

AWO - SERVICE-DOKUMENT



AWO SERVICE LINE | 8-16 UHR 0800|397678 [=0800|EXPORT] awo@wko.at wko.at/awo

EXPORT SUPPORT

ENTSENDUNG/MITNAHME VON ARBEITNEHMERN EINES ÖSTERREICHISCHEN BETRIEBES ZUR ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN IN DEN NEUEN MITGLIEDSTAATEN DER EU

GESETZLICHE BESTIMMUNGEN

ERFORDERLICHE DOKUMENTE

WEITERFÜHRENDE INFOS, LINKS

AUSSENHANDELSSTELLE WARSCHAU, PRAG, PRESSBURG, BUDAPEST, LAIBACH, BUKAREST, SOFIA, HELSINKI
MÄRZ 2009

Herausgeber, Medieninhaber (Verleger) und Hersteller: AUSSENWIRTSCHAFT ÖSTERREICH (AWO)
Wiedner Hauptstraße 63, Postfach 150, 1045 Wien,
Tel.: 05 90 900 DW 4325, E-Mail: awo.eu2@wko.at, Internet: <http://wko.at/awo>
Die Unterlage zu dieser Veröffentlichung stellte die zuständige Außenhandelsstelle zur Verfügung.

© AUSSENWIRTSCHAFT ÖSTERREICH (AWO)

Die Wiedergabe mit Quellenangabe ist vorbehaltlich anders lautender Bestimmungen gestattet.
Ist für die Wiedergabe bestimmter Text- und Multimedia-Daten (Ton, Bilder, Programme usw.) eine
vorherige Genehmigung einzuholen, so hebt diese die obenstehende allgemeine Genehmigung auf; auf
etwaige Nutzungseinschränkungen wird deutlich hingewiesen.

Trotz sorgfältiger Prüfung aller in der vorliegenden Publikation enthaltenen Informationen sind Fehler nicht
auszuschließen. Die Richtigkeit des Inhaltes ist daher ohne Gewähr. Eine Haftung der Außenhandelsstelle, der
AUSSENWIRTSCHAFT ÖSTERREICH (AWO) bzw. der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) ist ausgeschlossen.

INHALTSVERZEICHNIS

I. POLEN.....	4
II. TSCHECHIEN	9
III. SLOWAKEI	12
IV. UNGARN	15
V. SLOWENIEN	17
VI. RUMÄNIEN.....	20
VII. BULGARIEN.....	24
VIII. BALTIKUM	27
A N H A N G	28
A) E 101.....	28
B) LINKS.....	34

I. POLEN

EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit

Für österreichische Staatsbürger gilt mit Inkrafttreten der entsprechenden Verordnung vom 10. Jänner 2007 in Polen die **EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit**. Dies bedeutet, dass bislang geltende Arbeitsmarkt-Beschränkungen für die Arbeitsaufnahme von österreichischen Staatsbürgern in Polen aufgehoben wurden.

In Bezug auf den **Aufenthalt** von Österreichern in Polen gelten die allgemeinen Regelungen des Gesetzes über die Einreise nach, den Aufenthalt in und die Ausreise aus Polen von Bürgern eines EU-Mitgliedstaates und deren Familienmitgliedern (Gesetzblatt aus dem Jahr 2006, Nummer 144, Pos. 1043).

Demnach besitzt ein Österreicher das **Aufenthaltsrecht** in Polen für einen Zeitraum von mehr als 3 Monaten, wenn er

- 1) auf dem Gebiet der Republik Polen Arbeitnehmer oder Selbständiger ist oder
- 2) von der allgemeinen Gesundheitsversicherung erfasst wird oder zum Empfang von Leistungen der Gesundheitsfürsorge berechtigt ist und genügend Mittel besitzt, um sich und seine Familienmitglieder auf dem Gebiet der Republik Polen zu unterhalten, ohne auf Sozialhilfe angewiesen zu sein, oder
- 3) auf dem Gebiet Polens studiert oder an einer beruflichen Schulung teilnimmt und die Voraussetzungen des Punkt 2 erfüllt oder
- 4) mit einem polnischen Staatsbürger verheiratet ist.

Ein Österreicher, der sich länger als drei Monate in Polen aufhält, muss seinen Aufenthalt bei der zuständigen Behörde (örtlich zuständiges Wojewodschaftsamt) im Aufenthaltsregister für EU-Bürger registrieren lassen. In diesem Zusammenhang muss er nachweisen, dass die Voraussetzungen für seinen Aufenthalt von länger als drei Monaten vorliegen. Der Antrag ist vor Ablauf des dreimonatigen Aufenthalts in Polen zu stellen. Die Behörde erteilt die Bescheinigung dieser Registrierung.

Einkünfte aus unselbstständiger Tätigkeit

Zwischen Österreich und Polen besteht ein Doppelbesteuerungsabkommen (DBA). Erzielt eine nach dem DBA zu behandelnde Person, die in Österreich ansässig ist, Einkünfte aus unselbstständiger Tätigkeit (Art. 15 DBA Ö-PL), hat grundsätzlich der Ansässigkeitsstaat des Empfängers (Österreich) das alleinige Besteuerungsrecht. Wird allerdings die Arbeit in Polen ausgeübt, hat Polen, folgend dem Prinzip des Arbeitsortes, das Besteuerungsrecht.

Das DBA zwischen Österreich und Polen beinhaltet allerdings eine Ausnahmebestimmung vom Prinzip des Arbeitsortes, nämlich die so genannte „183-Tage-Regel“. Nach dieser Vorschrift kann der

Ansässigkeitsstaat (Österreich) auch dann das Besteuerungsrecht haben, wenn die Tätigkeit in Polen ausgeübt wird. Allerdings müssen dazu folgende Voraussetzungen gegeben sein:

- Der Empfänger der Einkünfte darf sich in Polen nicht länger als 183 Tage während eines Steuerjahres aufhalten, und
- die Vergütungen müssen von oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im Tätigkeitsstaat (Polen) ansässig ist, und
- die Vergütungen dürfen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im Tätigkeitsstaat (Polen) hat

Ist auch nur eine dieser drei Voraussetzungen nicht erfüllt, hat der Tätigkeitsstaat (Polen) das Besteuerungsrecht.

Sozialversicherung

Mit dem Beitritt zur Europäischen Union finden in Polen die Vorschriften des Gemeinschaftsrechtes auch im Bereich des Sozialrechtes Anwendung (hier insbesondere die EWG-Verordnung Nr. 1408/71). Vom sachlichen Geltungsbereich der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 werden vor allem die Kranken-, Pflege-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung erfasst.

Laut Auskunft der polnischen Sozialversicherungsanstalt „ZUS“ wird bei der Ausführung von Dienstleistungen, die auf einen Zeitraum von zwölf Monaten beschränkt sind, das ausgefüllte, vom zuständigen Versicherungsträger im Heimatstaat bestätigte Formular E101 als Nachweis anerkannt, dass die entsandten Arbeitnehmer im Entsendestaat sozialversichert sind (Muster im Anhang). Neben dem Formular wird auch die Vorlage der E-Card verlangt.

Im Falle einer Verlängerung des Aufenthalts um maximal 12 weitere Monate ist das Formular E 102 auszufüllen. Das Formular ist in polnischer Sprache einzureichen und kann auf folgender ZUS-Website abgerufen werden:

http://www.zus.pl/pliki/formularze_ue/uzupełnij_i_wydrukuj_e_102.pdf).

Ist von vornherein bekannt, dass der gesamte Einsatz in Polen länger als zwölf Monate dauern wird, so muss sich die österreichische Sozialversicherungsanstalt mit der polnischen Sozialversicherungsanstalt in Verbindung setzen.

Centrala Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
ul. Czerniakowska 16
00 - 701 Warszawa
Tel.: +48 22 623 31 98, 623 31 08, 623 31 06
Fax. +48 22 623 47 62

Gewerberecht

Bei der Ausübung einer Erwerbstätigkeit in Polen im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit ist zwischen **reglementierten Berufen**, die einen Befähigungsnachweis erfordern, und **nicht reglementierten (freien) Berufen**, bei denen kein Befähigungsnachweis zu erbringen ist, zu unterscheiden.

i) REGLEMENTIERTE BERUFE

Eine englischsprachige **Liste der in Polen reglementierten Berufe** enthält die Internetseite des Büros für die Anerkennung von Ausbildung und für den internationalen Austausch (BUWIWM): <http://www.buwiwm.edu.pl/rec/index.htm>

Bei den reglementierten Berufen (also solche, wo ein Befähigungsnachweis notwendig ist) führen die zuständigen Behörden entweder ein **Anerkennungsverfahren** durch oder verlangen eine **Absichtserklärung**, und zwar je nachdem, ob die Tätigkeit dauerhaft (Anerkennung) oder temporär (Absichtserklärung) ausgeübt wird.

Die rechtliche Grundlage dafür bildet das Gesetz vom 18.03.2008 (im April 2008 in Kraft getreten) über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, die in den EU-Mitgliedsstaaten erworben wurden. Das Gesetz setzt die Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung der Berufsqualifikationen um.

Eine klare Definition für „dauerhaft“ und „temporär“ ist im Gesetz nicht enthalten, und es kann im Einzelfall zu **Abgrenzungsschwierigkeiten und Problemen** mit der beurteilenden Behörde kommen.

