Monate,

nicht überschreitet.

Beispiel 7

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	Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ist ident oder ähnlich	Rechtsvorschriften
A	JA	A

Beispiel 8

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	Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ist ident oder ähnlich	Rechtsvorschriften
SLO	JA	SLO

! *Nach der VO 1408/71 würde es zwecks Erfüllung des Entsendetatbestandes bereits ausreichen, dass „eine Arbeit" in einem anderen Mitgliedstaat verrichtet wird (vgl. Beispiel 9).*

GILT FÜR VERORDNUNG	
1408	883
X	

ENTSENDUNG VON SELBSTÄNDIGEN

Beispiel 9

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	Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ist ident oder ähnlich	Rechtsvorschriften
SK	NEIN	SK

! *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 (vgl. Seite 27 ff.). Demzufolge käme österreichisches Recht zur Anwendung.*

sich entsendet, eine ähnliche Tätigkeit ausüben wie im Staat, in dem er ansässig ist. Bei der Beurteilung der Ähnlichkeit 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 Entsendestaat 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. Durch die VO 883/2004 erfolgte eine Erhöhung auf maximal 24 Monate.

Die Ausführungen zur Entsendedauer für Arbeitnehmer sowie zur Möglichkeit einer Ausnahmevereinbarung auf den Seiten 20 ff. und 38 gelten sinngemäß auch für Selbständige.

Im Bereich der Hochseeschifffahrt sind zudem die in der VO 1408/71 bestehenden Sonderregelungen für Selbständige (vgl. Seite 32) zu berücksichtigen.Ausn ahmevereinbarungen

Sowohl die VO 1408/71 (Entsendedauer maximal zwölf Monate - Verlängerung um zwölf Monate auf maximal 24 Monate möglich) als auch die VO 883/2004 (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.

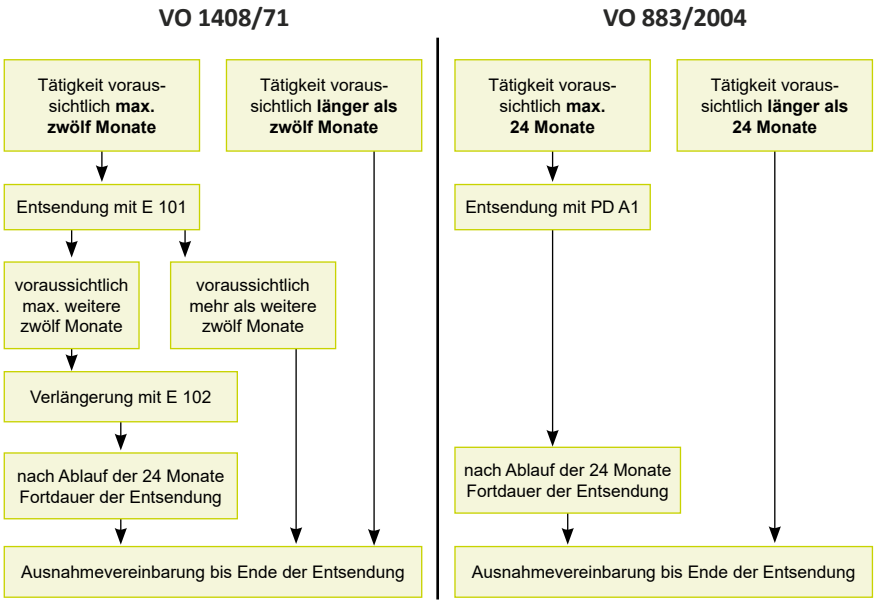
Steht bereits zu Beginn eines Auslandseinsatzes fest, dass die maximale Entsendedauer überschritten wird, ist eine derartige Ausnahmevereinbarung gleich zu Beginn der Tätigkeit zu beantragen. Aber auch in anderen Fällen (z. B. Tätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten) sind solche Ausnahmevereinbarungen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

In Österreich können derartige Anträge beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz eingebracht werden. Anhand der Entscheidungsbäume auf Seite 25 wird die Vorgehensweise speziell im Zusammenhang mit Entsendungen auf Grund der VO 1408/71 bzw. 883/2004 dargestellt.

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 Rechtsvorschriften letztendlich auch eine Pflichtversicherung eintritt, ist nicht relevant.



Quelle: Dr. Bernhard Spiegel, BMASGK

„Limosa"-Meldung für Belgien

Die Tätigkeit ausländischer Arbeitnehmer, Selbständiger und Praktikanten in Belgien ist seit 1.4.2007 den dortigen Behörden mittels „Limosa"-Meldung im Voraus bekannt zu geben.

