

[Home](#) > [Mitarbeiter](#) > [Arbeiten im Ausland](#)

Arbeiten im Ausland

Dieses Dokument wurde erstellt am 13.10.2019

Inhaltsverzeichnis

- [Entsendung in EU-/EWR-Staaten aus Österreich](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Gewerberechtliche Voraussetzungen](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Arbeitsmarktrechtliche Bestimmungen](#)
 - [Kroatische Staatsangehörige \(neue EU-Bürger\)](#)
 - [Arbeitsrechtliche Ansprüche](#)
 - [Schriftliche Aufzeichnung über die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag \("Dienstzettel"\)](#)
 - [Anzuwendende Rechtsvorschriften](#)
 - [Entgelt](#)
 - [Arbeitszeiten](#)
 - [Urlaub](#)
 - [Arbeitnehmerschutzbestimmungen](#)
 - [Gleichbehandlung von Männern und Frauen und sonstige Nichtdiskriminierung bei der Arbeit](#)
 - [Sozialversicherung](#)
 - [Inhaltliche Beschreibung](#)
 - [Dauer der Entsendung](#)
 - [Zuständige Stelle](#)
 - [Zusätzliche Informationen](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Experteninformation](#)
 - [Zum Formular](#)
- [Entsendung in Nicht-EU-/EWR-Staaten aus Österreich](#)
 - [Sozialversicherung](#)
 - [Weiterführende Links](#)
- [Überlassung in EU-/EWR-Staaten aus Österreich](#)
 - [Weiterführende Links](#)
- [Überlassung in Nicht-EU-/EWR-Staaten aus Österreich](#)
- [Schweiz](#)
 - [Dienstleistungserbringung](#)
 - [Dienstleistungen bis 90 Tage](#)
 - [Dienstleistungen über 90 Tage](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Entsendung in die Schweiz](#)
 - [Arbeitsmarktrechtliche Vorschriften](#)
 - [Entsendedauer bis zu 90 Tagen](#)
 - [Entsendedauer von mehr als 90 Tagen](#)
 - [Zuständige Behörde:](#)
 - [Arbeitsrechtliche Ansprüche der entsandten Arbeitnehmer](#)
 - [Sozialversicherung](#)
 - [Dauer der Entsendung](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Zum Formular](#)
 - [Mitnahme von Werkzeugen bzw. Maschinen](#)
 - [Inhaltliche Beschreibung](#)
 - [Zuständige Stelle](#)
 - [Zusätzliche Informationen](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Experteninformation](#)

Arbeiten im Ausland

Aktuelle Informationen über Arbeiten im Ausland, Entsendung und Überlassung von Mitarbeitern in EU-Staaten, in Nicht-EU-Staaten, in die Schweiz etc.

Information für Einsteiger

Eine Berufstätigkeit im Ausland auszuüben ist mit vielen rechtlichen Überlegungen verbunden. Dabei gelten in den verschiedenen Staaten unterschiedliche Regelungen.

EU-/EWR-Staaten und Schweiz

Für Unternehmerinnen/Unternehmer aus EU-/EWR-Staaten sowie aus der Schweiz gilt aufgrund der EU -Dienstleistungsfreiheit, dass sie vorübergehende grenzüberschreitende Dienstleistungen mithilfe eigenen Personals in jedem anderen EU-/EWR-Staat ausführen können, sofern es keine besonderen Regelungen gibt und die Unternehmerin/der Unternehmer im Sitzstaat zur Ausübung dieses Gewerbes befugt ist.

Nicht-EU-/EWR-Staaten

Für Dienstleistungen, die grenzüberschreitend außerhalb der EU (Nicht-EU-Ausland) erbracht werden sollen, gelten von Land zu Land unterschiedliche Regelungen.

Folgende Punkte müssen beispielsweise vorab von den Unternehmerinnen/den Unternehmern berücksichtigt werden:

- Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen
- Arbeitserlaubnis, arbeitsmarktrechtliche Bestimmungen
- Steuerliche Vorgaben
- Sozialversicherungspflichten
- Gewerberechtliche Zulässigkeit
- Einfuhrvorschriften und Zölle (z.B. für mitgebrachte Gerätschaften und Werkzeug)
- Berufsqualifikationen und Berufszulassungen

Informationen zur Ausübung von [⇒ freiberuflichen Tätigkeiten](#) finden sich auf den Seiten der jeweiligen Kammer bzw. des jeweiligen Berufsverbandes.