Zur Orientierung und Abgrenzung der Begriffe „dauerhaft“ und „temporär“ sei gesagt, dass laut Auskunft des polnischen Bildungsministeriums und des BUWIWM unter „temporär“ die **Ausübung von Dienstleistungen während eines kurzen Zeitraumes oder im Rahmen eines Projekts** zu verstehen ist. Andererseits schließt „temporär“ nicht die Möglichkeit für den Dienstleistungserbringer aus, sich im Aufnahmemitgliedstaat mit der Infrastruktur einschließlich eines Büros, einer Praxis oder einer Kanzlei auszustatten, die für die Erbringung seiner Leistung erforderlich ist.

i.1 Temporäre Ausübung eines reglementierten Berufs

Wird die reglementierte Tätigkeit (wie z. B. Planungsingenieur oder Gebäudetechniker) in Polen nur **vorübergehend** und **gelegentlich** ausgeübt (Beurteilungskriterien: Dauer, Häufigkeit, regelmäßige Wiederkehr und Kontinuität der Dienstleistung) hat der Dienstleistungserbringer **einmal jährlich eine Absichtserklärung** über die Ausübung von Dienstleistungen bei der Behörde einzureichen, die für den betreffenden reglementierten Beruf zuständig ist. Eine **Anerkennung der Qualifikationen** in Polen ist nicht erforderlich.

Die **Zuständigkeit der Behörde** (Ministerium oder Interessenvertretung) für die Abgabe der Absichtserklärung richtet sich nach dem ausgeübten Beruf und ist **nicht zentral festgelegt**. Auf Aufforderung der zuständigen Stelle hat der Dienstleistungserbringer der Absichtserklärung jene Dokumente beizulegen, die seine Staatsangehörigkeit und berufliche Qualifikationen bestätigen (eine Übersetzung der Dokumente ins Polnische ist notwendig, eine Beglaubigung empfehlenswert).

i.2 Dauerhafte Ausübung eines reglementierten Berufs

Bei der dauerhaften Ausübung eines reglementierten Berufes (i.e. stabiler, kontinuierlicher, wiederkehrender Charakter der Tätigkeit) ist jedenfalls eine **Anerkennung** der im EU-Ausland erworbenen Qualifikationen durch die polnischen Behörden **notwendig**. Die Anforderungen und die für die Anerkennung zuständigen Institutionen sind je nach Beruf unterschiedlich.

Achtung: Es kann sein, dass der dauerhafte Erbringer der Dienstleistung seine Aktivitäten in Polen so nachhaltig ausübt, dass er auch die Vorschriften der Niederlassungsfreiheit (Firmengründung, Steuerregistrierung, Anmeldung zur polnischen Statistik etc.) erfüllen muss.

Die geschilderte Regelung für die temporäre und dauerhafte Erbringung von reglementierten Dienstleistungen gilt auch für sektorelle Berufe wie beispielsweise Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte, Krankenschwestern, Hebammen, Architekten und Pharmazeuten.

i.3 Behördenzuständigkeit

Auf der Webseite des BUWIWM können die für den jeweiligen Beruf zuständigen Behörden und deren Kontaktdaten abgerufen werden:

<http://www.buwiwm.edu.pl/eu/public/db/index.php?fullinfo=false>

Für Anerkennung der Qualifikationen bzw. Meldung der temporären Ausübung einer Dienstleistung empfehlen wir als ersten Schritt die Kontaktaufnahme mit der BUWIWM als zentrale Koordinationsstelle, die dann auf die zuständige Stelle verweisen kann.

ii) UNREGLEMENTIERTE (FREIE) BERUFE

Um im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit einen **nicht reglementierten (freien) Beruf** in Polen auszuüben, ist eine Anerkennung der Qualifikation oder eine Absichtserklärung nicht erforderlich. Es sollte allerdings vor Aufnahme der Tätigkeit überprüft werden, ob der entsprechende Beruf in Polen nicht eventuell zu den reglementierten Berufen zählt und daher bei dauerhafter Ausübung ein Anerkennungsverfahren bzw. bei temporärer Ausübung eine Absichtserklärung notwendig sind (siehe oben Punkt: „reglementierte Berufe“). Für die Ausübung eines spezifischen Berufes gelten dieselben Vorschriften, wie für polnische

Staatsangehörige. Wir empfehlen jedenfalls, eine beglaubigte Übersetzung der österreichischen Gewerbeberechtigung mitzuführen.

Ansprechpartner:

Außenhandelsstelle Warschau
Ambasada Austrii - Wydział Handlowy
ul. Królewska 16/ Saski Crescent
PL-00-103 Warszawa
T +48 (22) 586 44 66 F +48 (22) 586 44 88
E warschau@wko.at
<http://wko.at/awo/pl>

Polnische Institutionen

Wojewodschaftliches Arbeitsamt
Wojewodzki Urząd Pracy
Wydział Migracji Zarobkowej Cudzoziemców
ul. Młynarska 16
01-205 Warszawa
Tel: +48/22/578 44 85, 578 44 14
Kontaktperson: Frau Joanna Pilka

Wojewodschaftsamt
Mazowiecki Urząd Wojewodzki
Oddział ds. Cudzoziemców
ul. Długa 5
00-263 Warszawa
Tel: +48/22/695 67 52, 695 65 75,
(Für EU-Staatsbürger - Zimmer Nr. 42 und 43)

Kontaktdaten - Wojewodschaftsarbeitsämter in ganz Polen:
<http://www.praca.gov.pl/index.php?page=units>

Centrala Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
(ZUS, Polnische Sozialversicherungsanstalt - Zentrale)
Czerniakowska 16
PL 00-701 Warszawa
Tel: +48 22 840 09 22, +48 22 623 44 02
Fax.: +48 22 840 07 12
<http://www.zus.pl/>

BIURO UZNAWALNOŚCI WYKSZTAŁCENIA I WYMIANY MIĘDZYKRAJOWEJ
Büro für die Anerkennung von Ausbildung und für den internationalen Austausch
ul. Smolna 13, 00-375 Warszawa
Tel. +48 22 826-74-34
Fax: +48 22 826-28-23
Email: biuro@buwiwm.edu.pl
<http://www.buwiwm.edu.pl/>

II. TSCHECHIEN

Arbeits- und Aufenthaltsrecht

EU- und EWR-Bürger, die nach Tschechien zur Durchführung von Tätigkeiten entsandt werden, benötigen weder eine Arbeits- noch ein Aufenthaltsgenehmigung für Tschechien.

Drittlandsbürger

Arbeitsgenehmigung: Ein Drittlandsbürger, der nach Tschechien im Rahmen der Durchführung von Dienstleistungen von einem Arbeitgeber, der in einem anderen EU-Mitgliedsstaat ansässig ist, nach Tschechien entsendet wurde, benötigt keine Arbeitsgenehmigung.

Aufenthaltsgenehmigung: Da die Tschechische Republik seit 21. Dezember 2007 Mitglied des Schengenraums ist, benötigen Personen aus Drittstaaten, welche in Besitz eines Aufenthaltstitels eines Schengen-Mitgliedstaates sind (Langfristiger Aufenthalt, Daueraufenthalt, nicht aber Visum C oder D) für die Einreise nach Tschechien kein Visum mehr.

Für eventuelle Rückfragen ist direkt die Konsularabteilung der tschechischen Botschaft in Wien zu kontaktieren, die Adresse lautet: Penzinger Strasse 11-13, A-1140 Wien, T 01 894 62 36, F 01 894 28 46, E vienna@embassy.mzv.cz, W www.mzv.cz/vienna.

Grundsätzlich müssen nach wie vor gültige Reisedokumente (Reisepass, Personalausweis) durchgeführt werden, Kontrollen finden stichprobenartig im Hinterland statt.

Sozialversicherung

Laut Auskunft der tschechischen Sozialversicherungsverwaltung wird bei der Ausführung von zeitlich begrenzten Dienstleistungen in Tschechien gemäß der Richtlinie 1408/71/EHS, Abs. 13-17 das ausgefüllte vom zuständigen Versicherungsträger im Heimatstaat bestätigte Formular E101 als Nachweis anerkannt, dass die entsandten Arbeitnehmer im Entsendestaat sozialversichert sind, ein Muster dieses Formulars ist im Anhang zu finden. Bei einer eventuellen Kontrolle in Tschechien ist daher diese Bescheinigung am Einsatzort bereitzuhalten.

Informationspflicht

Am 1. Oktober 2004 trat in Tschechien das neue Gesetz Nr. 435/2004 über die Beschäftigung in Kraft. Gemäß § 87 ist der Arbeitgeber bzw. die physische oder juristische Person, zu der Arbeitskräfte auf Grundlage eines Vertrags zur Durchführung von Arbeitsleistungen, entsandt werden, verpflichtet, über diese Tatsache schriftlich das zuständige Arbeitsamt auf den dafür vorgesehenen

Formularen mit den gesetzlich vorgegebenen Angaben zu informieren, und zwar spätestens am Tage des Arbeitsantritts.

Ebenso ist das Arbeitsamt über die Beendigung der Beschäftigung zu informieren. Die Formulare können auf der Homepage der tschechischen Arbeits- und Sozialministeriums www.mpsv.cz abgerufen werden, sie sind nur in tschechischer Sprache, da Sie vom tschechischen Partner ausgefüllt und an das Arbeitsamt zu schicken sind. Diese Informationspflicht entspricht der EU-Entsendebestätigung, und dient vor allem statistischen Zwecken.