Die „Limosa"-Meldung können Sie auf der Homepage www.limosa.be vornehmen.

Auszufertigen ist die Meldung vom Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer nach Belgien entsendet. Selbständige bzw. Praktikanten haben diese Meldung selbst zu erstatten.

Wer ist zu melden?

- Ausländische Arbeitnehmer, die vorübergehend oder teilweise in Belgien von einem nicht belgischen Arbeitgeber beschäftigt werden und grundsätzlich nicht der belgischen Sozialversicherungspflicht unterliegen.
- Selbständige, die – ungeachtet, ob sie der belgischen Sozialversicherungspflicht unterliegen – vorübergehend selbständig eine Aktivität in Belgien ausüben, sich aber hier nicht dauerhaft aufhalten.
- Praktikanten, die – ungeachtet, ob sie der belgischen Sozialversicherungspflicht unterliegen – ihr Praktikum ganz oder teilweise im Rahmen eines ausländischen Studienprogrammes oder einer ausländischen Berufsausbildung in Belgien absolvieren.

Die Meldung muss vor Beginn der Beschäftigung bzw. des Praktikums erfolgen. Der belgische Auftraggeber ist verpflichtet, bevor die Arbeit begonnen wird, nach dieser Bescheinigung zu fragen. Die Missachtung der „Limosa“-Gesetzgebung kann zu Sanktionen führen.

Tätigkeiten in zwei oder mehreren Staaten

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

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

Der Wohnort der jeweiligen Person beziehungsweise 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.

Beamte

Übt ein Beamter in einem weiteren Staat zusätzlich eine bzw. mehrere unselbständige oder selbständige Tätigkeit(en) aus, unterliegt er stets den Rechtsvorschriften des Staates, dessen Verwaltungseinheit er angehört (vgl. Seite 17).
Für 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 entsprechend den nachstehenden allgemeinen Koordinierungsvorschriften zu beurteilen. Eine Doppelversicherung 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 (denselben Arbeitgeber) oder für verschiedene Unternehmen (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 (z. B. einmal im Jahr eine Vortragstätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat). Umfasst sind somit sowohl

- Beschäftigungsverhältnisse zu mehreren Arbeitgebern mit Beschäftigungsort in verschiedenen Mitgliedstaaten (z. B. 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 einen Arbeitgeber, die in mehreren Mitgliedstaaten ausgeübt werden (z. B. Herr X wird als Vertreter für das Unternehmen A in Österreich, Deutschland, Ungarn und Slowenien tätig).

Ein Arbeitgeber - unselbständige Tätigkeiten in verschiedenen Mitgliedstaaten

Die dahin gehenden Bestimmungen der VO 1408/71 und der VO 883/2004 weichen voneinander ab. Nach der VO 883/2004 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 einen Arbeitgeber der Sitz des Unternehmens für die Identifikation des anzuwendenden nationalen Rechtes relevant ist.

Wesentliche Tätigkeit

Diese liegt nach der VO 883/2004 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 % im Wohnsitzstaat erbracht werden. Die Feststellung orientiert sich hierbei grundsätzlich an folgenden Gesichtspunkten:

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

▶ UNSELBSTÄNDIGE TÄTIGKEIT FÜR **EINEN (MEHRERE*) ARBEITGEBER** MIT (WESENTLICHER) TÄTIGKEIT IM WOHNMITGLIEDSTAAT

GILT FÜR VERORDNUNG	
1408	883
x	x

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

- gilt für VO 883/2004 — dort einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt.
- gilt für VO 1408/71 — ihre Tätigkeit zum Teil im Wohnmitgliedstaat ausübt.

Beispiel 10

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	Person beschäftigt in	Sitz der/des Unternehmen(s)	Rechtsvorschriften
A	D, A (wesentlich bzw. teilweise tätig)	FIN (* E,F - vgl. Bsp. 15)	A

!

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

UNSELBSTÄNDIGE TÄTIGKEIT FÜR **EINEN ARBEITGEBER** OHNE (WESENTLICHE) TÄTIGKEIT IM WOHNMITGLIEDSTAAT

GILT FÜR VERORDNUNG	
1408	883
	X

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 11

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

Das nachstehende 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.

