

# RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN FÜR POLNISCHE UNTERNEHMEN IN ÖSTERREICH

Kurzzusammenfassung relevanter Rechtsgebiete für Polnische Unternehmen die in Österreich tätig sein wollen oder sich in Österreich niederlassen wollen.

# RAMY PRAWNE DLA POLSKICH PRZEDSIĘBIORSTW W AUSTRII

Krótkie streszczenie dziedzin prawa mających znaczenie dla polskich przedsiębiorstw zamierzających prowadzić działalność w Austrii lub otworzyć oddział w Austrii.

von/Opracowanie  **LEGALPARTNERS**  
Rechtsanwaltskanzlei

für / dla AUSTRIAN BUSINESS AGENCY

September 2019/Wrzesień 2019

Impressum:

Herausgeber/Wydawca:  
Austrian Business Agency, Opernring 3, A-1010 Wien

Autor/Autor:  
Dr. Elisabeth Weichselberger-Chlap MA MBA,  
LegalPartners Rechtsanwaltskanzlei

Grafik/Skład: CREAKTIV.BIZ e.U. Karin Rosner-Joppich

# Inhalt | Spis treści

Vorwort	8
Przedmowa	9
1. Allgemeine rechtliche Rahmenbedingungen in Österreich	10
1. Ogólne ramy prawne w Austrii	10
2. Geschäftstätigkeit polnischer Unternehmen in Österreich	10
2. Działalność gospodarcza polskich przedsiębiorstw w Austrii	10
3. Entscheidung über die passende Organisationsform	11
3. Decyzja dotycząca odpowiedniej formy organizacyjnej	11
4. Wichtigste österreichische Unternehmensformen	12
4. Najważniejsze formy działalności gospodarczej w Austrii	12
5. Zweigniederlassung einer polnischen Gesellschaft in Österreich	13
5. Oddział polskiej firmy w Austrii	13
6. Repräsentanz eines polnischen Unternehmens	13
6. Przedstawicielstwo firmy Polskiej	13
7. Österreichische Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)	13
7. Austriacka Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	13
8. Österreichische Aktiengesellschaft (AG)	15
8. Austriacka Spółka Akcyjna	15
9. Österreichische Kommanditgesellschaft (KG)	15
9. Austriacka Spółka Komandytowa	15
10. Österreichische Offene Gesellschaft (OG)	16
10. Austriacka spółka jawna	16
11. Vorschriften zur Führung eines Gewerbes	16
11. Zasady prowadzenia działalności gospodarczej	16
12. Grundlagen des österreichischen Arbeitsrechts	18
12. Podstawy Austriackiego prawa pracy	18
13. Betriebsverfassung	18
13. Statut przedsiębiorstwa	18
14. Kollektivverträge	19
14. Układy zbiorowe pracy	19
15. Vergütung und Mindestlohn	19
15. Wynagrodzenie i płaca minimalna	19
16. Regelungen zur Arbeitszeit und Urlaub	19
16. Przepisy dotyczące czasu pracy i urlopu	19
17. Beendigung des Arbeitsvertrags (Kündigung, Entlassung)	20
17. Rozwiązanie umowy o pracę (wypowiedzenie, zwolnienie)	20
18. Voraussetzungen für die Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter	21
18. Wymogi dotyczące zatrudniania pracowników zagranicznych	21
19. Entsendung oder Überlassung ausländischer Arbeitnehmer nach Österreich	22
19. Oddelegowanie lub użyczenie pracowników zagranicznych do Austrii	22
20. Sozialversicherung für Unternehmer	24
20. Ubezpieczenie Społeczne dla Przedsiębiorców	24
21. Sozialversicherung für Arbeitnehmer	25
21. Ubezpieczenie Społeczne dla Pracowników	25
22. Weitere öffentlich-rechtlichen Genehmigungspflichten (z.B. Betriebsanlagengenehmigung)	25
22. Pozostałe wymogi dotyczące zezwoleń wynikające z prawa publicznego (n.p. Zezwolenie na działalność obiektu operacyjnego)	25
23. Österreichisches Immobilienrecht	27
23. Austriackie prawo nieruchomości	27
24. Steuerliche Behandlung von Kapitalgesellschaften	28
24. Zasady opodatkowania spółek kapitałowych	28
25. Steuerliche Behandlung von Personengesellschaften	28
25. Zasady opodatkowania spółek osobowych	28
26. Rechtsgeschäftsgebühren	29
26. Opłaty od czynności cywilnoprawnych	29

# ABA – INVEST IN AUSTRIA

## DER BESTE ANSPRECHPARTNER BEI STANDORTFRAGEN

ABA – Invest in Austria ist als Betriebsansiedlungsagentur der Republik Österreich die erste Anlaufstelle für internationale Unternehmen, die in Österreich eine eigene Gesellschaft gründen wollen. Das Service von ABA – Invest in Austria ist für den Investor kostenlos.

30 qualifizierte Mitarbeiter stehen ausländischen Unternehmen unbürokratisch mit ihrem Know-how zur Seite und bieten internationalen Investoren maßgeschneiderte Informationen, Unterstützung und Beratung in folgenden Bereichen:

- Aktuelle Daten zum Wirtschaftsstandort Österreich
- Politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen
- Standortsuche und -auswahl
- Arbeits- und steuerrechtliche Fragen
- Förderungen und Finanzierungsmöglichkeiten
- Beratende Begleitung bei Betriebsgründung
- Abwicklung von Formalitäten, wie Betriebsanlagengenehmigungen,
- Förderansuchen, Arbeitsgenehmigungen oder Visa
- Vermittlung von notwendigen Kontakten in Österreich
- Standortrelevante Fragen nach Projektrealisierung
- Ansprechpartner bei Erweiterungsinvestitionen
- und anderes mehr

Location Austria, die österreichische Film Commission, wurde 1997 als Teilorganisation von ABA – Invest in Austria gegründet. Sie ist die erste Anlauf- und Servicestelle für internationale Filmproduktionen bei Dreharbeiten in Österreich. [www.locationaustria.at](http://www.locationaustria.at)

## FACTS & FIGURES

2018 konnte ABA – Invest in Austria 355 internationale Unternehmen bei der Niederlassung in Österreich erfolgreich beraten, die 734,48 Mio. Euro investierten und 2.888 neue Arbeitsplätze schufen. 32 Unternehmen tätigten im Jahr 2018 F&E-relevante Investitionen in Österreich im Ausmaß von 124,1 Mio. Euro und schufen 404 Arbeitsplätze.

Seit der Gründung im Jahr 1982 wurden mit Unterstützung von ABA – Invest in Austria 4.177 internationale Betriebsansiedlungen realisiert, 60.598 neue Arbeitsplätze geschaffen sowie Investitionen in der Höhe von 9,91 Mrd. Euro in Österreich getätigt.

ABA – Invest in Austria wurde für ihre Beratungsleistungen mehrfach prämiert, unter anderem zeichnete die Weltbank die ABA als beste Betriebsansiedlungsagentur weltweit aus.

# ABA – INVEST IN AUSTRIA

## NAJLEPSZY DORADCA W KWESTII WYBORU LOKALIZACJI BIZNESOWEJ

Działająca w Republice Austrii agencja ABA – Invest in Austria, która wspiera rozwój inwestycji zagranicznych, jest pierwszą placówką oferującą pomoc międzynarodowym przedsiębiorstwom zamierzającym założyć w Austrii własną spółkę. Obsługa inwestorów przez ABA – Invest in Austria jest nieodpłatna.