Gewerberechtliche Voraussetzungen

Laut tschechischem Gewerberecht ist grundsätzlich jeder Selbständige bzw. Unternehmer aus einem anderen EU-Mitgliedsstaat berechtigt, zeitweilig, d.h. vorübergehend, eine Dienstleistung in Tschechien zu erbringen (EU-Dienstleistungsfreiheit). Voraussetzung dafür ist, dass der Selbständige bzw. Unternehmer dafür in seinem Heimatland die hierzu erforderliche Berechtigung besitzt. Eine grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung ist eine vorübergehende Tätigkeit, bspw. die Erfüllung eines bestimmten Auftrags, ohne dabei eine Niederlassung oder eine ständige Betriebsstätte in Tschechien zu unterhalten. Anzumerken ist, dass es EU-weit keine Definition des Begriffs „zeitweilig“ gibt, so auch in Tschechien nicht. In der EU-Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikation ist im Abschnitt über die Dienstleistungsfreiheit dazu lediglich Folgendes angegeben: **Der vorübergehende und gelegentliche Charakter der Erbringung von Dienstleistungen wird im Einzelfall beurteilt, insbesondere anhand der Dauer, der Häufigkeit, der regelmäßigen Wiederkehr und der Kontinuität der Dienstleistung.**

Im Juli 2008 ist in Tschechien das Gesetz Nr. 189/2008 in Kraft getreten, mit dem das Gesetz Nr. 18/2004 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen sowie gleichzeitig das Gewerbegesetz Nr. 455/1991 i.a.F. geändert wird. Durch diese Gesetzesänderung wurde die EU-Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikation in Tschechien umgesetzt und somit ist auch die grenzüberschreitende Durchführung von Tätigkeiten, d.h. die vorübergehende und gelegentliche Erbringung von Dienstleistungen von EU-Firmen in Tschechien im Rahmen der EU-Dienstleistungsfreiheit, betroffen. Vor diesem Datum war diese ohne bürokratische Meldung bzw. Einschränkung möglich. **Es ist jetzt aus gewerberechtlicher Sicht zu unterscheiden, ob es sich um eine in Tschechien sog. reglementierte Tätigkeit handelt oder ob die Tätigkeit nicht reglementiert ist.** Unter reglementierte Gewerbe fallen all jene Gewerbe, für deren Ausführung in Tschechien eine Fachbefähigung notwendig ist, d.h. die Handwerksgewerbe sowie die gebundenen und konzessionierten Gewerbe, diese sind in den Anlagen zum tschechischen Gewerbegesetz taxativ angeführt. Das tschechische Gewerbegesetz kann auf dem Server des Ministeriums unter www.mpo.cz/dokument47809.html abgerufen werden bzw. ist bei der Außenhandelsstelle Prag erhältlich.

Bei den sog. **reglementierten Gewerben** ist der Dienstleister vor der erstmaligen Durchführung der Dienstleistung in Tschechien verpflichtet, in Tschechien eine **schriftliche Meldung** auf einem dazu vorgesehenen Formular beim sog. Anerkennungsorgan zu machen, das im gewerblichen Bereich das tschechische Industrie- und Handelsministerium (MPO) ist. Das Formular kann auf dem Server des Ministeriums www.mpo.cz abgerufen werden bzw. kann inklusive einer deutschen Übersetzung und ergänzenden Informationen bei der Außenhandelsstelle Prag angefordert werden.

Für Gewerbe, die in Tschechien nicht reglementiert sind und unter die **freien Gewerbe** fallen, ist bei einer zeitweiligen Durchführung dieser Tätigkeiten in Tschechien keine vorherige Meldung beim tschechischen Industrie- und Handelsministerium notwendig. Die regional zuständigen Gewerbeämter sind aber berechtigt, gewerberechtliche Kontrollen durchzuführen. Bei einer eventuellen Kontrolle ist ein Ausweis, aus dem die Identität und Staatsbürgerschaft hervorgeht sowie eine Kopie des Gewerbescheines aus dem Heimatland mit tschechischer Übersetzung vorzulegen.

Ansprechpartner:

Außenhandelsstelle Prag
Královská 7
CZ-111 21 Praha 1
Tel.: 00420/2/22 21 02 55
Fax: 00420/2/22 21 12 86
E-mail: prag@wko.at
<http://wko.at/awo/cz>

III. SLOWAKEI

Gesetzliche Grundlagen

Gesetz Nr. 48/2002 über den Aufenthalt von Ausländern in der Slowakei + Novellen
Gesetz Nr. 5/2004 über Beschäftigungsdienstleistungen + Novellen

Drittlandsbürger

Arbeitsgenehmigung: Ein Drittlandsbürger, der bereits in einem EU-Land arbeitet und über eine Aufenthaltsgenehmigung verfügt, benötigt keine Arbeitsgenehmigung, wenn er im Rahmen der Durchführung von Dienstleistungen von einem Arbeitgeber, der in einem anderen EU-Mitgliedsstaat ansässig ist, in die Slowakei entsandt wird.

Aufenthaltsgenehmigung: Da die Slowakei seit Dezember 2007 Teil des Schengenraumes ist, benötigen Personen aus Drittstaaten daher kein Visum mehr für die Einreise in die Slowakei, wenn sie bereits im Besitz eines Aufenthaltstitels eines Schengen-Mitgliedstaates sind. Diese können den langfristigen Aufenthalt oder den Daueraufenthalt beinhalten.

Für eventuelle Rückfragen ist direkt die Konsularabteilung der slowakischen Botschaft in Wien zu kontaktieren:

Botschaft der Slowakischen Republik
Armbrustergasse 24, A-1190 Wien
Tel.: +43 - 1 / 318 9055 200 (201)
Fax: +43 - 1 / 318 9055 208,
E-Mail: slovakembassy@vienna.mfa.sk
<http://www.vienna.mfa.sk/>

Grundsätzlich müssen nach wie vor gültige Reisedokumente wie Reisepass oder Personalausweis mitgeführt werden, Kontrollen finden stichprobenartig im Hinterland statt bzw. bei Kontakten mit Behörden muss man sich ausweisen.

Spätestens am dritten Tag des Aufenthaltes müssen sich diese Personen bei der örtlich zuständigen Fremdenpolizei melden und ein Formular ausfüllen. Arbeiten in der Slowakei dürfen nicht länger als 7 aufeinander folgende Kalendertage oder 30 Kalendertage in einem Jahr dauern. Sollten sie länger als 7 Tage im Lande arbeiten, so ist eine Arbeits- und eine Aufenthaltsgenehmigung erforderlich. Da aber eine Aufenthaltsgenehmigung innerhalb von 7 Tagen nur sehr schwierig zu erwirken ist, verlangt und erteilt - nach internen Hinweisen der Fremdenpolizei - diese die Aufenthaltsgenehmigung erst dann, wenn der Aufenthalt länger als 30 Tage dauert.

Arbeitsgenehmigung: Bei Drittlandsbürgern, die noch nicht in einem EU-Land arbeiteten und keine Aufenthaltsgenehmigung haben, ist ein Visum bei der slowakischen Botschaft im Land ihres üblichen Aufenthaltes zu beantragen.

Weitere notwendige Dokumente wie Arbeitsbewilligung und Aufenthaltsgenehmigung sind beim örtlich zuständigen Arbeitsamt und bei der Fremdenpolizei zu beantragen. Für den Antrag sind erforderlich:

- Auszüge aus dem slowakischen Strafregister, aus dem des Heimatlandes und aus dem des Aufenthaltslandes,
- Gesundheitsnachweis,
- Nachweis der vorhandenen finanziellen Mittel und
- einer Krankenversicherung.

Aufenthaltsgenehmigung: Die Erledigung bei der Polizei muss persönlich erfolgen. Beim Arbeitsamt kann die slowakische Firma, für die die Person arbeiten soll, mit einer notariell beglaubigten Vollmacht eine Arbeitsgenehmigung beantragen. Diesem muss aufgrund eines Vertrages zwischen einer slowakischen und österreichischen Firma auch ein Ausbildungsnachweis des Antragstellers beigelegt werden. Die Arbeitsgenehmigung wird höchstens auf ein Jahr erteilt und kann verlängert werden.

Ärztliche Behandlung

Es wird empfohlen sowohl das EU-SV-Formular E 101 (Auslandskrankenschein) als auch die E-Card vorweisen zu können.

Nachweis der Gewerbeberechtigung

Werden die Arbeiten für einen slowakischen Auftraggeber durchgeführt ist dieser dafür verantwortlich im Falle einer Kontrolle die Gewerbeberechtigung des entsandten österreichischen Arbeitnehmers nachweisen zu können bzw. diesen aufzufordern, den Gewerbeschein vorzuweisen. Genauer Informationen sollten österreichischen Firmen vom slowakischen Auftraggeber verlangen.

Die prüfenden Organe können jedoch im Zuge Ihrer Recherchen auch weitere Nachweise verlangen.

Sollten die Arbeiten ohne slowakischen Auftraggeber durchgeführt werden, ist die österreichische Firma für den Nachweis verantwortlich. Die Außenhandelsstelle Pressburg steht Ihnen für weitere Information gerne zur Verfügung.

Besteuerung der Einkünfte aus unselbständiger Tätigkeit - Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)

Bezieht eine in Österreich ansässige Person Einkünfte aus unselbständiger Tätigkeit (Art. 15 DBA), hat grundsätzlich der Ansässigkeitsstaat des Empfängers (Österreich) das alleinige Besteuerungsrecht.

Wird allerdings die Arbeit in der Slowakei ausgeübt, so dürfen die Vergütungen daraus nach dem Prinzip des Arbeitsortes, von der Slowakei besteuert werden.

Ausnahme:

Der Ansässigkeitsstaat (Österreich) hat nach DBA auch dann das Besteuerungsrecht für die in der Slowakei ausgeführten Arbeiten, wenn ALLE der drei folgenden Voraussetzungen gemeinsam erfüllt werden:

1. Der Empfänger der Einkünfte, dessen steuerlicher Wohnsitz sich in Österreich befindet, hält sich während eines Kalenderjahres nicht länger als 183 Tage in der Slowakei auf.
2. Die Vergütungen müssen von oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im Tätigkeitsstaat (Slowakei) ansässig ist.
3. Die Vergütungen dürfen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im Tätigkeitsstaat (Slowakei) hat. Gemäß DBA gelten Bauausführungen und Montagen dann als Betriebsstätte, wenn sie länger als zwölf Monate dauern.

Wird auch nur eine dieser drei Voraussetzungen nicht erfüllt, hat der Tätigkeitsstaat (Slowakei) das Besteuerungsrecht.

Ansprechpartner:

Außenhandelsstelle Pressburg
Obchodný radca Rakúskeho veľvyslanectva
P.O.Box 138, SK-814 99 Bratislava/Slowakei
Europeum Business Centre, Suché mýto 1, Stiege A
Tel.: 00421/2/59 100 600
Fax: 00421/2/59 100 699
<mailto:pressburg@wko.at>
<http://wko.at/awo/sk>

IV. UNGARN

Ab **01.01.2008** hat die Republik Ungarn mit Verkündung der Regierungsverordnung Nr. 355/2007. (XII.23.) **die früheren reziproken Maßnahmen** hinsichtlich der Einschränkung der Dienstleistungsfreiheit **aufgehoben**. Das frühere zweistufige Genehmigungssystem (Wirtschaftsministerium/Arbeitsamt) wurde abgeschafft.

Die Entsendung, Delegation, Arbeitskräfteüberlassung zwecks Erfüllung von Dienstleistungsverträgen zwischen einem im EWR ansässigen Unternehmen und einem ungarischen Unternehmen **ist nicht mehr genehmigungspflichtig**. Es besteht auch **keine Registrierungspflicht**.

Gemäß der zitierten Rechtsnorm hat es keine Relevanz, wenn der Gegenstand des Dienstleistungsvertrags durch die Beschäftigung von Arbeitnehmern mehrerer, miteinander im Vertragsverhältnis stehender Unternehmen realisiert wird (Generalunternehmer-Subunternehmer Verhältnis, Arbeitskräfteüberlassung für österreichisches Unternehmen).

Auch die bisher als „sensibel“ behandelten Branchen (Baugewerbe, Gärtnereiarbeiten, Bewachungs- Dienstleistungen, etc.) **sind befreit**.

Die Genehmigungsfreiheit gilt jedoch **nur in Bezug auf Staatsbürger des EWR**, nicht für Kräfte aus Drittländern. Der Einsatz solcher Arbeitskräfte ist nach wie vor genehmigungspflichtig.

Wichtig ist dabei zu beachten, dass bei Entsendung die Kriterien dieser erfüllt werden müssen, das heißt: die Arbeitskraft verrichtet die Arbeit unmittelbar unter Leitung/Anleitung des ausländischen Arbeitgebers, verbleibt in seiner Anstellung und die Leistung wird im Interessenkreis dessen erbracht und von ihm entlohnt.

Ungarns Rechtssystem wurde an jenes der EU angepasst. Selbstverständlich dürfen hier Tätigkeiten, deren Ausübung in anderen Mitgliedsstaaten der EU an besondere behördliche Genehmigungen gebunden ist, auch nur nach Einholung dieser verrichtet werden (z.B. Tätigkeiten mit Giftstoffen, usw.).

Im Falle von **arbeitsrechtlichen Kontrollen** ist die Erfüllung der Bedingungen für die Genehmigungsfreiheit vom ungarischen beschäftigenden Unternehmen (von dem der Auftrag auf Erbringung der betreffenden Dienstleistung erteilt wurde) nachzuweisen. Grundlegend wichtig ist, dass über die Beauftragung des österreichischen Unternehmens ein **schriftlicher Vertrag** (möglichst zweisprachig) vorliegt.

Es ist zweckmäßig, beim ungarischen Auftraggeber eine Kopie der **österreichischen Gewerbeberechtigung** - sei es in Form der Kopie des Gewerbescheins oder eines Handelsregisterauszugs - zu deponieren.

Die Arbeitskräfte selbst müssen ihre **gültige österreichische Sozialversicherung mit E 101** Karten nachweisen.

Bei den sozialversicherungsrechtlichen Aspekten soll angemerkt sein, dass Österreich und Ungarn ein **Abkommen über die soziale Sicherheit** abgeschlossen hat. Laut Bestimmungen dessen, wenn ein Dienstnehmer von einem Unternehmen mit Sitz im Gebiet eines der Vertragsstaaten in das Gebiet des anderen Vertragsstaates entsandt wird, so sind bis zum Ende des 24. Kalendermonates nach dieser Entsendung die Rechtsvorschriften des ersten Vertragsstaates weiter anzuwenden, als wäre er noch in dessen Gebiet beschäftigt. Die Entsendung ist bei der zuständigen österreichischen Versicherung schriftlich anzumelden.

Aufenthalt

Ist für EWR-Bürger bis 90 Tage ohne Visa und Formalitäten erlaubt, während dieser Zeit ist auch Arbeitsverrichtung möglich.

Bei Aufenthalt über 90 Tage hinaus besteht Erfassungspflicht bei der lokal zuständigen Behörde bei Erbringung und Nachweis der Bedingungen für den legalen Aufenthalt (Kostenabdeckung, Versicherung, Wohnadresse, etc.).

Steuerrechtliche Aspekte

Bei sog. Katalogleistungen ist Reverse Charge möglich; jedoch nicht bei Reparaturen, deren eingebaute, reparierte Teile mit Versand (ist zu dokumentieren) nicht in einen anderen Mitgliedsstaat verschickt wurden. Bei Erbringung von Bau-, -Montageleistungen, welche baugenehmigungspflichtig und organisch an eine ungarische Liegenschaft gebunden sind, kommen die spezifischen ungarischen Vorschriften für Reverse Charge zur Geltung; der ausländische Leistungserbringer hat sich in Ungarn für die USt erfassen lassen.

Bei Bauarbeiten über 24 Monate hinaus ist gemäß Doppelbesteuerungsabkommen eine Niederlassung beim ungarischen Handelsgericht (Firmengericht) zu registrieren; damit wird diese auch Subjekt der Körperschaftssteuer und es greifen alle gültigen ungarischen steuer-, sozialversicherungs- und sonstige abgabenrechtliche Bestimmungen.

Ansprechpartner:

Außenhandelsstelle Budapest
H-1062 Budapest, Délibáb u. 21.
Tel.: 0036 1 461 50 40
Fax: 0036 1 351 12 04
<mailto:budapest@wko.at>
<http://wko.at/awo/hu>

V. SLOWENIEN

Leistungserbringung (Service und Montageleistungen) über die Grenze:

EU-Staatsbürger, die in Slowenien als entsandte Arbeitnehmer einer österreichischen Firma arbeiten oder für eine österreichische Firma Dienstleistungen erbringen, benötigen **keine Arbeitsgenehmigungen**.

Der österreichische Dienstleistungserbringer muss die Arbeitnehmer lediglich beim Arbeitsamt in Ljubljana spätestens 1 Tag vor Beginn der Arbeiten anmelden. Das Formular TUJ-5 (siehe nachstehend samt Übersetzung des Formulars) muss in slowenischer Sprache und schriftlich an folgende Adresse eingereicht werden:

ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE
Centralna služba Rožna dolina cesta IX/6
SI-1000 Ljubljana

Bei der Anmeldung müssen folgende Angaben gemacht werden:

- Firmendaten des Dienstleistungserbringer
- Anzahl der entsendeten Arbeitnehmer
- Art der Dienstleistung
- Ort und Dauer der Dienstleistung
- Erklärung, dass die entsendeten Arbeitnehmer, welche Staatsbürger eines Drittstaates sind, eine Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung für den Sitzstaat des Arbeitgebers besitzen
- Name der verantwortlichen Person

Weitere Beilagen sind nicht nötig.

Während der Durchführung der Dienstleistung ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, am Arbeitsplatz Unterlagen über die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz aufzubewahren sowie eine Evidenz über die Arbeitszeiten der entsandten Arbeitnehmer zu führen.

Dieses Verfahren gilt auch für **Angehörige von Drittstaaten**, die in Österreich ihren Aufenthalt und arbeitsrechtlichen Status geregelt haben, d.h. soweit in Österreich eine Arbeitsgenehmigung vorhanden ist, muss in Slowenien keine eigene Arbeitsbewilligung für derartige Dienstleistungen über die Grenze beantragt werden.

Ansprechpartner:

Außenhandelsstelle Laibach
Nazorjeva 6, pp. 1595
SI-1000 Ljubljana/Slovenija
Tel.: 00386-1/513 97 70
Fax: 00386-1/513 97 80
E-Mail: laibach@wko.at
<http://wko.at/awo/si>

TUJ-5

**ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE
ZA ZAPOSLOVANJE**

--

Na podlagi 35.h člena Zakona o zaposlovanju in delu tujcev - ZZDT (Uradni list RS, št. 76/07 - uradno prečiščeno besedilo), vlagam

**PRIJAVO IZVAJANJA STORITEV DRŽAVLJANOV EVROPSKE UNIJE, EVROPSKEGA
GOSPODARSKEGA PROSTORA IN ŠVICARSKE KONFEDERACIJE TER NJIHOVIH
DRUŽINSKIH ČLANOV**

Podatki o zavezancu za izjavo

1	Firma	
2	Sedež	
3	Priimek in ime odgovorne osebe	

Izjava o izvajanju storitve delodajalca s sedežem v državi članici EU, EGP ali Švicarski konfederaciji

število napotени delavcev: _____

vrsta

storitve: _____

kraj izvajanja storitve: _____

trajanje izvajanja storitve: od _____ do _____

imenovani napoteni delavec, ki bo vez med tujim delodajalcem in pristojnimi nadzornimi organi:

Izjavljam, da imajo napoteni delavci, ki so državljani tretjih držav, urejen status v državi, v kateri ima delodajalec svoj sedež.

V _____, dne _____
zavezanca

Podpis pooblaščenice osebe

Žig

TUJ-5

**ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE
ZA ZAPOSLOVANJE**

--

Na podlagi 35.h člena Zakona o zaposlovanju in delu tujcev - ZZDT (Uradni list RS, št. 76/07 - uradno prečiščeno besedilo), vlagam

**ANMELDUNG DER DURCHFÜHRUNG VON DIENSTLEISTUNGEN VON ARBEITERN AUS DER EU, EWS,
DER SCHWEIZ UND DEREN FAMILIENMITGLIEDERN**

**PRIJAVO IZVAJANJA STORITEV DRŽAVLJANOV EVROPSKE UNIJE, EVROPSKEGA
GOSPODARSKEGA PROSTORA IN ŠVICARSKE KONFEDERACIJE TER NJIHOVIH
DRUŽINSKIH ČLANOV**

Podatki o zavezancu za izjavo

Angaben zum Dienstleistungserbringer aus der EU

1	Firma	<i>Firma</i>
2	Sedež	<i>Firmensitz</i>
3	Priimek in ime odgovorne osebe	<i>Name und Nachname der verantwortlichen Person</i>

Izjava o izvajanju storitve delodajalca s sedežem v državi članici EU, EGP ali Švicarski konfederaciji *Aussage über die Durchführung der Dienstleistung des Arbeitgebers mit Sitz in der EU, EWS oder der Schweiz*

število napoteni delavcev: _____ *Anzahl der entsandten Arbeiter* _____

vrsta storitve: _____ *Art der*

Dienstleistung _____

kraj izvajanja storitve: _____ *Ort der Durchführung der Dienstleistung* _____

trajanje izvajanja storitve (*Dauer der Dienstleistung*): od *von* _____ do *bis* _____

imenovani napoteni delavec, ki bo vez med tujim delodajalcem in pristojnimi nadzornimi organi (*Name des entsandten Arbeiter, der als Kontaktperson zwischen dem ausländischen Arbeitgeber und den zuständigen Behörden fungieren wird*): _____

Izjavljam, da imajo napoteni delavci, ki so državljani tretjih držav, urejen status v državi, v kateri ima delodajalec svoj sedež.

Ich erkläre hiermit, dass die entsendeten Arbeitnehmer, welche Staatsbürger eines Drittstaates sind, eine Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung für den Sitzstaat des Arbeitgebers besitzen.

Erklärung, dass die entsendeten Arbeitnehmer, welche Staatsbürger eines Drittstaates sind, eine Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung für den Sitzstaat des Arbeitgebers besitzen, sowie versichert sind

V in _____, dne *Datum* _____
zavezanca

Podpis pooblašene osebe

Unterschrift der bevollmächtigten Person

Žig Stempel

VI. RUMÄNIEN

Rechtsgrundlagen

Aufenthalt: Dringlichkeitsverordnung Nr. 102 vom 14.07.2005 (geändert und ergänzt: Gesetz Nr. 260/2005, Verordnung Nr. 30/2006, Gesetz Nr. 500/2006) und Beschluss Nr. 1864 vom 21.12.2006 mit den dazugehörigen Durchführungsbestimmungen.

Arbeitserlaubnis: Gesetz Nr. 56 vom 13.03.2007 (Dringlichkeitsverordnung Nr. 194 vom 12.12.2002 = Ausländergesetz).

Entsendung: Gesetz Nr. 344 vom 19.11.2006 (Amtsblatt Nr. 636 vom 24.07.2006) und Beschluss Nr. 104 vom 31.01.2007 (Amtsblatt Nr. 111 vom 14.02.2007);

Sozialversicherungen: Abkommen zwischen Rumänien und der Republik Österreich über soziale Sicherheit (1273 der Beilagen XXII. GP), Gesetz Nr. 95 vom 14.04.2006.

Aufenthalt

Die Einreise nach Rumänien ist für jeden Angehörigen der EU-Mitgliedsstaaten bei Vorlage des Personalausweises oder des Reisepasses frei.

Staatsangehörige der EU-Mitgliedsstaaten haben ein 3-monatiges Aufenthaltsrecht in Rumänien. Sie müssen binnen 15 Tagen nach Einreise beim zuständigen Polizeiamt ihre Anwesenheit in Rumänien anmelden. Bei einem Aufenthalt, der die 3 Monate überschreitet, muss eine Aufenthaltsgenehmigung (Rumänisch: „Certificat de inregistrare“) beantragt werden, deren maximale Dauer 5 Jahre beträgt. Nach Ablauf von 5 Jahren kann Anspruch auf ein unbefristetes Aufenthaltsrecht erhoben werden.

Zuständige Behörde:

Oficiul Roman pentru Imigrari

Str. Eforie 3-5

RO-050036 Bucuresti

Tel. 0040-21-3119717

Fax: 0040-21-3118895

E-Mail: ori@mai.gov.ro

Internet: <http://ori.mai.gov.ro>

Die lokalen Direktionen der o.a. Zentralbehörde sind unter <http://ori.mai.gov.ro> „Informatii generale“ und „Formatiuni teritoriale“ und Landkarte abrufbar. Für Ansuchende in Bukarest ist die Direktion mit Sitz in Str. Nicolae Iorga 29, Tel. 021-2128007 zuständig.

Vorgelegt werden müssen nachfolgende Dokumente:

- Ansuchen (http://ori.mai.gov.ro/pagini/cetateni_ue_see/anexa%201.pdf)
- Ausweis oder Pass (Original und Kopie)
- für die Entfaltung einer Tätigkeit: Arbeitsvertrag (Original und Kopie mit Stempel des zuständigen, rumänischen Arbeitsinspektorates) oder Entsendungsdokument (in beeideter Übersetzung) sowie Erklärung seitens der

- Tochtergesellschaft, dass der Ansuchende für die im Entsendungsdokument vorgesehene Zeitspanne nach Rumänien entsendet wurde - je nach Fall.
- Beleg als Nachweis für die Bezahlung der Gebühren

Arbeitsrecht

Nach dem ab dem Beitritt Rumäniens zur EU gültigen gesetzlichen Rahmen benötigen EU-Bürger keine Arbeitserlaubnis in Rumänien.

Entsendung

Entsandte ausländischer Firmen aus dem EU und EWG-Raum genießen die von der rumänischen Arbeitsgesetzgebung oder vom kollektiven, nationalen Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitsbedingungen in Bezug auf:

- a) die höchst zulässige Arbeitsdauer und die Mindestdauer der regelmäßigen Ruhezeiten;
- b) Mindestdauer der bezahlten Jahresurlaubszeit;
- c) Mindestgehalt, einschließlich Zeitausgleich oder Zahlung von Zusatzarbeit;
- d) Überlassungsbedingungen im Fall der Zeitarbeitsagenturen;
- e) Gesundheit und Sicherheit beim Arbeitsplatz;
- f) Schutzmaßnahmen für schwangere Frauen, für jene Frauen, die kürzlich ein Kind zur Welt gebracht haben sowie für Kinder und Jugendliche;
- g) Gleichbehandlung von Männer und Frauen sowie andere Aspekte bei der Vermeidung der Diskriminierung.

Für Montagearbeiten (ausgenommen ist der Baubereich) werden die Bestimmungen b) und c) nicht angewandt, falls die Aufenthaltsdauer 8 Tage nicht überschreitet.

Firmen aus dem EU-Raum, die eigene Angestellte nach Rumänien entsenden oder Firmen, die eine Entsendung vermitteln, müssen einen gesetzlichen Vertreter in Rumänien ernennen, der alle Unterlagen der Entsandten aufbewahrt und die Verbindung mit dem Arbeitsinspektorat gewährleistet. Hat die Firma keinen Vertreter, ist die Beauftragung eines der Entsandten auch möglich.

Zwischen der Firma mit Sitz in einem EU-Land und dem rumänischen Kunden muss ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen sein. Dieser Vertrag wird anlässlich von Kontrollen den Inspektoren zur Verfügung gestellt.

Bei Entsendungen von der beispielsweise österreichischen Mutter- zur rumänischen Tochterfirma wird die Entsendung anhand von Dokumenten sowie einer Liste mit den Namen aller entsandten Arbeitskräfte bewiesen. Diese Unterlagen sind während der gesamten Dauer der Entsendung aufzubewahren.

Arbeitsvermittlungsfirmen schließen mit den rumänischen Firmen einen Überlassungsvertrag in schriftlicher Form ab.

Österreichische Firmen, die Personal nach Rumänien entsenden, müssen eine Anmeldung (Muster gemäß Beschluss Nr. 104/2007) an das zuständige, lokale Arbeitsinspektorat (<http://www.inspectmun.ro/Inspectorate/inspectorate.html>) mindestens 5 Tage vor der Entsendung (und spätestens bis am ersten Tag des Tätigkeitsbeginns) übermitteln. Jene Firmen, die nicht EU-Bürger entsenden, müssen zusätzlich eine schriftliche Erklärung (in rumänischer Sprache) gemäß Anhang 2 des Beschlusses Nr. 104/2007 abgeben. Diese ist ebenfalls 5 Tage vor Arbeitsbeginn an das lokale Arbeitsinspektorat einzureichen. Eine Kopie muss auch dem rumänischen Kunden zur Verfügung gestellt werden.

Übertretungen der gesetzlichen Vorschriften werden mit Geldstrafen zwischen 4.500 und 9.000 RON (Tageskurs: 1 EUR = 4,3 RON) verhängt.

Zuständige Stelle:
Inspectia Muncii
Str. Matei Voievod Nr. 14
RO-021455 Bucuresti
Tel. 0040-21-3027030, 3027054
<http://www.inspectmun.ro>

Gewerberechtliche Voraussetzungen

Gewerbeberechtigungen, die jedoch außerhalb des Unterrichtswesens erworben wurden und den Berufen gemäß der Richtlinie 1999/42/EG entsprechen, werden vom Ministerium für Arbeit Ministerul muncii, familie si protectiei sociale über die Directia politici forta de munca (Str. Dem. I. Dobrescu nr. 2B, sectorul 1 Bucuresti, Telefon/Fax 0040-21-314.84.22, <http://www.mmuncii.ro>) gemäß Verordnung Nr. 701/17.12.2003 automatisch anerkannt.

Es müssen die nachfolgenden Unterlagen eingereicht werden:

- Ansuchen in rumänischer Sprache (mit der Anschrift und der Telefonnummer des Ansuchenden);
- Kopie des Personalausweises/Passes;
- Kopie der Geburtsurkunde in rumänischer Sprache und beglaubigt;
- Kopie der Gewerbeurkunde in rumänischer Sprache und beglaubigt sowie das Original;
- Kopie der Anerkennung der Gewerbeurkunde (in Rumänisch übersetzt und beglaubigt) für Länder der EU, die das Hagener Abkommen nicht unterschrieben haben.

Das Unterrichtsministerium (www.edu.ro) über das "Centrul National de Recunoastere si Echivalare a Diplomelor" (Str. Spiru Haret 10, Tel.: 0040-21-3178517, Fax: 0040-21-4056244) hat die Aufgabe, im Ausland ausgestellte Qualifikationen automatisch anzuerkennen und ein Anerkennungszeugnis innerhalb von 30 Tagen auszustellen.

Einzureichen sind:

- Ein Ansuchen;
- Kopie des Personalausweises/Passes;
- Geburtsschein - übersetzt und beglaubigt;
- Kopie der Qualifikationsurkunde - übersetzt und beglaubigt - sowie das Original;
- eine Kopie der Anerkennung der Qualifikationsurkunde seitens eines zuständigen Amtes im Heimatland.

Sozialversicherungen und Besteuerung

Gemäß dem zwischen Rumänien und Österreich abgeschlossenen Abkommen über soziale Sicherheit, welches am 1.12.2006 in Kraft getreten ist, richtet sich die Versicherungspflicht einer erwerbstätigen Person nach den Rechtsvorschriften des Staates, wo die Tätigkeit entfaltet wird. Ausgenommen von dieser Vorschrift sind Entsandte in den ersten 24 Monaten nach Entsendung, die in dieser Zeitspanne weiterhin die Sozialversicherungsbeiträge in Österreich leisten. Nach 24 Monaten sind Entsandte in Rumänien steuerpflichtig egal ob Sie ihr Gehalt aus Österreich oder Rumänien beziehen.

Eine Auflistung der Sozialversicherungsbeiträge ist auf Wunsch von der Außenhandelsstelle Bukarest erhältlich.

Ferner wurden die Vorschriften der EG-Reglements Nr. 574 vom 21.03.1972 und Nr. 1.408 vom 14.06.1971 in die nationale Arbeitsgesetzgebung betreffend Sozialversicherungen übernommen.

Jene Personen, die einem Staat angehören, mit dem Rumänien ein Doppelbesteuerungsabkommen unterzeichnet hat (mit Österreich: BGBl III vom 9.02.2006 - Nr. 29), unterliegen der Einkommensbesteuerung aus Gehältern im Heimatland, falls alle nachstehenden Bedingungen erfüllt sind:

- die Dauer von 183 Tagen innerhalb von 12 Kalendermonaten beginnend oder endend mit dem betreffenden Fiskaljahr wird nicht überschritten;
- das Gehalt wird von einem Arbeitgeber entrichtet, der nicht in Rumänien ansässig ist;
- der Arbeitgeber verfügt über keinen ständigen Sitz oder feste Einrichtung in Rumänien.

Die Einkommenssteuer beträgt in Rumänien 16% (= Flat Tax).

Ansprechpartner:

Außenhandelsstelle Bukarest
Strada Logofat Luca Stroici nr. 15
RO-020581 Bukarest/Rumänien
Telefon: 0040-21-2101798, 2101799
Fax: 0040-21-2102399
E-Mail: bukarest@wko.at
<http://wko.at/awo/ro>

VII. BULGARIEN

Seit dem EU-Beitritt Bulgariens (01.01.2007) ist der bulgarische Arbeitsmarkt für EU-Staatsangehörige völlig offen. Daher benötigt ein EU- bzw. österreichischer Staatsbürger **keine Arbeitsbewilligung** für Bulgarien.

Mit dem Gesetz über die Einreise, den Aufenthalt und die Ausreise aus der Republik Bulgarien von Staatsbürgern der Europäischen Union und ihren Familienangehörigen (GBL. Nr. 80 vom 03.10.2006) wurden die diesbezüglichen Bestimmungen festgelegt.

Ein EU-Staatsbürger darf in Bulgarien mit seinem Personalausweis bzw. Reisepass bis zu 3 Monaten verweilen.

Für einen **Aufenthalt** mit einer Dauer von über 3 Monaten ist eine Genehmigung für langfristigen Aufenthalt nötig. Diese ist innerhalb von 3 Monaten ab Einreise des EU-Ausländers beim Nationaldienst "Polizei", Fremdenpolizei, Blvd. Maria Luisa 48, BG-1202 Sofia persönlich zu beantragen.

In Verbindung mit einer **dienstlichen Entsendung** (Dauer über 3 Monate) nach Bulgarien sind nachstehende Unterlagen einzureichen:

1. Antrag (Formblatt);
2. Kopie des Personalausweises / Reisepasses;
3. Brief von der entsendenden EU- bzw. österreichischen Firma mit Hinweis auf die Gründe für die Entsendung bzw. Dienstreiseauftrag;

Die Bearbeitung dauert 1 Tag.

Mitarbeiter eines österreichischen bzw. EU-Unternehmens, die Staatsangehörige eines Drittlands sind, benötigen für die Einreise in Bulgarien Visa. Für die Erstellung der Visa sind diverse Unterlagen nötig, darunter eine Einladung seitens der bulgarischen Partnerfirma (Formblatt), bescheinigt und abgestempelt von der Bulgarian Chamber of Commerce and Industry, ein Brief von der österreichischen bzw. EU-Firma, dass die Arbeiter deren Beschäftigte sind und auf Dienstreise nach Bulgarien entsandt werden, sowie ein Nachweis der Bewilligung des langfristigen Aufenthalts in Österreich. Eine weitere Voraussetzung ist das Vorhandensein einer Arbeitsbewilligung für Bulgarien. Die Erstellung des Visums dauert 1- 3 Tage. Detaillierte Informationen werden von der Konsularabteilung der Bulgarischen Botschaft in Wien (Tel. 01 / 505 64 44, 505 31 13, 505 25 57) erteilt.

Die Arbeitsbewilligung für Drittstaatangehörige wird von der bulgarischen Partnerfirma bei der

Agentur für Arbeitsbeschaffung
Exekutivdirektor: Hr. Sotir USHEV
Blvd. Dondukov 3

BG-1000 Sofia
Tel.: +359 / 2 / 9265 410
Fax: +359 / 2 / 987 42 76, 986 78 02
E-Mail: kabinet@az.government.bg
Internet: www.az.government.bg
Korrespondenzsprache: Englisch

beantragt.

Eine Besonderheit ist, dass für kurzfristige Arbeiten (bis 8 Tagen) sowie für Montagearbeiten nur eine Anmeldung beim lokalen Arbeitsamt nötig ist. Für längere Arbeiten (über 8 Tage) sowie für Bauarbeiten ist aber eine Arbeitsbewilligung (siehe oben) erforderlich.

Eine vorherige Kontaktnahme der bulgarischen Partnerfirma mit der Agentur für Arbeitsbeschaffung bzw. mit dem lokalen Arbeitsamt ist empfehlenswert.

Bei der Entsendung auf Dienstreise nach Bulgarien gelten die Bestimmungen der EU-Verordnung 1408/71/EWG für soziale Sicherheit der Dienstnehmer und deren Familien bei den Beziehungen zu anderen EU-Ländern bzgl. der Mobilität innerhalb der Gemeinschaft. Wird ein Dienstnehmer innerhalb des EWR für eine Zeit bis zu 12 Monate entsandt, unterliegt er den entsprechenden Rechtsvorschriften des Entsendestaates (d.h. Österreich). Voraussetzung dafür ist die Vorlage der Bescheinigung E101 (= Rückseite der e-card). Sollte eine Verlängerung der dienstlichen Aufenthalte in Bulgarien nötig sein, ist eine Bescheinigung E102 für weitere 12 Monate zu besorgen. Nach dieser Frist gilt obligatorisch das bulgarische Sozialversicherungsrecht.

Beim Aufenthalt einer natürlichen Person in Bulgarien über 183 Tage im Jahr ist die Einkommenssteuer in Bulgarien zu entrichten. Aufgrund des zwischen Österreich und Bulgarien bestehenden Doppelbesteuerungsabkommens (DBA) kann die Person von der österreichischen Einkommenssteuer befreit werden, wenn sie eine Bescheinigung über die in Bulgarien abgeführte Einkommenssteuer (flat tax = 10%) vorlegt. Das hieße aber auch, dass sich ihr Lebensmittelpunkt in Bulgarien befände.

Durch ein EU- bzw. österreichisches Unternehmen in Bulgarien erbrachte Dienstleistungen, wie z.B. Montagearbeiten, werden mit einer Quellensteuer belegt, die 10% beträgt.

Aufgrund des Doppelbesteuerungsabkommens kann für das österreichische Unternehmen die bulgarische Quellensteuer entfallen.

Die Formulare (in Bulgarisch und Englisch, download unter Link http://www.nap.bg/files/file_download.pubdocument?p_doc_id=1180 möglich) für die Beantragung der Steuererlassung sind nach Ausfüllung und ggf. Bescheinigung durch das zuständige Steueramt in Österreich bei der lokalen Niederlassung der

Nationalen Einnahmenagentur (NAP)

Exekutivdirektor: Hr. Krasimir STEFANOV
Blvd. Dondukov 52
BG-1000 Sofia
Tel.: +359 / 2 / 9859 3201
E-Mail: prd@taxadmin.government.bg; k.stefanov@nra.bg
Internet: www.nap.bg (nur teilweise auf Englisch)
Korrespondenzsprache: Englisch

vom bulgarischen Partner einzureichen.

Anmerkung: Kürzlich wurde ein neues Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Österreich und Bulgarien unterzeichnet, welches aber von den Parlamenten der beiden Staaten noch nicht ratifiziert worden ist.

Ansprechpartner:

Wirtschaftskammer Österreich - Außenhandelsstelle Sofia
Avstrijsko Posolstvo - Targovski Otdel
ul. Zar Samuil 35
BG-1000 Sofia
Tel.: 00359/2/953 15 53
Fax: 00359/2/953 24 26
E-Mail: sofia@wko.at
<http://wko.at/awo/bg>

VIII. BALTIKUM

ESTLAND

Zu diesem Thema gibt es keinerlei Angaben. Es ist ein sehr formloses Verfahren und in Einzelfällen ist mit der

Außenhandelsstelle Helsinki
Austrian Embassy - Commercial Section
Mannerheimintie 15 a B
00260 Helsinki
FINNLAND
Tel.: 00358/9/43 66 33 0
Fax: 00358/9/43 66 33 99
E-Mail: helsinki@wko.at

Kontakt aufzunehmen.

Zu diesem Thema gibt es keinerlei Angaben. Es ist ein sehr formloses Verfahren und in Einzelfällen ist mit dem

LETTLAND

AWO-Zweigbüro Riga
Mazâ Pils iela 5
LV-1050 Rîga
Tel.: 0037-1/735 81 00
Fax: 0037-1/735 81 01
e-mail: riga@austriantrade.org

Kontakt aufzunehmen.

LITAUEN

Zu diesem Thema gibt es keinerlei Angaben. Es ist ein sehr formloses Verfahren und in Einzelfällen ist mit dem

AWO-Zweibüro Riga
Mazâ Pils iela 5, LV-1050 Rîga
Tel.: 0037-1/735 81 00
Fax: 0037-1/735 81 01
e-mail: riga@austriantrade.org

Kontakt aufzunehmen.

ANHANG

A. EIN MUSTER DES EU-SOZIALVERSICHERUNGSFORMULARS E 101

Solch ein Formular ist vom österreichischen Arbeitgeber auszufüllen bzw. auszustellen und dem Mitarbeiter mitzugeben.

→ Nachstehend ersichtlich und auch im [Internet](#) abrufbar!

(1)

BESCHEINIGUNG ÜBER DIE ANZUWENDENDEN RECHTSVORSCHRIFTEN

VO 1408/71: Art. 13.2.d; Art. 14.1.a; Art. 14.2.b; Art. 14a.1.a; 2 und 4; Art. 14 b.1, 2 und 4; Art. 14c.a; Art. 17
VO 574/72: Art. 11.1; Art. 11a.1; Art. 12a.2.a, 5.c und 7.a

1. Arbeitnehmer Selbständiger

1.1. Name ⁽²⁾		
.....		
1.2. Vorname(n)	Frühere Namen ⁽²⁾	
.....
1.3. Geburtsdatum ⁽³⁾	Staatsangehörigkeit	DNI ⁽⁴⁾
.....
1.4. Ständige Anschrift		
Straße: Haus-Nr. Postfach:		
Ort: Postleitzahl..... Land:		
1.5. Versicherungs-Nr. ⁽⁵⁾		

2. Arbeitgeber Selbständige Tätigkeit

2.1. Name des Arbeitgebers oder des Unternehmens	
.....	
2.2. Kenn-Nummer ⁽⁶⁾	
.....	
2.3. Ist der Arbeitgeber ein Arbeitskräfteverleihunternehmen	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
2.4. Anschrift	
Telefon-Nr.: Fax-Nr.:	
Straße: Haus-Nr. Postfach:	
Ort: Postleitzahl..... Land:	

3. Der obengenannte Versicherte

- 3.1. ist bei dem obengenannten Arbeitgeber beschäftigt ab dem
- übt eine selbständige Tätigkeit aus ab dem
- in.....
- 3.2. wird voraussichtlich für die Zeit
- vom..... bis.....
- entsandt/eine selbständige Tätigkeit ausüben
- 3.3. zu/bei dem (den) nachgenannten Unternehmen auf das/dem nachgenannte(n) Schiff

3.4. Name(n) des Unternehmens/des Schiffs	
.....	
3.5. Anschrift(en)	
Straße: Haus-Nr. Postfach:	
Ort: Postleitzahl..... Land:	
Straße: Haus-Nr. Postfach:	
Ort: Postleitzahl..... Land:	
3.6. Kenn-Nr. ⁽⁶⁾	
.....	

E 101

4. Wer zahlt das Arbeitsentgelt und den Sozialversicherungsbeitrag des entsandten Arbeitnehmers?

4.1. Der in Nr. 2 genannte Arbeitgeber

4.2. Das in Nr. 3.4 genannte Unternehmen

4.3. Sonstiger , in diesem Fall bitte angeben

Name..... und

Anschrift

Straße:Haus-Nr.....Postfach:

Ort:Postleitzahl..... Land:

5. Der Obengenannte unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften des Landes (1)

5.1. gemäß Artikel

13.2.d

14.1.a

14.2.b

14a 1.a

14a 2

14a 4

14b.1

14b.2

14b.4

14c.a

17

der Vorordnung (EWG) Nr. 1408/71

5.2. für die Zeit vom bis zum

5.3. für die Dauer der Beschäftigung/Selbständigentätigkeit (vgl. Schreiben der zuständigen Behörde oder der von dieser Behörde bezeichneten Stelle im Beschäftigungsland, wonach der Versicherte weiterhin den Rechtsvorschriften des Entsendestaates unterliegt,

vom Aktz.)

6. Zuständiger Träger, dessen Rechtsvorschriften anzuwenden sind

6.1. Name

.....Kenn-Nr. (7).....

6.2. Anschrift

Telefon-Nr.....Fax-Nr.....

Straße:Haus-Nr.....Postfach:

Ort:Postleitzahl.....Land:

6.3. Stempel

6.4. Datum

.....

6.5. Unterschrift

.....

HINWEISE

Der Vordruck ist in Druckschrift auszufüllen. **Er umfasst 4 Seiten, von denen keine, auch unausgefüllt, weggelassen werden darf.**

Der bezeichnete Träger des Mitgliedstaates, dessen Rechtsvorschriften der Betreffende unterliegt, stellt die Bescheinigung auf Antrag des Arbeitnehmers/Selbständigen oder des Arbeitgebers aus und händigt sie dem Antragsteller aus. Bei einer Entsendung nach Belgien, in die Niederlande oder nach Finnland hat der Träger auch eine Ausfertigung der Bescheinigung zu senden an: in Belgien: die staatliche Sozialversicherungsanstalt (Office national de sécurité sociale/Rijksdienst voor sociale zekerheid), Brüssel; für Selbständige an die staatliche Sozialversicherungsanstalt für Selbständige (Institut d'assurance sociales pour les travailleurs indépendants/Rijksinstituut voor sociale verzekering der zelfstandigen), Brüssel; für Seeleute an die Hilfs- und Versorgungskasse für Seeleute (Caisse de secours et de prévoyance des marins/Hulp- en Voorzorgskas voor Zeevarenden), Antwerpen; in den Niederlanden an die Sozialversicherungsanstalt (Sociale Verzekeringsbank), Amstelveen; in Finnland an die Zentralanstalt für die Rentenversicherung (Eläketurvakeskus), Helsinki.