UNSELBSTÄNDIGE TÄTIGKEIT FÜR **EINEN ARBEITGEBER** MIT TEILWEISER TÄTIGKEIT IM WOHNMITGLIEDSTAAT

GILT FÜR VERORDNUNG	
1408	883
X	

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, das bzw. der sie beschäftigt, seinen Sitz oder Wohnsitz hat, sofern sie nicht im Gebiet eines der Mitgliedstaaten wohnt, in denen sie ihre Tätigkeit ausübt.

Beispiel 12

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	Person beschäftigt in	Sitz des Unternehmens	Rechtsvorschriften
A	D, A	P	A

Ein Arbeitgeber - unselbständige Tätigkeit als fahrendes oder fliegendes Personal

Die VO 1408/71 beinhaltet für unselbständige Personen, die im internationalen Schienen-, Straßen-, Luft- oder Binnenschifffahrtsverkehr Güter/Personen befördern, gesonderte Regelungen. Im Bereich der VO 883/2004 existieren (mit Ausnahme des fliegenden Personals ab 28.6.2012) keine derartigen Sonderbestimmungen. Vielmehr sind auf derartige Sachverhalte die allgemeinen Vorschriften für Personen anzuwenden, die gewöhnlich im Gebiet verschiedener Mitgliedstaaten tätig sind.

FAHRENDES ODER FLIEGENDES PERSONAL - **EIN ARBEITGEBER**

GILT FÜR VERORDNUNG	
1408	883
x	

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 Binnenschifffahrtsverkehr 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 13

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

DN wohnt in	Sitz des Unternehmens	DN beschäftigt in ... zu ... %	Zweigstelle	Rechtsvorschriften
D	A	I (50 %), F (40 %) und D (10 %)	keine	A
D	A	I (50 %), F (40 %) und D (10 %)	I	I
D	A	I (20 %), F (29 %) und D **(51 %)**	I	D

Die nachstehende Regelung gilt im Bereich der VO 883/2004 seit 28.6.2012 für den EU-Raum bzw. seit 2.2.2013 bei Berührungspunkten mit dem EWR. Im Verhältnis zur Schweiz gelten die in Beispiel 14 dargestellten Bestimmungen ab 1.1.2015. Bis zu diesen Zeitpunkten sind die Beispiele 10, 11 und 15 relevant.

FLIEGENDES PERSONAL - **AB 28.6.2012, 2.2.2013 BZW. 1.1.2015**

GILT FÜR VERORDNUNG	
1408	883
	x

Eine Tätigkeit, die ein Flug- oder Kabinenbesatzungsmitglied in Form von Leistungen im Zusammenhang mit 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 14

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

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

! *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 10, 16, 17 und 18.*

Mehrere Arbeitgeber - unselbständige Tätigkeiten in verschiedenen Mitgliedstaaten

Findet noch die VO 1408/71 Anwendung, gelangen bei derartigen 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 28.6.2012 ist es in diesem Zusammenhang allerdings zu einer Änderung gekommen. Die nunmehrige Vorgehensweise ist in den Beispielen 16 bis 18 dargestellt. Diese Rechtslage gilt ab 2.2.2013 auch bei Berührungspunkten mit dem EWR. Im Verhältnis zur Schweiz gelten die in den Beispielen 16 bis 18 dargestellten Bestimmungen ab 1.1.2015. Bis dahin ist die in Beispiel 15 beschriebene Regelung anzuwenden.

► UNSELBSTÄNDIGE TÄTIGKEIT FÜR **MEHRERE ARBEITGEBER**

GILT FÜR VERORDNUNG	
1408	883
X	bis 27.6.2012, 1.2.2013, 31.12.14

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 15

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

!

Ab 28.6.2012, 2.2.2013 bzw. 1.1.2015 gelten die Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaates, nur dann, wenn dort ein wesentlicher Teil der Tätigkeit ausgeübt wird (vgl. Bsp. 10).

► UNSELBSTÄNDIGE TÄTIGKEIT FÜR **MEHRERE ARBEITGEBER** MIT SITZ IN EINEM MITGLIEDSTAAT - OHNE WESENTLICHE TÄTIGKEIT IM WOHNMITGLIEDSTAAT - **AB 28.6.2012, 2.2.2013 BZW. 1.1.2015**

GILT FÜR VERORDNUNG	
1408	883
	X

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 16

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

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

▶ UNSELBSTÄNDIGE TÄTIGKEIT FÜR **MEHRERE ARBEITGEBER** - OHNE WESENTLICHE TÄTIGKEIT IM WOHNMITGLIEDSTAAT - UNTERNEHMENSSITZE IN ZWEI MITGLIEDSTAATEN VON DENEN EINER DER WOHNMITGLIEDSTAAT IST - **AB 28.6.2012, 2.2.2013 BZW. 1.1.2015**

