

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	III
Autorenverzeichnis .....	IX

*Christian A. Mahringer/Birgit Renzl, Stuttgart*

<b>Internationale Personalentsendungen als strategischer Erfolgsfaktor</b> .....	1
I. Einleitung .....	1
II. Die strategische Relevanz internationaler Personalentsendungen .....	2
A. Wissenstransfer zur Steuerung globalisierter Unternehmen .....	2
B. Personalentsendungen als Bestandteil des Talent Managements .....	5
III. Kriterien erfolgreicher Personalentsendungen .....	7
A. Anpassung des Angebots an die Anforderungen der Expatriates .....	8
B. Auswahl geeigneter Expatriates .....	10
C. Vorbereitung, Begleitung und Repatriierung .....	14
D. Standardisierte Instrumente mit flexibler Einsetzbarkeit .....	19
E. Compliance in der Personalentsendung .....	21
IV. Zusammenfassung und Ausblick .....	22
V. Literaturverzeichnis .....	23

*Birgit Schrattbauer, Salzburg*

<b>Unionsrechtlicher Rahmen der Arbeitnehmerentsendung</b> .....	27
I. Problemaufriss .....	27
II. Unionsrechtliche Grundlagen der Arbeitnehmerentsendung .....	30
A. Primärrechtlicher Anknüpfungspunkt: Dienstleistungsfreiheit .....	30
1. Allgemeines .....	30
2. Auslegung der Dienstleistungsfreiheit durch den EuGH .....	30
B. Kollisionsrechtliche Grundlage: Rom I-VO .....	33
1. Vom EVÜ zur Rom I-VO .....	33
2. Internationales Arbeitsvertragsrecht nach der Rom I-VO .....	34
C. Entsende-RL .....	37
1. Geltungsbereich der Entsende-RL .....	38
2. Mindeststandards nach der Entsende-RL .....	38
3. Bewertung und Kritik .....	41
4. Durchsetzungs-RL zur Entsende-RL .....	44
III. Fazit .....	47
IV. Literaturverzeichnis .....	47

*Sabine Urnik/Elisabeth Steinhauser, Salzburg*

<b>Risiken und Chancen internationaler Personalentsendungen im nationalen Steuerrecht</b> .....	49
I. Ausgangsüberlegungen und thematische Grundlegung .....	49
II. Risikokomponenten und Chancen im nationalen Steuerrecht auf Seiten des Arbeitnehmers .....	51

A. Feststellung und Konsequenzen der unbeschränkten bzw beschränkten Steuerpflicht in Österreich .....	52
1. Unbeschränkte Steuerpflicht .....	52
2. Beschränkte Steuerpflicht .....	56
B. Ermittlung der Steuerbemessungsgrundlage .....	58
1. Einnahmen und Werbungskosten .....	58
2. Sachliche Steuerbefreiungen .....	59
3. Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen und Freibeträge .....	63
C. Bemessung und Erhebung der Einkommensteuer .....	64
II. Risikokomponenten und Chancen im nationalen Steuerrecht auf Seiten des Arbeitgebers .....	65
A. Lohnnebenkosten .....	65
1. Kommunalsteuer .....	65
2. Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds und Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag .....	68
B. Personalarückstellungen und Beiträge zur Altersvorsorge der Arbeitnehmer ....	69
C. Formalrechtliche Risikokomponenten .....	69
IV. Abschließende Würdigung unter Berücksichtigung von Risiken und Chancen ....	71
V. Literaturverzeichnis .....	73

*Kurt Lassacher/Claudia Grabner, Salzburg/Wien*

### **Risiken und Chancen internationaler Personalentsendungen**

<b>im internationalen Steuerrecht</b> .....	75
I. Ausgangsüberlegungen und thematische Grundlegung .....	75
II. Risikokomponenten bei Anwendung des DBA-Rechts auf Seiten des Arbeitnehmers .....	76
A. Der Sachverhalt .....	76
1. Entsendung versus Karenzierung .....	77
2. Unterscheidung Aktiv-/Passivleistung .....	77
3. Feststellung der Ansässigkeit .....	77
B. Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (Art 15 OECD-MA) .....	80
C. Begründung einer Betriebsstätte .....	81
D. Arbeitgeberbegriff .....	82
E. 183-Tage-Regel .....	83
F. Steuerrechtliche Folgen – Zusammenfassung .....	84
III. Risikokomponenten bei Anwendung des DBA-Rechts auf Seiten des Arbeitgebers .....	85
A. Begründung einer Betriebsstätte .....	85
B. Verrechnungspreise .....	86
IV. Abschließende Würdigung unter Berücksichtigung von Risiken und Chancen ....	87
A. Die Risiken .....	87
1. Die Erfassung des Sachverhalts .....	87
2. Ansässigkeit der natürlichen Person .....	88
3. Verrechnungspreise .....	88
B. Die Chancen .....	88
V. Literaturverzeichnis .....	88

*Walter J. Pfeil, Salzburg*

<b>Arbeitsrechtliche Fragen bei internationalen Personalentsendungen</b> .....	91
I. Problemstellung .....	91
II. Entsendung nach Österreich .....	92
A. Wann ist österreichisches Arbeitsrecht anwendbar? .....	92

B. Konkrete Bereiche .....	94
1. Mindestentgelt .....	94
2. Entgeltfortzahlung .....	97
3. Arbeitszeit .....	99
4. (Anteiliger) Mindesturlaub .....	101
5. ArbeitnehmerInnenschutz, Antidiskriminierung .....	102
6. Bestandschutz .....	103
7. Zwischenbilanz .....	105
C. Durchsetzung der Ansprüche .....	105
1. Gerichtszuständigkeit .....	105
2. Hoheitlicher Schutz gegen Lohn- und Sozialdumping .....	107
III. Entsendung aus Österreich .....	109
A. Wann bleibt österreichisches Arbeitsrecht anwendbar? .....	109
B. Änderung des bestehenden Vertrags .....	110
C. Neuer Vertrag .....	112
D. Betriebsverfassungsrechtliche Fragen .....	114
E. Beendigung und Rückkehr .....	114
IV. Fazit und Perspektiven .....	117
V. Literaturverzeichnis .....	118

*Bernhard Spiegel, Wien*

### **Internationale Personalentsendungen –**

<b>Aktuelle Probleme im Sozialversicherungsrecht .....</b>	<b>121</b>
I. Einleitung .....	121
II. Standortbestimmung – Was sind die rechtlichen Rahmenbedingungen bei einer „Entsendung“? .....	122
A. Internationale Rechtsquellen .....	122
B. Kriterien der Entsendung .....	123
1. Grundsätze der anzuwendenden Rechtsvorschriften .....	123
2. Bindungswirkung des A1 Formulars .....	124
3. Konstitutive Elemente einer Entsendung .....	125
4. Abgrenzung von Erwerbstätigkeiten, die gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten ausgeübt werden .....	127
5. Sonderfall Transportunternehmen .....	128
III. In der Praxis aufgetretene Problemfälle .....	128
A. Ablöseverbot – Fleischzerlegung in einem österreichischen Schlachthof .....	128
B. Ablöseverbot bzw nennenswerte Tätigkeit im Niederlassungsstaat – Hotelbetreiber .....	131
C. Bewusste Vermeidung der österreichischen SV – Internationale Transportunternehmen .....	133
D. Dialogverfahren – Kann es die notwendige Rechtsklarheit erwirken? .....	135
E. Bindungswirkung von „falschen“ PD A1 .....	138
F. Verfahrensprobleme bei Personen, die Tätigkeiten gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten ausüben .....	140
IV. Kurze Zusammenfassung und Ausblick .....	142
V. Literaturverzeichnis .....	143

*Barbara Müller, Linz*

<b>Stabile Flexibilität – Flexibilisierung und ihre Konsequenzen .....</b>	<b>145</b>
I. Stabile Flexibilität .....	146
A. Die Flexibilisierung unserer Gesellschaft .....	146

B. Grenzen verschwimmen, neue Arbeitsformen entstehen .....	146
C. Lebensstilintegration .....	147
II. Flexpatriates und ihr Lebensstil.....	148
A. Zunehmende Flexibilität in der Reisetätigkeit .....	148
B. Auswirkungen von Flexibilität auf den Lebensstil .....	149
C. Facetten von Flexpatriate-Lebensstilen .....	151
III. Flexibilisierung und ihre Konsequenzen .....	153
A. Chancen und Risiken .....	153
B. Flexibles Kontextmanagement zum Schaffen von Stabilität .....	154
IV. Zusammenfassung .....	155
V. Literatur .....	155