Hinweise für den Versicherten

Bevor Sie sich zur Arbeit in einen anderen Mitgliedstaat als den, in dem Sie versichert sind, begeben, lassen Sie sich von dem Träger der Kranken-/Mutterschaftsversicherung je nach Fall einen Vordruck E 111 oder E 106 ausstellen. Im Vereinigten Königreich ist der Vordruck E 111 im Postamt erhältlich. Bei Aufenthalt im Vereinigten Königreich ist der Vordruck E 111 nicht erforderlich. Benötigen Sie oder benötigt ein Familienangehöriger Sachleistungen (z. B. ärztliche Behandlung, Arzneimittel, Krankenhausbehandlung) in dem Land, in dem Sie arbeiten, müssen Sie dem Träger der Kranken-/Mutterschaftsversicherung Ihres Beschäftigungsortes den Vordruck E 111 oder E 106 vorlegen. Sind Sie nicht im Besitz dieses Vordrucks, muss der Träger der Kranken-/Mutterschaftsversicherung Ihres Beschäftigungsortes diesen bei dem Träger, bei dem Sie versichert sind, anfordern.

Hinweise für Arbeitgeber

Ein Mitgliedstaat, der einen Antrag auf Anwendung der obengenannten Artikel 14 Absatz 1, Artikel 14b Absatz 1 oder Artikel 17 der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 erhält, hat den betreffenden Arbeitgeber und den Arbeitnehmer ordnungsgemäß darüber aufzuklären, unter welchen Voraussetzungen der entsandte weiterhin seinen Rechtsvorschriften unterliegen kann.

Der Arbeitgeber wird darüber unterrichtet, dass zur Feststellung, ob die Entsendungszeit nicht abgelaufen ist, während dieser Zeit Kontrollen durchgeführt werden können, die sich insbesondere auf die Beitragsentrichtung und die Aufrechterhaltung der arbeitsrechtlichen Bindung beziehen. Außerdem unterrichtet der Arbeitgeber des entsandten Arbeitnehmers den zuständigen Träger des Entsendestaates über jede Veränderung, die während der Entsendungszeit eingetreten ist, insbesondere

- wenn die beantragte Entsendung oder die beantragte Verlängerung der Entsendung nicht erfolgt ist;
- wenn diese Entsendung unterbrochen wurde, es sei denn, dass diese Unterbrechung der Tätigkeiten des Arbeitnehmers für das Unternehmen im Beschäftigungsstaat nur vorübergehend ist;
- wenn der entsandte Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber zu einem anderen Unternehmen im Beschäftigungsstaat abgestellt wurde.

In den ersten beiden Fällen sendet er diesen Vordruck an den zuständigen Träger des Entsendestaates zurück.

Hinweise für den Träger des Aufenthaltsorts

Legt der Versicherte die Bescheinigung E 111 oder E 106 vor, gewährt der Versicherungsträger des Aufenthaltslandes vorläufig auch die Leistungen bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit. Benötigt der genannte Träger in diesem Fall die Bescheinigung E 123, wendet er sich möglichst bald

- in **Belgien**: für Arbeitnehmer bei Berufskrankheit an den "Fonds des maladies professionnelles/Fonds voor beroepsziekten" (Kasse für Berufskrankheiten), Brüssel, bei Arbeitsunfall an den vom Arbeitgeber angegebenen Versicherer;
- in **Dänemark**: an das "Arbejdsskadestyrelsen" (Landesarbeitsunfallverwaltung), Kopenhagen;
- in **Deutschland**: an die zuständige "Berufsgenossenschaft";
- in **Spanien**: an die "Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad Social" (Provinzialdirektionen der staatlichen Sozialversicherungsanstalt);
- in **Irland**: an das "Department of Health, Planning Unit (Ministerium für Gesundheitswesen, Planungsstelle), Dublin 2;
- in **Italien**: an die zuständige Provinzgeschäftsstelle des "Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro" – (INAIL) (Staatliche Unfallversicherungsanstalt);
- in **Luxemburg**: an die "Association d'assurance contre les accidents" (Unfallversicherungsanstalt);
- in den **Niederlanden**: an die "Sociale Verzekeringsbank" (Sozialversicherungsanstalt), Amstelveen;
- in **Österreich**: an den zuständigen Unfallversicherungsträger;
- in **Portugal**: an das "Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais" (Staatliche Anstalt zum Schutz gegen Berufsrisiken), Lissabon;
- in **Finnland**: an die "Tapatunnavaakuutuslaitosten Litto" (Verband der Unfallversicherer), Bulevardi 28, 00 120 Helsinki;
- in **Schweden**: an die "Försäkringskassan" (Sozialversicherungskasse);
- in **allen anderen Mitgliedstaaten** an den zuständigen Krankenversicherungsträger;
- in **Island**: an die "Tryggingastofnun ríkisins" (Landessozialversicherungsanstalt), Reykjavik;
- in **Liechtenstein**: an das Amt für Volkswirtschaft, Vaduz;
- in **Norwegen**: an das "Folketrygdkontoret for utenlandssaker" (Volksversicherungsamt für Auslandsfälle); Oslo.

Gehört ein Arbeitnehmer/Selbständiger dem französischen System der sozialen Sicherheit an, ist für die Anerkennung des Leistungsanspruchs die Kasse zuständig, bei der er versichert ist, die nicht unbedingt auf dem Vordruck E 101 angegeben zu sein braucht. Die Vordrucke E 111 oder E 123 sind gegebenenfalls bei der Kasse des ständigen Wohnorts des Arbeitnehmers/Selbständigen anzufordern.

Gehört ein Selbständiger einem finnischen Sozialversicherungssystem an, ist stets der Vordruck E 123 anzufordern.

E 101

ANMERKUNGEN

* EWR-Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum, Anhang VI, Soziale Sicherheit. Im Zusammenhang mit diesem Abkommen erstreckt sich die Verwendung dieses Vordrucks auch auf Island, Liechtenstein und Norwegen.

- (1) Kennbuchstabe des Landes, in dem der Vordruck ausgefüllt wird: B = Belgien; DK = Dänemark; D = Deutschland; GR = Griechenland; E = Spanien; F = Frankreich; IRL = Irland; I = Italien, L = Luxemburg; NL = Niederlande; A = Österreich; P = Portugal; FIN = Finnland; S = Schweden; GB = Vereinigtes Königreich; IS = Island; FL = Liechtenstein; N = Norwegen.
 - (2) Bei spanischen Staatsangehörigen sind beide Namen zur Zeit der Geburt anzugeben.
Bei portugiesischen Staatsangehörigen sind alle Namen (Vorname, Name, frühere Namen) in standesamtlicher Reihenfolge anzugeben, wie sie aus dem Personalausweis oder aus dem Pass ersichtlich sind.
 - (3) Tag und Monat sind mit je zwei, das Jahr mit vier Ziffern wiederzugeben (Beispiel: 1. August 1921 = 01.08.1921).
 - (4) Bei spanischen Staatsangehörigen ist die auf dem spanischen Personalausweis vermerkte Nummer (DNI), falls vorhanden, anzugeben, selbst wenn der Ausweis abgelaufen ist. Falls nicht vorhanden, ist "keine" anzugeben.
 - (5) Bei Erwerbstätigen, die den belgischen Rechtsvorschriften unterliegen, ist die Sozialversicherungsnummer (NISS) anzugeben.
Bei Erwerbstätigen, die den dänischen Rechtsvorschriften unterliegen, ist die CPR-Nummer anzugeben.
Bei Erwerbstätigen, die den niederländischen Rechtsvorschriften unterliegen, ist die SOFI-Nummer anzugeben.
 - (6) Zur Identifizierung des Arbeitgebers oder des Unternehmens des Selbständigen sind so viele Angaben wie möglich zu machen:
Bei einem Schiff ist der Name des Schiffs und die Schiffs-Registriernummer anzugeben.
Für Belgien ist bei Arbeitnehmern die ONSS/RSZ-Versicherungsnummer des Arbeitgebers und bei Selbständigen die Mehrwertsteuer-Nummer (TVA/BTW) anzugeben.
Für Dänemark ist die SE-Nummer anzugeben.
Für Deutschland ist die Betriebsnummer des Arbeitgebers anzugeben.
Für Frankreich ist die SIRET-Nummer anzugeben.
Für Spanien ist die "Código De Cuenta De Cotización Del Empresario CCC" (Kenn-Nummer des Arbeitgeber-Beitragskontos) anzugeben.
Bei Erwerbstätigen, die den finnischen Rechtsvorschriften über Arbeitsunfall unterliegen, ist der Name des zuständigen Unfallversicherungsträgers anzugeben.
Für Norwegen ist die Nummer der Organisation anzugeben.
 - (7) Gegebenenfalls auszufüllen.
-

B. LINKSAMMLUNG

Links zum Thema „Steuerliche Konsequenzen bei der Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland“

- [Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland](#)
- [Lohnsteuerbegünstigte Auslandstätigkeit](#)
- [Beschäftigung von Mitarbeitern im Ausland](#)
- [Konsequenzen grenzüberschreitender unternehmerischer Tätigkeit](#)
- [Doppelbesteuerungsabkommen mit Ungarn - Überblick](#)
- [Doppelbesteuerungsabkommen mit Slowenien - Überblick](#)
- [Doppelbesteuerungsabkommen mit der Slowakei - Überblick](#)
- [Doppelbesteuerungsabkommen mit Tschechien - Überblick](#)
- [Doppelbesteuerungsabkommen mit Polen - Überblick](#)
- [Doppelbesteuerungsabkommen mit Litauen - Überblick](#)
- [Doppelbesteuerungsabkommen mit Bulgarien](#)

Unter folgendem Link sind Informationsblätter zu den bei der Arbeitnehmerentsendung zu beachtenden nationalen Vorschriften abrufbar:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/postingofworkers_de.htm