GILT FÜR VERORDNUNG	
1408	883
	x

Eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten eine Beschäftigung ausübt, unterliegt, wenn sie im Wohnmitgliedstaat keinen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt, den Rechtvorschriften 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 17

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

▶ UNSELBSTÄNDIGE TÄTIGKEIT FÜR **MEHRERE ARBEITERGEBER** - OHNE WESENTLICHE TÄTIGKEIT IM WOHNMITGLIEDSTAAT - MINDESTENS ZWEI UNTERNEHMENSSITZE AUSSERHALB DES WOHNMITGLIEDSTAATES - **AB 28.6.2012, 2.2.2013 BZW. 1.1.2015**

GILT FÜR VERORDNUNG	
1408	883
	x

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 18

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

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 Regelungen. Durch die neue VO 883/2004 ist es im Vergleich zur VO 1408/71 in diesem Bereich zu einer Vereinfachung der Zuständigkeitsregelungen gekommen.

HOCHSEESCHIFFFAHRT - GRUNDSATZ

GILT FÜR VERORDNUNG	
1408	883
X	X

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 19

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	Flagge des Schiffes (Beschäftigungsort)	Rechtsvorschriften
A	IRL	IRL

! *Die Bestimmungen gelten nicht für die Binnenschifffahrt (vgl. Seite 29)!*

HOCHSEESCHIFFFAHRT - WEITERE BESTIMMUNGEN

GILT FÜR VERORDNUNG	
1408	883
X	X

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 20

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.

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

HOCHSEESCHIFFFAHRT - WEITERE BESTIMMUNGEN

GILT FÜR VERORDNUNG	
1408	883
X	X

Beispiel 21

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	Flagge des Schiffes (Beschäftigungsort)	Sitz der Reederei	Rechtsvorschriften
A	I	E	I

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 Schiffes 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 sieht keine derartigen Sonderregelungen vor. Es gelten vielmehr die allgemeinen Regelungen im Zusammenhang mit 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 sowie der VO 883/2004 unterscheiden sich. Letztere stellt 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 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

- die gewöhnliche Art oder die Dauer der ausgeübten Tätigkeiten,
- die Anzahl der erbrachten Dienst-leistungen und
- der aus sämtlichen Umständen erkennbare Wille der betroffenen Person

zu berücksichtigen.

Für die Beurteilung des Sachverhaltes ist die für die nachfolgenden zwölf Kalendermonate anzunehmende zukünftige Situation 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 VO 883/2004 kein Unterschied.

► SELBSTÄNDIGE TÄTIGKEITEN IN ZWEI ODER MEHREREN MITGLIEDSTAATEN MIT (WESENTLICHER) TÄTIGKEIT IM WOHNMITGLIEDSTAAT

GILT FÜR VERORDNUNG	
1408	883
X	X

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

> gilt für VO 883/2004 — dort einen wesentlichen Teil der Tätigkeit ausübt.
> gilt für VO 1408/71 — dort ihre Tätigkeit zum Teil ausübt.

Beispiel 22

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	Selbständige Tätigkeit wird ausgeübt in	Rechtsvorschriften
D	D (wesentlich bzw. teilweise tätig), A	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 (vgl. Seite 28).*

► SELBSTÄNDIGE TÄTIGKEITEN IN ZWEI ODER MEHREREN MITGLIEDSTAATEN OHNE (WESENTLICHE) TÄTIGKEIT IM WOHNMITGLIEDSTAAT

GILT FÜR VERORDNUNG	
1408	883
X	X

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

> gilt für VO 883/2004 — nicht wesentlich tätig ist, unterliegt den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem sich der Mittelpunkt ihrer Tätigkeit befindet.
> gilt für VO 1408/71 — nicht tätig ist, unterliegt den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dessen Gebiet sie ihre Haupttätigkeit ausübt.

Beispiel 23

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

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

Selbständige und unselbständige Tätigkeit in verschiedenen 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 derartigen Konstellationen ist somit immer jenes nationale Recht anzuwenden, das für die unselbständige Tätigkeit gilt.

Wird ein Selbständiger zusätzlich zu dieser Tätigkeit in mehreren verschiedenen Mitgliedstaaten als Arbeitnehmer tätig, ist vorab eine Abgrenzung nach dem allgemeinen Regelwerk für unselbständig Beschäftigte (vgl. Seite 27 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. Detailauskünfte 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, Tschechische Republik und Zypern kommen.

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

▶ SELBSTÄNDIGE UND UNSELBSTÄNDIGE TÄTIGKEIT IN VERSCHIEDENEN MITGLIEDSTAATEN

GILT FÜR VERORDNUNG	
1408	883
X	X

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

Beispiel 24

Eine Person ist in Österreich unselbständig und in Polen selbständig tätig.

Person wohnt in	Tätigkeitsorte	Rechtsvorschriften
A	unselbständig: A selbständig: PL	A

SELBSTÄNDIGE UND UNSELBSTÄNDIGE TÄTIGKEIT IN VERSCHIEDENEN MITGLIEDSTAATEN

Beispiel 25

Eine Person mit Wohnsitz in Österreich ist in Österreich und Tschechien für ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland unselbständig und in Polen selbständig tätig. Ein (wesentlicher) Teil der unselbständigen Tätigkeit wird in Österreich ausgeübt.

GILT FÜR VERORDNUNG	
1408	883
X	X

Person wohnt in	Tätigkeitsorte	Sitz des Unternehmens	Rechtsvorschriften
A	unselbständig: A (wesentlich bzw. teilweise tätig), CZ, selbständig: PL	D	A

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 ab dem Inkrafttreten der geänderten Vorgehensweise weiter anzuwenden. 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 dahingehender kann bei dem von der zuständigen Behörde des Wohnmitgliedstaates bezeichneten Träger gestellt werden.

Von einer Sachverhaltsänderung ist auszugehen, wenn sich eine relevante Änderung der Situation des Beschäftigten bzw. selbständig Erwerbstätigen ergibt (z. B. Wechsel des Arbeitgebers)

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 grundsätzlich 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.

Wird eine Tätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten ausgeübt, ist dies vom Versicherten bzw. Arbeitgeber mitzuteilen.

Vorgangsweise nach VO 1408/71

Bestehen im Zusammenhang mit einer oder mehreren Tätigkeit(en) Anknüpfungspunkte zu verschiedenen Mitgliedstaaten, ist ein Antrag auf Ausstellung einer Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften zu stellen. Derartige Ersuchen sind vom Arbeitgeber, Arbeitnehmer bzw. selbständig Erwerbstätigen beim zuständigen Versicherungsträger bzw. der zuständigen Behörde des

Die Formulare E 101 bzw. PD A1 werden im Regelfall befristet ausgestellt.

Landes einzubringen, dessen Rechtsvorschriften anzuwenden sind. 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

Nach der VO 883/2004 wird mit dem Formular PD A1 bestätigt, welchen nationalen Rechtsvorschriften eine Person zu unterstellen ist. Anträge auf Ausstellung dieses Formulars 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 hinsichtlich der anzuwendenden Rechtsvorschriften zu Meinungsverschiedenheiten, gelangt ein spezielles Schlichtungsverfahren zur Anwendung.

Besonderheit

Wird eine Person in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten tätig, ist der Antrag auf Ausstellung des Formulars PD A1 beim zuständigen Träger des Wohnmitgliedstaates einzubringen. 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 Art. 6 der DVO 987/2009 geregelt, welche Rechtsvorschriften bis zur endgültigen Entscheidung anzuwenden sind. Die VO 883/2004 sieht einen elektronischen Informationsaustausch zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten vor. Das Formular PD A1 bleibt jedoch als Nachweis für die Versicherten und deren Dienstgeber bedeutsam.

Ausnahmevereinbarung

Vereinbaren die betroffenen Mitgliedstaaten auf Antrag des Dienstgebers bzw. des Versicherten eine Ausnahme von den Grundsätzen der VO 1408/71 bzw. 883/2004, erfolgt ebenfalls die Ausstellung des Formulars E 101 (VO 1408/71) bzw. A1 (VO 883/2004). Anträge können beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz eingebracht werden.

Beschäftigung außerhalb der EU, des EWR bzw. der Schweiz

Bei einer Tätigkeit außerhalb der EU, des EWR bzw. der Schweiz 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, die die gegenseitigen Beziehungen auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit regeln (Schweiz vgl. „Bilaterale Abkommen Österreich - Dänemark, EWR und Schweiz“ auf Seite 41). Ziel dieser Verträge ist es, bestimmte sozialversicherungsrechtliche Nachteile, die sich auf Grund eines Auslandsaufenthaltes ergeben können (z. B. hinsichtlich leistungsrechtlicher Ansprüche), 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 betreffend Geld- und Sachleistungen bei Eintritt von Versicherungsfällen (Krankheit, Mutterschaft, Arbeitsunfälle, Alter, Arbeitslosigkeit etc.).

Beschäftigung in einem Vertragsstaat

Übt jemand in einem Vertragsstaat eine Beschäftigung aus, so gilt das Territorialitätsprinzip. Das bedeutet, dass sich die Versicherungspflicht eines (selbständig oder unselbständig) Erwerbstätigen grundsätzlich nach den Rechtsvorschriften des Vertragsstaates richtet, in dessen Gebiet die Erwerbstätigkeit ausgeübt wird.

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

Entsendung in einen Vertragsstaat

Wird dagegen eine im Lohn- oder Gehaltsverhältnis beschäftigte Person (beispielsweise 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 Vertragsstaates 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 auf Antrag durch den zuständigen Krankenversicherungsträger auszustellen ist. Die Entsendebestimmungen beziehen sich nicht auf Selbständige!

Ob eine Entsendung vorliegt, ist nach den auf Seite 18 beschriebenen Kriterien zu beurteilen.

BILATERALE ABKOMMEN - ÜBERBLICK

Staat	Anmerkung	Formular	maximale Entsendedauer
Albanien		A/AL 1	24 Kalendermonate
Australien		A/AUS 6	5 Jahre
Bosnien und Herzegowina		A/BIH 1	24 Kalendermonate
Chile		A/RCH 1	60 Kalendermonate
Dänemark	*3*	A/DK 1	24 Kalendermonate
Indien		A/IN 1	60 Kalendermonate
Israel		A/IL 1	60 Kalendermonate
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	*1*	A/PI 1	60 Kalendermonate
Quebec		A/QUE 1	60 Kalendermonate
Republik Korea		A/K 1	60 Kalendermonate
Serbien		A/SRB 1	24 Kalendermonate
Schweiz	*3*	A/CH 1	24 Kalendermonate
Tunesien	*2*	A/TN 1	24 Kalendermonate
Türkei		A/TR 1	24 Kalendermonate
Uruguay		A/UY 1	24 Kalendermonate
USA		A/USA 1	5 Jahre
Island, Norwegen (EWR)	*3*	E 101	12 Monate (Verlängerung bis zu 24 Monate)
Liechtenstein (EWR)	*3*	A1	24 Kalendermonate

Anmerkungen

1) keine generelle „Ausnahmeregelung“, aber Verlängerung der Entsendung möglich
2) die bilateralen Abkommen sind hinsichtlich ihres persönlichen Geltungsbereiches auf die Staatsangehörigen der Vertragsstaaten eingeschränkt
3) gilt im Verhältnis mit Österreich für Drittstaatsangehörige

Ausnahmen

Die zwischenstaatlichen Abkommen sehen in der Regel vor, dass Dienstnehmer und Dienstgeber bei den zuständigen Behörden gemeinsam Ausnahmen von den Regelungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften beantragen können, wobei auf die Art und Umstände der Beschäftigung Bedacht zu nehmen ist. Ein solcher Antrag ist in Österreich direkt beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz einzubringen. Die Zustimmung des jeweils anderen Vertragsstaates ist für derartige Ausnahmen ebenfalls erforderlich (diese wird vom Ministerium eingeholt). Im Verhältnis zu Israel beziehen sich die Ausnahmebestimmungen auch auf Selbständige. Keine Möglichkeit, eine generelle Ausnahmevereinbarung zu treffen, ist im Abkommen mit den Philippinen vorgesehen. Im Vertrag mit Australien finden sich weder Regelungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften bei einer Beschäftigung im Vertragsstaat noch über die Entsendung. Somit sind hier die einschlägigen Bestimmungen des ASVG anzuwenden.

Hinsichtlich der Beschäftigung „besonderer“ Personengruppen (wie z. B. Beamte, 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 Österreich - Dänemark, EWR und 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 in diesem Zusammenhang auf die Regelungen der VO 1408/71. Im Verhältnis zu Liechtenstein gelten ab 1.7.2014 für Drittstaatsangehörige die Bestimmungen der VO 883/2004 (vormals VO 1408/71).

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 geltenden nationalen System der sozialen Sicherheit zu beurteilen. Das in Österreich geltende ASVG beinhaltet jedoch allgemeine Regelungen, die es ermöglichen, Dienstnehmer unter Aufrechterhaltung ihrer Versicherung im Inland ins Ausland zu entsenden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Kriterien für eine Entsendung (vgl. „Entsendung“ auf Seite 18 ff.) auch vorliegen. Ist dies der Fall, gelten ins Ausland entsandte 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 und Konsumentenschutz zu richten. Da im Verhältnis mit Drittstaaten keine Koordinierungsregelungen hinsichtlich 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 der Dienstgeber für den entsendeten Dienstnehmer und die 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 der Dienstgeber einen (teilweisen) Kostenersatz. Die vollständigen Verträge stehen unter www.sozdok.at oder www.ris.bka.gv.at zur Verfügung.

Urlaub im Ausland

Bei einem urlaubsbedingten Auslandsaufenthalt ist hinsichtlich des Zuganges zu etwaig notwendigen medizinischen Leistungen zu unterscheiden, ob die Behandlung

- in einem EU-/EWR-Staat bzw. der Schweiz,
- in einem Vertragsstaat oder
- in einem Drittstaat

in Anspruch genommen wird.

Urlaub in einem EU-/EWR-Staat oder in der Schweiz

Mit der Europäischen Krankenversicherungskarte (EKVK) können der Versicherte und seine anspruchsberechtigten Angehörigen im Krankenversicherungssystem des Urlaubslandes die erforderlichen Sachleistungen (z. B. 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. Nicht versichert ist der Rücktransport des Versicherten bzw. der anspruchsberechtigten Angehörigen an den Wohnort oder in ein österreichisches Krankenhaus.

Die EKVK befindet sich auf der Rückseite der e-card. Sollten dort (z. B. infolge zu wenig erworbener Versicherungszeiten innerhalb der EU) noch keine Daten aufscheinen, wird vom zuständigen österreichischen Krankenversicherungsträger für jeden Versicherten bzw. anspruchsberechtigten Angehörigen auf Antrag eine provisorische Ersatzbescheinigung (PEB) ausgestellt.

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

Fehlen derartige vertragliche Regelungen oder wird die EKVK im Urlaubsstaat nicht akzeptiert, sind die Kosten für die ärztliche Behandlung vom Versicherten 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 (z. B. Deutschland) muss beim Leistungserbringer ein Formblatt ausgefüllt werden, in das die Daten der Europäischen Krankenversicherungskarte, die voraussichtliche Aufenthaltsdauer und die Bestätigung, dass die Reise nicht zum Zwecke der Behandlung erfolgte, einzutragen sind.

Missbräuchliche Verwendung

Bei Benützung der EKVK ohne Be-stehen eines Anspruches auf Leistungen aus der Krankenversicherung (z. B. kein aufrechtes Versicherungsverhältnis) haftet der Benutzer für die dadurch entstandenen Kosten.

Urlaub in einem Vertragsstaat

Vor Antritt eines Urlaubes in einem Vertragsstaat (bilaterales Abkommen in der Krankenversicherung) hat der Dienstgeber – bei aufrechtem Versicherungs-verhältnis – einen Auslandsbetreuungsschein (Urlaubskrankenschein) auszustellen.

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

Jeder Auslandsbetreuungsschein muss zusätzlich zum Aufdruck des zuständigen Krankenversicherungsträgers enthalten:

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

Bei der Inanspruchnahme ärztlicher Hilfe oder Anstaltspflege ist der Auslandsbetreuungsschein bei dem für den Aufenthaltsort in Betracht kommenden Träger des Vertragsstaates gegen einen Behandlungsschein einzulösen. Die für den Umtausch zuständige Stelle ist auf dem Auslandsbetreuungsschein vermerkt. Ein Anspruch auf Leistungen besteht nur für Personen, die sich vorübergehend im Ausland aufhalten und deren Gesundheitszustand eine sofortige ärztliche Behandlung notwendig macht.

Urlaub in anderen Staaten

In allen anderen Staaten müssen die Kosten für ärztliche Behandlung, Krankenhausaufenthalt usw. 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 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.

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

Auslandsbetreuungsscheine existieren für die Türkei (A/TR 3).

Mazedonien akzeptiert die EKVK. In Bosnien-Herzegowina, Montenegro und in Serbien händigt der zuständige Krankenversicherungsträger gegen Vorlage der EKVK einen Behandlungsschein aus.

Arbeitsrecht - Exkurs

Wird 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 Verordnung (EG) Nr. 593/2008 (Rom-I-Verordnung). Bei Entsendungen aus und nach Österreich ist darüber hinaus die EU-Entsenderichtlinie zu beachten. Die in ihren Kernbereichen grundsätzlich identischen Regelungen des EVÜ und der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 sind unter anderem auf alle Arbeitsverträge anzuwenden, die eine Verbindung zum Recht eines anderen Staates aufweisen.

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

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

Überblick bzw. Grundsätze

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

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

Ergibt sich aus der Gesamtheit der Umstände, dass der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis engere Verbindungen zu einem anderen Staat aufweisen, dann ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden.

Grenzen der freien Rechtswahl

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

Das bedeutet, dass auch bei freier Rechtswahl der durch zwingende Bestimmungen normierte arbeitsrechtliche Standard nicht unterschritten werden darf, über den der Arbeitnehmer an seinem gewöhnlichen Arbeitsort oder der 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 z. B. 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 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) umgesetzt. Konkret beinhaltet das AVRAG folgende Regelungen:

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

Entgeltschutz nach § 7 AVRAG

Bei einer gewöhnlichen Beschäftigung eines Arbeitnehmers in Österreich durch einen Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich besteht Anspruch auf kollektivvertragliches Entgelt, welches am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren 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 § 7 AVRAG. Der Urlaubsanspruch für die Dauer der Entsendung 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 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 in Österreich - Exkurs

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

Für Beamte existiert ein „Sonderversicherungssystem".

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 vom Dienstgeber zu beachten. Nachstehend 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 des Einzelnen eintritt.

Gesetzlich geregelt ist weiters, welcher Versicherungsträger örtlich bzw. sachlich die Versicherung durchzuführen hat. Der Versicherungsschutz umfasst hierbei 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 unselbständig tätige Arbeitnehmer. Das Melde-, Versicherungs- und Beitragswesen wird in der Regel von der Österreichischen Gesundheitskasse administriert. Diese heben die Beiträge aus allen Zweigen der Sozialversicherung ein und leiten sie an die jeweils zuständigen Stellen weiter.

Anmeldung/Abmeldung

Unterliegt eine Person der Pflichtversicherung in Österreich, hat 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 der Dienstnehmer auf Grund des Dienstverhältnisses einen arbeitsrechtlichen Anspruch hat oder das er darüber hinaus vom Dienstgeber oder einem Dritten erhält. Beitragspflicht besteht bis zur Höchstbeitragsgrundlage. Bestimmte im ASVG taxativ aufgezählte Entgeltbestandteile, wie z. B. Auslagenersätze, zählen nicht zur Beitragsgrundlage.

Die Beitragsabrechnung erfolgt nach dem Selbstabrechnerverfahren. Das bedeutet, dass der Dienstgeber die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) bis zum 15. des Folgemonates an den zuständigen Krankenversicherungsträger zu übermitteln hat. In Einzelfällen können die Beiträge auf Antrag auch vorgeschrieben werden.

Fälligkeit und Zahlungsfrist

Die allgemeinen Sozialversicherungsbeiträge sind am letzten Tag des jeweiligen 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

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

Übernahme der Dienstgeberpflichten durch den Arbeitnehmer

Ein Arbeitgeber ohne Niederlassung in Österreich kann gemäß Artikel 109 DVO 574/72 bzw. Artikel 21 DVO 987/2009 mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass dieser die Pflichten zur Zahlung der Beiträge und Erstattung der Meldungen übernimmt. Eine solche Vereinbarung ist der Österreichischen Gesundheitskasse zu übermitteln. Zusätzlich zu dieser Vereinbarung sind ein Dienstvertrag und ein Nachweis über das anzuwendende Arbeitsrecht vorzulegen.

Weiterführende Informationen

Eine umfassende Darstellung der vom Dienstgeber einzuhaltenden Bestimmungen finden Sie in Form eines Arbeitsbehelfes für Dienstgeber und Lohnverrechner im Internet.

Detailauskünfte

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

Impressum Herausgeber: Kooperationsgemeinschaft DGservice ■ Layout: Daniel Korner, Gerhard Trimmel ■ Bildnachweis Titelbild: www.ec.europa.eu ■ Hersteller: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn, Wienerstraße 80 ■ Offenlegung (§ 25 Mediengesetz): Magazin zur Herausgabe von Informationen zur Sozialversicherung ■ Erscheinungsort: Österreichweit ■ Medieninhaber und Redaktion: Niederösterreichische Gebietskrankenkasse, 3100 St. Pölten, Kremser Landstraße 3, vertretungsbefugte Organe abrufbar unter: www.noedis.at/impressum ■ DVR: 0023965