TIPP Informationen zu den Bestimmungen des jeweiligen Landes erhalten Sie bei den ausländischen Vertretungsbehörden in Österreich sowie bei den Außenhandelsstellen der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) direkt vor Ort.

Für nähere Auskünfte zu Zöllen und Einfuhrvorschriften kontaktieren Sie das Bundesministerium für Finanzen oder die Wirtschaftskammer Österreich.

Weiterführende Links

- [⇒ Sozialversicherungsabkommen \(BMSGK\)](#)
- [⇒ Fragen-Antworten-Katalog zur europäischen Sozialversicherung \(NÖGKK\)](#)
- [⇒ Praxisleitfaden "Auslandstätigkeit: Wer ist wo versichert?" \(NÖGKK\)](#)
- [⇒ Ausländische Vertretungsbehörden in Österreich \(BMEIA\)](#)
- [⇒ Außenhandelsstellen \(WKO\)](#)
- [⇒ Bundesministerium für Finanzen](#)
- [⇒ Wirtschaftskammer Österreich](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Entsendung in EU-/EWR-Staaten aus Österreich

Unternehmerinnen/Unternehmer, die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vorübergehend zur Dienstleistungserbringung aus Österreich in EU-/EWR-Staaten entsenden wollen, müssen Folgendes berücksichtigen:

- [Gewerberechtliche Voraussetzungen](#)
- [Arbeitsmarktrechtliche Bestimmungen](#)
- [Arbeitsrechtliche Ansprüche](#)
- [Sozialversicherung](#)

HINWEIS In allen EU-/EWR-Staaten **gelten** für die Entsendung von ausländischen Arbeitnehmerinnen/ausländischen Arbeitnehmern andere Vorschriften.

Nähere Auskünfte zu den Bestimmungen des Staates, in den ein Unternehmen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern entsenden möchte, sind auch bei den Außenhandelsstellen der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) direkt vor Ort erhältlich.

Die Informationen auf unseren Seiten sollen einen **Überblick** bieten, welche Fragen bei der Entsendung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern in einen anderen EU-/EWR-Staat wesentlich sind.

Weiterführende Links

- [» Leitlinien für die Entsendung von Arbeitnehmern \(Europäische Kommission\)](#)
- [» Entsendung von Mitarbeitern \(Europäische Kommission\)](#)
- [» Außenhandelsstellen \(WKO\)](#)
- [» Wirtschaftskammer Österreich](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Gewerberechtliche Voraussetzungen

Bei der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen müssen grundsätzlich die jeweiligen gewerberechtlichen Bestimmungen des EU-/EWR-Staates, in dem die Dienstleistung erbracht wird, eingehalten werden.

Die gewerberechtlichen Bestimmungen sind in allen EU-/EWR-Staaten unterschiedlich geregelt und können bei den Außenhandelsstellen der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) vor Ort erfragt werden.

Für [» reglementierte Gewerbe](#) ist grundsätzlich ein **Befähigungsnachweis** erforderlich. Die Unternehmerin/der Unternehmer kann sich die fachliche Qualifikation und die Ausübung des Gewerbes mittels einer **EWR-Bescheinigung** bestätigen lassen.

Unternehmerinnen/Unternehmer aus Österreich, die grenzüberschreitend Dienstleistungen erbringen wollen, können die EWR-Bescheinigung bei der zuständigen Gewerbebehörde beantragen.

HINWEIS Detaillierte Informationen dazu erhalten Sie im Kapitel "[» Ausstellung von EWR-Bescheinigungen](#)".

Informationen zur Ausübung von [» freiberuflichen Tätigkeiten](#) finden sich auf den Seiten der jeweiligen Kammer bzw. des jeweiligen Berufsverbandes.

Weiterführende Links

- [» AußenwirtschaftsCenter der Wirtschaftskammer Österreich](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

Arbeitsmarktrechtliche Bestimmungen

Die Entsendung ausländischer Arbeitnehmerinnen/ausländischer Arbeitnehmer ist im Beschäftigungsstaat in der Regel zu **melden**.

Für die Entsendung von kroatischen Staatsangehörigen (neue EU-Bürgerinnen/neue EU-Bürger) oder von **Drittstaatsangehörigen** kann zusätzlich eine **arbeitsmarktbehördliche Bewilligung** des Beschäftigungsstaates erforderlich sein.

Kroatische Staatsangehörige (neue EU-Bürger)

Bei der Beschäftigung von kroatischen Staatsangehörigen gelten in einigen EU-Staaten noch die Übergangsregelungen. Für Deutschland ist zu beachten, dass auch die Entsendung von Bürgerinnen/Bürgern des neuen EU-Mitgliedstaats Kroatien durch Unternehmen mit Sitz in Österreich Beschränkungen unterliegt.

Macht ein EU-Staat von den Übergangsregelungen Gebrauch, kann für die Entsendung aus Registrierungsgründen vorab eine Genehmigung von oder Anmeldung bei der zuständigen Behörde des Beschäftigungsstaates erforderlich sein.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Arbeitsrechtliche Ansprüche

Schriftliche Aufzeichnung über die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag ("Dienstzettel")

Dauert die Entsendung einer Arbeitskraft **länger als einen Monat**, muss die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber einen [» Dienstzettel](#) ausstellen, der unter anderem folgende Angaben zu enthalten hat:

- Voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit
- Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist, sofern es sich nicht um Euro handelt
- Allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich
- Eine allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit

Der Dienstzettel muss nicht ausgehändigt werden, wenn die genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen (z.B. Arbeitsvertrag) enthalten sind.

Anzuwendende Rechtsvorschriften

Grundsätzlich gelten für das Arbeitsverhältnis zwischen dem Unternehmen und der entsandten Arbeitnehmerin/dem entsandten Arbeitnehmer **die österreichischen Rechtsvorschriften**.

Die EU-Entsenderichtlinie schreibt jedoch vor, dass im Beschäftigungsstaat für die entsandte Arbeitskraft **mindestens die Vorschriften des Beschäftigungsstaates** über Arbeitszeit, bezahlten Mindestjahresurlaub, Mindestentgelt, Arbeitskräfteüberlassung, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Arbeitnehmerschutz), Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Arbeit und über sonstige Nichtdiskriminierung zur Anwendung kommen müssen.

BEISPIEL Ein österreichisches Montageunternehmen entsendet für die Dauer von zwei Monaten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach Schweden, um dort Fertigteilhäuser aufzubauen. Es gelten für die Monteurinnen/Monteure die arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen aus Österreich (Entsendestaat) und nicht jene aus Schweden (Beschäftigungsstaat). Ist jedoch der Mindestlohn für diese Tätigkeit in Schweden höher als in Österreich, muss das Entgelt der entsandten Arbeitnehmerin/des entsandten Arbeitnehmers dem Mindestlohn in Schweden angepasst werden. Schreibt das schwedische Arbeitsrecht bestimmte Normen (z.B. Mindestruhezeiten) zwingend vor, so sind diese jedenfalls einzuhalten.

Die Arbeitsbedingungen der entsandten Arbeitnehmerin/des entsandten Arbeitnehmers müssen demnach in folgenden Punkten **zumindest** den **Arbeitsbedingungen im Beschäftigungsstaat** entsprechen:

Entgelt

Die entsandte Arbeitskraft hat Anspruch auf das gesetzliche oder kollektivvertragliche Entgelt, das im Beschäftigungsstaat für vergleichbare Tätigkeiten gebührt.

Arbeitszeiten

Die im Beschäftigungsstaat üblichen Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten sind einzuhalten, wenn diese zwingend vorgeschrieben sind.

Urlaub

Die entsandte Mitarbeiterin/der entsandte Mitarbeiter hat Anspruch auf den im Beschäftigungsstaat üblichen bezahlten Mindestjahresurlaub, wenn das in Österreich vorgesehene Urlaubsausmaß geringer ist.

Arbeitnehmerschutzbestimmungen

Vorschriften des Beschäftigungsstaates, die dem Schutz der Arbeitnehmerinnen/der Arbeitnehmer dienen, sind einzuhalten. Dazu zählen insbesondere Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen sowie Bestimmungen, die Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz regeln.