30 wykwalifikowanych pracowników bez zbędnej biurokracji służy zagranicznym przedsiębiorstwom swoją wiedzą i oferuje międzynarodowym inwestorom, wsparcie oraz doradztwo, a także udziela informacji dostosowanych do potrzeb w następujących zakresach:

- aktualne dane na temat Austrii jako lokalizacji biznesowej
- realia polityczno-gospodarcze
- poszukiwanie i wybór lokalizacji
- zagadnienia prawa pracy i prawa podatkowego
- subwencje i możliwości finansowania
- asysta i doradztwo podczas zakładania przedsiębiorstwa
- załatwianie formalności, takich jak zezwolenia na prowadzenie zakładu produkcyjnego, wnioski o subwencje, pozwolenia na pracę lub wizy
- pośredniczenie w niezbędnych kontaktach w Austrii
- kwestie istotne dla lokalizacji po realizacji projektu
- osoby do kontaktu w zakresie rozszerzania inwestycji

W 1997 roku swoją działalność rozpoczęła Location Austria - austriacka komisja filmowa, która działa w ramach agencji ABA – Invest in Austria. To główny punkt informacyjny i serwisowy dla międzynarodowych produkcji filmowych podczas realizacji prac zdjęciowych w Austrii. [www.locationaustria.at](http://www.locationaustria.at)

## FAKTY I LICZBY

W roku 2018 agencja ABA – Invest in Austria z sukcesem doradzała 355 międzynarodowym przedsiębiorstwom, które zdecydowały się na rozpoczęcie działalności biznesowej w Austrii, i zainwestowały przy tym 734,48 mln euro, tworząc 2888 nowych miejsc pracy. Od roku 1982 - czyli od czasu utworzenia agencji ABA – Invest in Austria przy wsparciu tejże agencji przyciągnięto do Austrii 4177 inwestycje zagraniczne o łącznym wolumenie inwestycyjnym w wysokości 9,91 mld euro oraz utworzono 60 598 nowych miejsc pracy.

ABA – Invest in Austria była wielokrotnie nagradzana za swoje usługi doradcze, między innymi Bank Światowy wyróżnił ABA jako najlepszą na świecie agencję wspierającą rozwój inwestycji zagranicznych.

# LEGALPARTNERS

## RECHTSANWALTSKANZLEI

LEGALPARTNERS ist eine interdisziplinäre Rechtsanwaltskanzlei mit effizienten, praxisnahen Lösungen für Ihre Anliegen. Mit ihrem Netzwerk von Kooperationspartnern in Österreich und Polen bietet LEGALPARTNERS eine grenzüberschreitende rechtliche Beratung an. Die Schwerpunkte umfassen Wirtschafts- und Gesellschaftsrecht, Arbeitsrecht (inkl. grenzüberschreitende Leistungserbringung, Arbeitskräfteüberlassungen und Entsendungen), Immobilienrecht, IT- und Lizenzrecht, Datenschutzrecht u.v.m.

### Die Schwerpunkte

- Gesellschaftsrecht
- Arbeitsrecht
- Immobilienrecht
- IT- und Lizenzrecht
- Datenschutzrecht
- Umfassende rechtliche Unternehmensbetreuung – Externe Rechtsabteilung
- Marktbegleitung und Market-Entry in Österreich und Polen

### Unsere Unterscheidungsmerkmale

- Engagierte Beratung seitens erfahrener LEGALPARTNERS, die beide Perspektiven bzw. eigene Erfahrungen - Top Rechtsanwaltskanzlei und langjährige Managementfunktion im Bereich Legal und HR – verbinden.
- Besonderer Fokus auf pragmatischen und praxisorientierten Zugang sowie prägnante, managementtaugliche Darstellung rechtlicher Themen im grenzüberschreitenden Umfeld.

# LEGALPARTNERS

## KANCELARIA PRAWNICZA

LEGALPARTNERS to interdyscyplinarna kancelaria prawnicza oferująca skuteczne i praktyczne w zastosowaniu rozwiązania dla Państwa problemów. We współpracy z naszymi licznymi partnerami kooperacyjnymi w Austrii i w Polsce możemy zaoferować Państwu międzynarodowe doradztwo prawne. Nasza praktyka obejmuje prawo handlowe, gospodarcze i korporacyjne, prawo pracy (w tym międzynarodowe świadczenie usług, tymczasowe zatrudnienie i oddelegowanie), prawo nieruchomości, prawo IT i prawo licencyjne, prawo ochrony danych i wiele innych.

### Nasza Specjalizacja

- Prawo handlowe, gospodarcze i korporacyjne
- Prawo pracy
- Prawo nieruchomości
- Prawo informatyczne i licencyjne
- Prawo o ochronie danych
- Całościowa obsługa korporacyjna firm – zewnątrz dział prawny
- Doradztwo gospodarcze i wejście na rynek w Austrii i w Polsce

### Cechy wyróżniające

- Rzetelne doradztwo ze strony doświadczonych LEGALPARTNERS łączące w sobie obie perspektywy własnego doświadczenia - w wiodącej kancelarii prawnej oraz długoletnie zarządzanie w dziedzinach prawnych i HR.
- Szczególny nacisk na na pragmatyczne i praktyczne podejście oraz zwięzłe, łatwe do opanowania przedstawienie zagadnień prawnych w środowisku transgranicznym.

## Vorwort

ABA – Invest in Austria (ABA) ist in Österreich die erste Adresse für ausländische Investoren. Die im Eigentum der Republik Österreich stehende Gesellschaft für Betriebsansiedlung berät internationale Unternehmen bei allen standortrelevanten Fragen und informiert sie über den Wirtschaftsstandort Österreich.

Diese Broschüre soll Ihnen eine kurze Information über die wichtigsten Gesetzesbestimmungen (Stand: August 2019) geben, die für eine Niederlassung bzw. Unternehmensgründung in Österreich zu beachten sind. Dies sind – abgesehen von den jeweiligen geschäftsspezifischen Regelungen - insbesondere das österreichische Gesellschaftsrecht, Fragen des Gewerberechts und sonstige erforderliche öffentlich-rechtliche Bewilligungen, das österreichische Immobilienrecht sowie das österreichische Arbeitsrecht mit besonderem Fokus auf Fragen der Beschäftigung von polnischen Staatsbürgern beziehungsweise sonstigen EU/EWR Staatsbürgern bzw. von Arbeitnehmern aus Drittländern (i.e. Nicht-EU/EWR Ländern). Seitdem Polen Mitglied der EU ist und die entsprechenden Übergangsfristen abgelaufen sind, sind bei der Beschäftigung polnischer Arbeitnehmer keine aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen mehr zu beachten. Besonders relevant sind jedoch in manchen Branchen - wie insbesondere der Baubranche - die Entsendungs- und Arbeitsüberlastungsbestimmungen, die im Detail recht umfangreiche Melde- und Dokumentationspflichten mit sich bringen. Ein Verstoß gegen diese Verpflichtungen kann mit massiven Verwaltungsstrafen bedroht sein. Daher empfiehlt sich die rechtzeitige Analyse des Einzelfalls und die richtige Strategie zur Vermeidung dieser Risiken.

Darüber hinaus ist für Polnische Investoren das steuerliche System in Österreich relevant, zu dem wir hier jedoch lediglich einen kurzen Abriss inkludiert haben. Für Einzelfragen sollte hierzu ein österreichischer Steuerberater kontaktiert werden.

Selbstverständlich ist auch wesentlich, inwieweit sich das österreichische Privatrecht wie insbesondere das Vertragsrecht und E-Commerce Bestimmungen etc. von den polnischen Bestimmungen unterscheiden. Hier kann man grundsätzlich davon ausgehen, dass sich die Rechtssysteme in Polen und in Österreich sehr ähnlich sind, dass jedoch im Detail durchaus wesentliche Unterschiede bestehen können. Daher empfiehlt es sich auch hier, Musterverträge beziehungsweise besonders relevante Vertragswerke vorab durch einen österreichischen Rechtsanwalt und einen Steuerberater prüfen zu lassen.

Auch auf weitgehend europarechtlich gleichgeschaltete Bestimmungen wie zum Beispiel die Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), die jedoch sowohl in der nationalen gesetzlichen Umsetzung als auch der praktischen Handhabung durch die Behörden große Unterschiede aufweisen können, gehen wir im Folgenden nicht weiter ein. Dennoch empfiehlt es sich auch hier, evtl. aus der polnischen Praxis übernommene Konstruktionen vor deren Verwendung in Österreich durch einen österreichischen Rechtsanwalt oder Steuerberater durchsehen zu lassen. Hierdurch werden Risiken minimiert und die Zusatzkosten sind in der Regel überschaubar.

Diese Broschüre wurde von Praktikern erstellt, die regelmäßig mit der Beratung von polnischen Klienten befasst sind. Die Zusammenfassungen wurden sorgfältig erstellt, dennoch erheben sie keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit und ersetzen keinesfalls eine spezialisierte Beratung im Einzelfall.



# Przedmowa

ABA – Invest in Austria (ABA) to pierwsza instytucja, z którą powinni się kontaktować inwestorzy zagraniczni w Austrii. Spółka, której właścicielem jest Republika Austrii, udziela międzynarodowym firmom porad dotyczących wszystkich istotnych kwestii związanych z lokalizacją i informacji na temat Austrii jako miejsca prowadzenia działalności gospodarczej.

Niniejsza broszura ma na celu dostarczenie Państwu krótkich informacji na temat najważniejszych przepisów prawnych (stan: sierpień 2019 r.), które mają zastosowanie w przypadku tworzenia oddziału lub zakładaniu firmy w Austrii. Są to - poza odpowiednimi przepisami branżowymi - w szczególności austriackie prawo spółek, kwestie związane z prawem o działalności gospodarczej („Gewerberecht”) oraz inne niezbędne zezwolenia publiczne, austriackie prawo nieruchomości i austriackie prawo pracy, a w szczególności kwestie związane ze zatrudnieniem obywateli polskich lub innych obywateli UE/EOG lub pracowników z państw trzecich. Od momentu przystąpienia Polski do UE i wygaśnięcia okresów przejściowych w przypadku zatrudnienia pracownika z Polski nie obowiązują już żadne przepisy dotyczące pobytu. Szczególnie istotne są jednak w niektórych sektorach - zwłaszcza w budownictwie - przepisy dotyczące oddelegowania i użyczenia pracowników, które wiążą się z dość obszernymi obowiązkami w zakresie rejestracji i dokumentacji. Naruszenie tych obowiązków może skutkować nałożeniem ogromnych kar administracyjnych. W związku z tym wskazane jest przeanalizowanie indywidualnego przypadku w odpowiednim czasie i przyjęcie właściwej strategii w celu uniknięcia tego ryzyka.

Dla polskich inwestorów istotne znaczenie ma ponadto obowiązujący w Austrii system podatkowy, który przedstawiamy tu tylko w skrócie. W przypadku indywidualnych pytań należy skontaktować się z austriackim doradcą podatkowym.

Oczywiście, istotne jest również w jakim stopniu austriackie prawo prywatne, w szczególności prawo umów i przepisy dotyczące handlu elektronicznego, odbiegają od polskich przepisów. W tym przypadku można zasadniczo wyjść z założenia, że systemy prawne w Polsce i w Austrii są bardzo podobne, ale mogą występować znaczne różnice w szczegółowych zapisach. Dlatego też warto, aby wzory umów lub szczególnie istotne akty zostały uprzednio sprawdzone przez austriackiego prawnika i doradcę podatkowego.

Poniżej nie omawiamy szczegółowo także ujednoliconych przepisów prawa europejskiego, które mogą się jednak znacznie różnić zarówno pod względem ich wdrożenia w prawie krajowym, jak i praktycznego postępowania władz - np. wdrożenie podstawowego rozporządzenia o ochronie danych (RODO). Niemniej jednak w tym przypadku warto skonsultować z austriackim prawnikiem lub doradcą podatkowym wszelkie konstrukcje przyjęte z polskiej praktyki przed ich zastosowaniem w Austrii. Dzięki temu ryzyko zostaje ograniczone do minimum, a związane z tym dodatkowe koszty nie są zazwyczaj zbyt wysokie.

Niniejsza broszura została przygotowana przez praktyków, którzy regularnie udzielają porad polskim klientom. Streszczenia zostały przygotowane z dużą starannością, ale nie można ich uważać za wyczerpujące oraz pełne i w żadnym stopniu nie zastępują one specjalistycznej porady w indywidualnych przypadkach.

## 1. