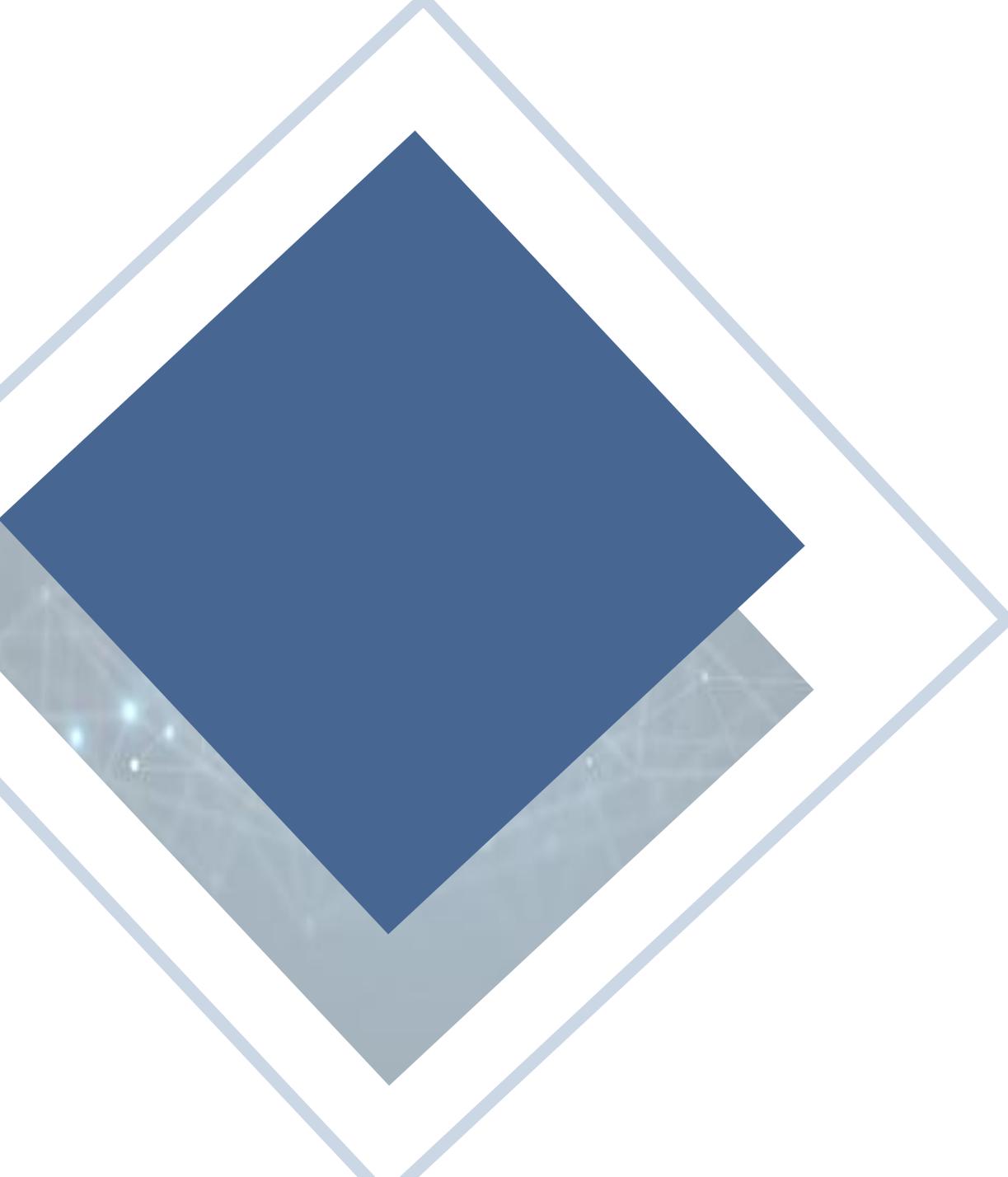


# Grenzüberschreitendes Arbeiten: Österreich

---

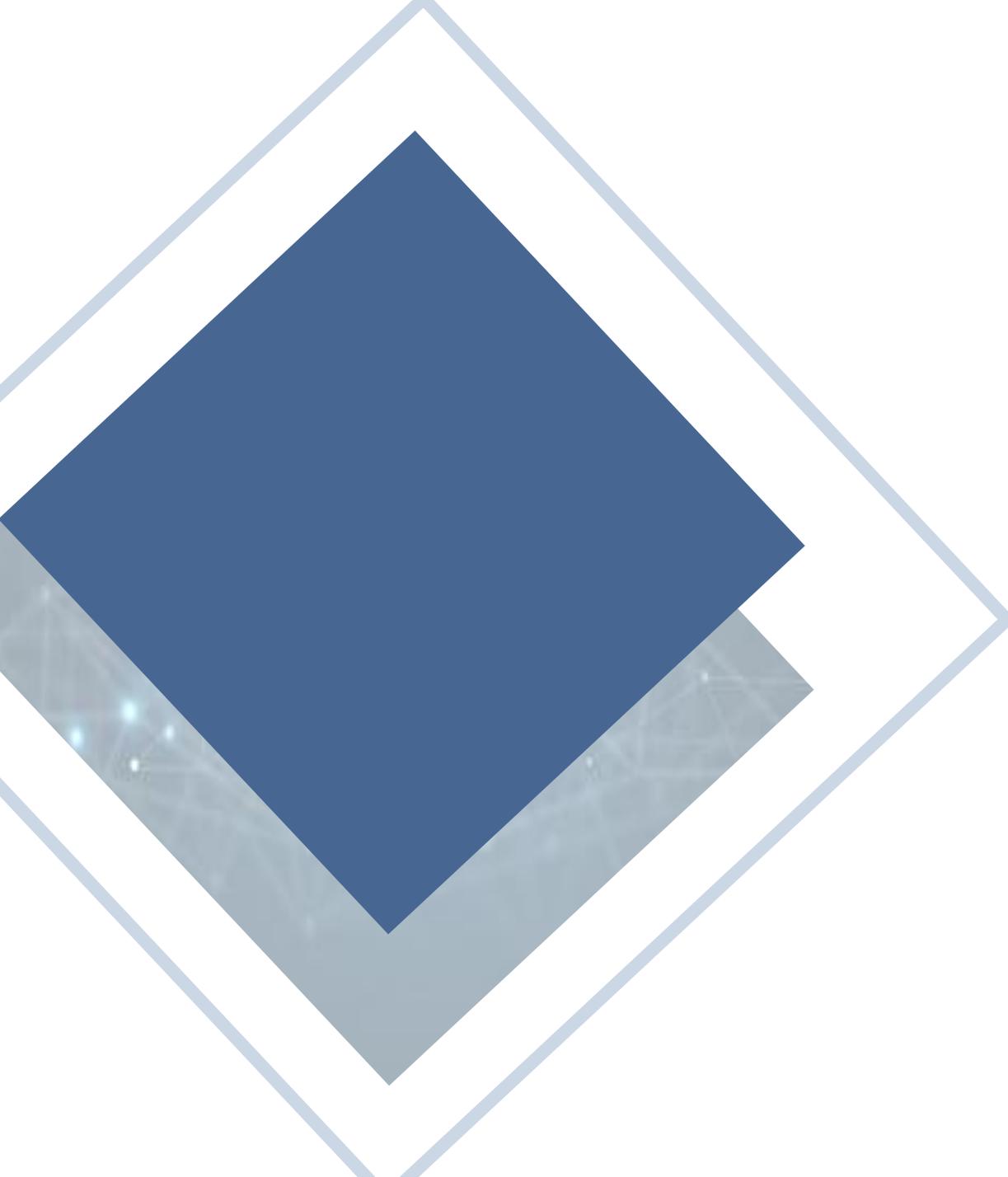
25. Februar 2025  
IHK München und Oberbayern



## Unterscheidung Entsendung – Mobiles Arbeiten

# Entsendung vs. Mobiles Arbeiten

- Eine **Entsendung** liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer **auf Weisung seines Arbeitgebers** zur Erbringung von Arbeitsleistungen vorübergehend im Ausland eingesetzt wird.
- Grundlage für eine in Österreich meldepflichtige Entsendung ist ein **Vertrag** zwischen dem Arbeitgeber mit einem Unternehmen oder einer Privatperson auf Grund dessen der Einsatz des Arbeitnehmenden in Österreich erfolgt.
- **Umfangreiche Melde- und Bereithaltungspflichten (hohe Verwaltungsstrafen)**
  
- **Mobiles Arbeiten** bezeichnet eine flexible Arbeitsweise, diese liegt vor, wenn der Arbeitnehmende nicht an einen festen Arbeitsplatz im Betrieb gebunden ist, sondern seine Aufgaben von verschiedenen Orten aus erledigen kann.
- Unabhängig davon, ob auf Weisung des Arbeitnehmenden oder des Arbeitgebers

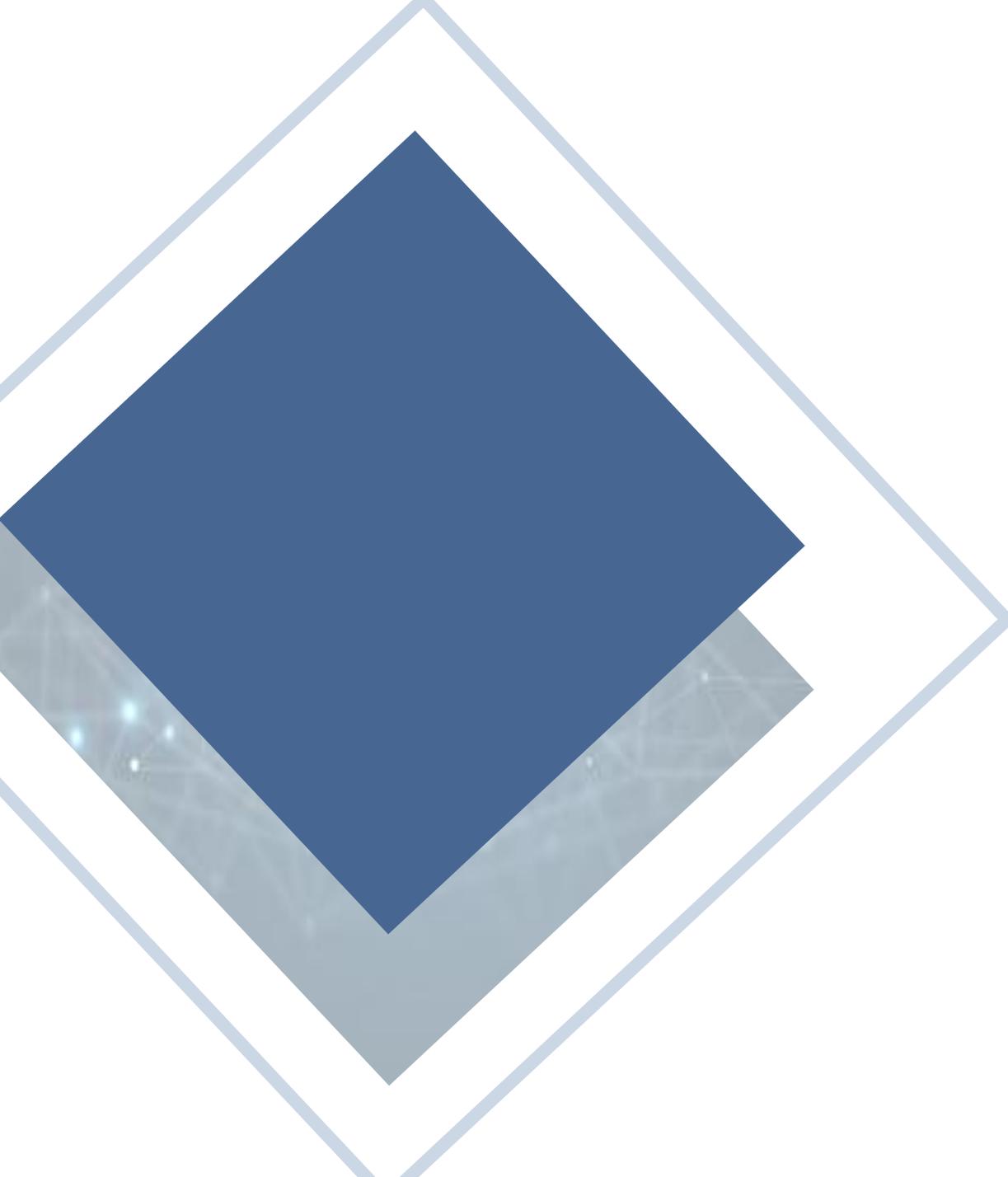


# Arbeitsrechtliche Aspekte bei mobilem Arbeiten

# Welches Arbeitsrecht ist anwendbar?

Zwingend sind immer diejenigen Vorschriften, die dem Arbeitnehmer den größeren Schutz zuteil werden lassen (Art. 8 Abs. 1 ROM-I-Verordnung). Im Verhältnis des österreichischen gegenüber dem deutschen Arbeitsrecht sind das u.a.:

- Kollektivverträge ([www.kollektivvertrag.at](http://www.kollektivvertrag.at)) : Wenn keine räumliche / fachliche Bindung, zumindest entsprechend anwendbar bzgl. des monatlich zu zahlenden Entgelts inkl. 13. und 14. Monatsgehalt / Aufwandsersatzes
- 1 Monat Probezeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist
- Urlaubsanspruch von 25 Tagen bei 5-Tage-Woche
- Wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden, ggf. nach Kollektivvertrag geringer



# Homeoffice-Betriebsstätte

# Entstehen einer Betriebsstätte

## Nationales Österreichisches Recht gem. § 29 BAO

= jede feste örtliche Anlage oder Einrichtung, die der Ausübung eines Betriebes oder wirtschaftlichen Geschäftsbetriebes dient

- Homeoffice kann eine BS darstellen, wenn HO für Zwecke des Arbeitgebers genutzt wird (auch nur geringfügige Tätigkeiten)
- AG wird faktische Verfügungsmacht durch AN aufgrund der betrieblichen Nutzung des HO verschafft

## Einschränkung durch Art. 5 DBA Deutschland-Österreich

- ortsbezogene Geschäftseinrichtung (HO grds. ausreichend),
- dauerhaft (HO hat keine untergeordnete Bedeutung = weniger als 25 %),
- unternehmerische Tätigkeit,
- Verfügungsmacht

Ausnahme bei reinen Hilfstätigkeiten

# Entstehen einer Betriebsstätte

## Einschränkung durch Art. 5 DBA Deutschland-Österreich

### Kriterien für Betriebsstätte:

- Adresse des HO wird als offizielle Firmenadresse verwendet
- Arbeitgeber zahlt Bürokosten (fiktive Miete)
- Festnetz-Anschluss läuft auf den Namen des Arbeitgebers
- Für die Tätigkeit ist ein Büro notwendig, der Arbeitgeber stellt jedoch keines zur Verfügung

### Kriterien gegen Betriebsstätte:

- Reine Hilfstätigkeiten bzw. Tätigkeiten vorbereitender Art (d.h. keine Kerntätigkeit des Arbeitgebers)
- HO ist für die Erledigungen der Aufgaben aus dem Arbeitsvertrag nicht unbedingt notwendig bzw. nur unterstützend
- HO wird nur gelegentlich mit zahlreichen Unterbrechungen genutzt (< 25 % der Gesamtarbeitszeit)

### Vertreterbetriebsstätte

- AN hat Abschluss- und Inkassovollmacht
- AN ist berechtigt, Einzelheiten des Vertrages verbindlich aushandeln

# DEUTSCHE HANDELSKAMMER IN ÖSTERREICH

Schwarzenbergplatz 5 Top 3/1

1030 Wien

[beatrix.holzbauer@dhk.at](mailto:beatrix.holzbauer@dhk.at)

[www.dhk.at](http://www.dhk.at)