Gleichbehandlung von Männern und Frauen und sonstige Nichtdiskriminierung bei der Arbeit

Weiters müssen auch im Beschäftigungsstaat geltende Nichtdiskriminierungsbestimmungen befolgt werden.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Sozialversicherung

Inhaltliche Beschreibung

Entsandte Arbeitnehmerinnen/entsandte Arbeitnehmer bleiben in Österreich nach dem [» Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz](#) (ASVG) versichert, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Die voraussichtliche Dauer der Entsendung beträgt maximal vierundzwanzig Monate.
- Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin löst keine andere Arbeitskraft ab, deren Entsendezeit abgelaufen ist (Kettenentsendung).
- Die Tätigkeit wird auf Rechnung des Entsendeunternehmens ausgeführt.
- Der Unternehmer oder die Unternehmerin übt eine nennenswerte Geschäftstätigkeit in Österreich aus.

Sachleistungen, d.h. Krankenbehandlungen auf Rechnung des zuständigen österreichischen Krankenversicherungsträgers werden von den in Betracht kommenden Leistungserbringern des jeweiligen EU-Mitgliedstaates, EWR-Staates bzw. der Schweiz gegen Vorlage der [» Europäischen Krankenversicherungskarte](#) (EKVK), der "Bescheinigung als provisorischer Ersatz für die EKVK" (PEB) oder der Bescheinigung S1 bei Wohnsitzverlegung aushilfsweise gewährt.

HINWEIS Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer sollte bereits zu Beginn der Entsendung die Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften (PD A1) und die Bestätigung über den Leistungsanspruch bei sich haben, um im Bedarfsfall abgesichert zu sein.

Dauer der Entsendung

Die österreichischen sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften kommen nur zur Anwendung, wenn die

voraussichtliche Dauer der Entsendung **vierundzwanzig Monate** nicht überschreitet.

ACHTUNG Das österreichische Sozialversicherungsrecht kommt nur dann zur Anwendung, wenn die Entsendedauer maximal 24 Monate beträgt. Andernfalls gelten die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen des Beschäftigungsstaates. Nach Inanspruchnahme der 24 Monate könnte für eine Verlängerung der Entsendung auf maximal fünf Jahre (insgesamt) unter gewissen Voraussetzungen eine Änderung des Beschäftigungsort-Prinzips durch eine Ausnahmereinbarung – zu schließen zwischen den zuständigen Behörden der betroffenen Staaten – erwirkt werden.

Zuständige Stelle

Die Sozialversicherungsträger bzw. die Sozialministerien der jeweiligen Mitgliedstaaten.

Zusätzliche Informationen

Weiterführende Links

⇒ [Entsendung \(Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft\)](#)

Experteninformation

Es steht keine Experteninformation zur Verfügung.

Zum Formular

⇒ [Bescheinigungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften \(PD A1\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Entsendung in Nicht-EU-/EWR-Staaten aus Österreich

Eine Entsendung liegt vor, wenn die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber mit Sitz in Österreich eine Arbeitnehmerin/einen Arbeitnehmer vorübergehend im Ausland zur Erbringung von Arbeitsleistungen einsetzt. "Vorübergehend" bedeutet, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer aufgrund eines für Österreich abgeschlossenen Arbeitsvertrages die Arbeit gewöhnlich in Österreich verrichtet.

Grundsätzlich unterliegt das Arbeitsverhältnis den Rechtsvorschriften in **Österreich**. Es können jedoch im Beschäftigungsstaat zwingende arbeitsrechtliche Normen (z.B. Mindestruhezeiten oder Höchstarbeitszeiten) zur Anwendung kommen, die die Dienstgeberin/der Dienstgeber befolgen muss.

TIPP Die Bestimmungen für die Entsendung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern außerhalb von EU-/EWR-Staaten sind von Land zu Land verschieden. Informationen dazu erhalten Sie bei den jeweiligen Außenhandelsstellen der Wirtschaftskammer Österreich.

Sozialversicherung

Mit bestimmten Staaten wurde in bilateralen Abkommen die Entsendung und die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer geregelt. Diese besagen, dass für einen Zeitraum von **24 Monaten** (bzw. **60 Monaten**) die Vorschriften des österreichischen Sozialversicherungsrechts weiterhin gelten.

Vertragsstaaten:

- Australien (60 Monate)
- Albanien
- Bosnien und Herzegowina

- Chile (60 Monate)
- Indien (60 Monate)
- Israel
- Kanada (60 Monate)
- Korea (60 Monate)
- Mazedonien
- Moldau
- Philippinen (60 Monate)
- Serbien
- Montenegro
- Tunesien
- Türkei
- Uruguay
- USA (60 Monate)

In manchen der Vertragsstaaten besteht bei Krankheit (oder Unfall) Anspruch auf Sachleistungen. Die Ansprüche sind den einzelnen Abkommen zu entnehmen.

Bei der Entsendung in andere Staaten erhalten die entsandten Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer die (sozialversicherungsrechtlichen) Leistungen bei Krankheit oder Unfall zunächst **von der Dienstgeberin/vom Dienstgeber**.

Die Dienstgeberin/der Dienstgeber muss den zuständigen Krankenversicherungsträger **innerhalb eines Monats** vom Eintritt eines **Krankheitsfalles** in Kenntnis setzen. Nur bei einer zeitgerechten Verständigung hat die Dienstgeberin/der Dienstgeber Anspruch auf Kostenersatz durch den zuständigen Krankenversicherungsträger.

TIPP Auf dem Portal der österreichischen Sozialversicherungsträger finden Sie weitere Informationen zur Entsendung ins Ausland und Formulare zum Download.

Weiterführende Links

- [» Außenhandelsstellen \(WKO\)](#)
- [» Entsendung ins Ausland \(Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Überlassung in EU-/EWR-Staaten aus Österreich

Arbeitskräfteüberlassung liegt vor, wenn Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer von einem [» Unternehmen](#) (Überlasser) einem anderen Unternehmen (Beschäftiger) für bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung gestellt werden. Der Arbeitsvertrag wird zwischen der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer und dem überlassenden Unternehmen abgeschlossen. Die Arbeitskraft wird vertraglich verpflichtet, ihre oder seine Arbeitsleistung beim beschäftigenden Unternehmen zu erbringen. Für das Arbeitsverhältnis gelten grundsätzlich die **österreichischen Rechtsvorschriften**.

In den EU- und EWR-Staaten gelten für die Überlassung ausländischer Arbeitnehmerinnen/ausländischer Arbeitnehmer unterschiedliche Vorschriften.

Die Überlassung ausländischer Arbeitnehmerinnen/ausländischer Arbeitnehmer ist im Staat, in dem das beschäftigende Unternehmen seinen Sitz hat, zu **melden**. Zusätzlich kann – insbesondere für die Überlassung von **neuen EU-Bürgerinnen/neuen EU-Bürgern** – eine **arbeitsmarktbehördliche Bewilligung** des anderen EU- oder EWR-Staates erforderlich sein.

Bei der grenzüberschreitenden Überlassung von ausländischen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mit einer [» Beschäftigungsbewilligung](#) bzw. Arbeitserlaubnis von Österreich in einen ausländischen Staat sind die im jeweiligen Aufnahmestaat geltenden Regelungen für die Tätigkeit grenzüberschreitend überlassener Arbeitskräfte genau zu prüfen.

Gelten im Staat, in den die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer überlassen wird, **zwingende arbeitsrechtliche Normen** (z.B. Regelung der Mindestlöhne, Urlaubsansprüche oder Höchstarbeitszeiten für überlassene Arbeitnehmerinnen/überlassene Arbeitnehmer), kommen diese zur Anwendung, sofern es für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer von Vorteil ist.

TIPP Nähere Auskünfte zu den Bestimmungen des Staates, in den Sie Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer entsenden wollen, erhalten Sie bei den Außenhandelsstellen der Wirtschaftskammer Österreich (WKO).

Weiterführende Links

- [⇒ Außenhandelsstellen \(WKO\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Überlassung in Nicht-EU-/EWR-Staaten aus Österreich

Für die Überlassung von Arbeitskräften in einen Nicht-EU-/EWR-Staat ist eine Einzelbewilligung der für das überlassende Unternehmen zuständigen [⇒ Gewerbebehörde](#) (Bezirksverwaltungsbehörde) erforderlich. Sie wird nur in besonderen Fällen auf Antrag des Überlassers erteilt, wenn keine arbeitsmarktpolitischen oder volkswirtschaftlichen Gründe dagegen sprechen. Zudem muss der Schutz der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer gewährleistet sein.

Grundsätzlich dürfen nur österreichische Staatsbürgerinnen/österreichische Staatsbürger ins Ausland überlassen werden. In Ausnahmefällen können kurzfristig auch ausländische Personen überlassen werden, sofern sie einen Befreiungsschein besitzen.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Schweiz

Die Schweiz greift bei der Zulassung ausländischer Arbeitskräfte auf ein duales System zurück.

Staatsangehörige der EU-/EFTA-Staaten (somit auch Bürgerinnen/Bürger aus Österreich) sind aufgrund der bilateralen Verträge mit der Schweiz **freizügigkeitsberechtigt**, d.h. sie haben unter bestimmten Bedingungen freien Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt.

Aus **Nicht-EU-/EFTA-Staaten** werden in beschränktem Ausmaß **nur besonders qualifizierte Arbeitskräfte** zugelassen, sofern keine geeigneten Arbeitnehmerinnen/geeigneten Arbeitnehmer aus der Schweiz oder aus EU-/EFTA-Staaten rekrutiert werden können.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Dienstleistungserbringung

- [Dienstleistungen bis 90 Tage](#)

- [Dienstleistungen über 90 Tage](#)
- [Weiterführende Links](#)

Dienstleistungen bis 90 Tage

Staatsangehörige eines EU- und EFTA-Staates benötigen für die Erbringung einer grenzüberschreitenden Dienstleistung **keine Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung** für die Schweiz, sofern sich die Tätigkeit auf maximal 90 Arbeitstage im Kalenderjahr erstreckt. Es besteht lediglich eine **Meldepflicht** der Dienstleistungserbringerin/des Dienstleistungserbringers (Unternehmen und Einzelpersonen) über ein Online-Meldeverfahren an die kantonalen Behörden. Die Meldung muss bis acht Tage vor Beginn der Arbeiten erfolgen, der genaue Zeitpunkt hängt von der Dauer der Dienstleistung und der Branche, in der sie erbracht wird, ab und sollte bereits vor der Einreise abgeklärt werden.

HINWEIS Lediglich für Unternehmerinnen/Unternehmer aus einem neuen EU-Mitgliedstaat ist in bestimmten Sektoren (z.B. Baugewerbe) eine Bewilligung erforderlich.

In der Schweiz sind die Branchen Arbeitsvermittlung, Personalverleih sowie Finanzdienstleistungen vom Grundsatz der Dienstleistungsfreiheit ausgenommen.

Dienstleistungen über 90 Tage

Dauert die Erwerbstätigkeit in der Schweiz länger als 90 Tage im Kalenderjahr, muss in jenem Kanton um die Bewilligung angesucht werden, in welchem die Dienstleistung erbracht wird. Dieses Ansuchen kann auch über die Dienstleistungsbezieherin/den Dienstleistungsbezieher in der Schweiz gestellt werden.

Die Bewilligung muss bereits vor Aufnahme der Tätigkeit bei der zuständigen kantonalen Stelle beantragt werden. Diese Dienstleistungen unterliegen der arbeitsmarktrechtlichen Prüfung (Inländerbevorzugung, Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen) sowie der Kontingentierung.

Von der arbeitsmarktrechtlichen Prüfung wird nur dann abgesehen, wenn ein spezielles Dienstleistungsabkommen zwischen der EU und der Schweiz besteht, wie es z.B. für den Luft- und Landverkehr beschlossen wurde. In diesem Fall haben Angehörige aus EU- und EFTA-Staaten für die gesamte Dauer ihrer Tätigkeit das Aufenthaltsrecht.

Weiterführende Links

- [⇒ Kantonale Arbeitsmarktbehörden \(Schweizer Staatssekretariat für Migration\)](#)
- [⇒ Ausländische Vertretungen in Österreich – Schweizerische Vertretungsbehörde \(BMEIA\)](#)
- [⇒ Aufenthalt von EU-Staatsangehörigen in der Schweiz \(Schweizer Staatssekretariat für Migration\)](#)
- [⇒ Aufenthalt von Nicht-EU/EFTA-Angehörigen in der Schweiz \(Schweizer Staatssekretariat für Migration\)](#)
- [⇒ Broschüre "Zwischenstaatliche Beziehungen Österreichs im Bereich der Sozialen Sicherheit" – Sozialversicherungsabkommen Österreichs \(BMASGK\)](#)
- [⇒ Online-Meldeverfahren für Kurzaufenthalte an die kantonalen Behörden \(Schweizerische Eidgenossenschaft\)](#)

Stand: 08.04.2019

Abgenommen durch:

- USP-Redaktion

Entsendung in die Schweiz

- [Arbeitsmarktrechtliche Vorschriften](#)
- [Arbeitsrechtliche Ansprüche der entsandten Arbeitnehmer](#)
- [Sozialversicherung](#)
- [Weiterführende Links](#)
- [Zum Formular](#)

Arbeitsmarktrechtliche Vorschriften

⇒ [Unternehmen](#) mit Sitz in Österreich können ebenso wie alle anderen EU- und EFTA-Staaten für einen bestimmten Zeitraum eigene Arbeitnehmerinnen/eigene Arbeitnehmer zur Dienstleistungserbringung in die Schweiz entsenden.

Entsendedauer bis zu 90 Tagen

Für baugewerbliche Arbeiten und Montage, Reinigungsarbeiten, Sicherheitsdienstleistungen und im Gastgewerbe muss acht Tage vor Arbeitsbeginn die Meldung an das jeweilige kantonale Arbeitsamt erstattet werden. Für übrige Dienstleistungserbringungen bis zu acht Tagen Tätigkeitsdauer ist eine Entsendung melde- und bewilligungsfrei.

Entsendedauer von mehr als 90 Tagen

Bei einer Entsendedauer von mehr als 90 Tagen besteht generell eine Bewilligungspflicht, der eine volle arbeitsmarktrechtliche Prüfung (Inländerbevorzugung, Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen, Kontingentierung) vorausgeht. Nur in bestimmten Branchen, für die spezielle Abkommen getroffen wurden (z.B. Luft- und Landverkehr) wird von dieser Prüfung abgesehen, die Kontingentbelastung bleibt jedoch aufrecht.

Drittstaatsangehörige dürfen nur dann in die Schweiz entsendet werden, wenn sie seit mindestens zwölf Monaten dauerhaft in einem Vertragsstaat arbeits- und aufenthaltsberechtigt sind. Unter bestimmten Voraussetzungen gilt Visumpflicht.

Zuständige Behörde:

Die ➤ [kantonale Arbeitsmarktbehörde](#)

Arbeitsrechtliche Ansprüche der entsandten Arbeitnehmer

Die Arbeitsbedingungen und Löhne entsandter Arbeitnehmerinnen/entsandter Arbeitnehmer müssen den Vorschriften der Schweiz entsprechen. Um Erwerbstätige vor dem Risiko von Sozial- und Lohndumping zu schützen, wurden flankierende Maßnahmen eingeführt. Die flankierenden Maßnahmen des Bundes verlangen, dass die entsandten Mitarbeiterinnen/entsandten Mitarbeiter für die gleiche Tätigkeit die in der Schweiz bezahlten Mindestlöhne erhalten.

Sozialversicherung

Entsandte Arbeitnehmerinnen/entsandte Arbeitnehmer bleiben in Österreich nach dem ➤ [Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz](#) (ASVG) versichert, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Die voraussichtliche Dauer der Entsendung beträgt maximal 24 Monate.
- Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin löst keine andere Arbeitskraft ab, deren Entsendezeit abgelaufen ist (Kettenentsendung).
- Die Tätigkeit wird auf Rechnung des Entsendeunternehmens ausgeführt.
- Der Unternehmer oder die Unternehmerin übt eine nennenswerte Geschäftstätigkeit in Österreich aus.

Sachleistungen, d.h. Krankenbehandlungen auf Rechnung des zuständigen österreichischen Krankenversicherungsträgers werden von den in Betracht kommenden Leistungserbringern des jeweiligen EU-Mitgliedstaates, EWR-Staates bzw. der Schweiz gegen Vorlage der ➤ [Europäischen Krankenversicherungskarte](#) (EKVK), der "Bescheinigung als provisorischer Ersatz für die EKVK" (PEB) oder der Bescheinigung S1 bei Wohnsitzverlegung aushilfsweise gewährt.

HINWEIS Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer sollte bereits zu Beginn der Entsendung die Bescheinigungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften (PD A1) und die Bestätigung über den Leistungsanspruch bei sich haben, um im Bedarfsfall abgesichert zu sein.

Dauer der Entsendung

Die österreichischen sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften kommen nur zur Anwendung, wenn die voraussichtliche Dauer der Entsendung **24 Monate** nicht überschreitet.

ACHTUNG Das österreichische Sozialversicherungsrecht kommt nur dann zur Anwendung, wenn die Entsendedauer maximal 24 Monate beträgt. Andernfalls gelten die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen des Beschäftigungsstaates. Nach Inanspruchnahme der 24 Monate könnte für eine Verlängerung der Entsendung auf maximal fünf Jahre (insgesamt) unter gewissen Voraussetzungen eine Änderung des Beschäftigungsort-Prinzips durch eine Ausnahmereinbarung – zu schließen zwischen den zuständigen Behörden der betroffenen Staaten – erwirkt werden.

Zuständige Behörde:

Die Sozialversicherungsträger bzw. die Sozialministerien der jeweiligen Mitgliedstaaten.

Weiterführende Links

- [» Arbeitsbewilligungen \(Schweizer Staatssekretariat für Migration\)](#)
- [» Adressliste der kantonalen Arbeitsmarktbehörden \(Schweizer Staatssekretariat für Migration\)](#)
- [» Entsendung \(Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft\)](#)

Zum Formular

» [Bescheinigungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften \(PDA1\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Mitnahme von Werkzeugen bzw. Maschinen

Inhaltliche Beschreibung

Bei der Einfuhr von Werkzeugen und Maschinen in die Schweiz müssen Dienstleistungserbringerinnen/Dienstleistungserbringer beachten, dass die mitgeführten Gerätschaften sowie deren Verwendungszweck unterschiedlich bewertet werden und die Einfuhr gemeldet werden muss. Gebrauchtes Werkzeug kann gemäß Zollabkommen über die vorübergehende Verwendung (Istanbuler Abkommen) formlos ein- und ausgeführt werden.

Ausrüstung für die Durchführung einer bestimmten Aufgabe oder für die Ausübung eines Berufs kann in der Regel vereinfacht in die Schweiz eingeführt werden. Für eine teure bzw. umfangreiche Ausrüstung oder Maschinen empfiehlt sich eine temporäre Zollabfertigung. Darin wird anhand einer Inventarliste der Umfang der Ausrüstung schriftlich festgehalten und je nach Abfertigungsart eine Sicherstellung (Bardepot oder Bürgschaft) für die Einfuhrabgaben verlangt. Bei Wiederausfuhr der gelisteten Gegenstände wird diese wieder zurückerstattet.

Zu diesem Zweck eignet sich ein [» Carnet ATA](#), das als internationales Zollpapier die zollfreie vorübergehende Ein-, Aus- und Durchfuhr von Waren (bis zu einem Jahr) gestattet. Eine national beschränkte Möglichkeit der temporär zollfreien Einfuhr bietet die Zollanmeldung für die vorübergehende Verwendung (ZAVV).

Zuständige Stelle

Die Außenwirtschaftsabteilung der [» Wirtschaftskammer Ihres Bundeslandes](#) für die Ausstellung des Carnet ATA

Die Zollanmeldung für die vorübergehende Verwendung kann durch Ihre Spediteurin/Ihren Spediteur bzw. als Selbstanmeldung beim Grenzübertritt erfolgen.

HINWEIS Dienstleistungserbringerinnen/Dienstleistungserbringer, die für ihre mitgeführten Berufsgegenstände kein Carnet ATA vorlegen oder eine Zollanmeldung für die vorübergehende Verwendung durchführen, müssen damit rechnen, bei der Einreise die Einfuhrumsatzsteuer und gegebenenfalls den Zoll **als Bardepot hinterlegen** zu müssen.

Zusätzliche Informationen

TIPP Eine Auflistung zugelassener Ausrüstungsgegenstände finden Sie in den Anhängen A bis C des [» Zollabkommens über die vorübergehende Einfuhr von Berufsausrüstung](#).

Weiterführende Links

- [» Vorübergehende Einfuhr \(Eidgenössische Zollverwaltung\)](#)

Experteninformation

Es steht keine Experteninformation zur Verfügung.

Stand: 08.01.2018

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort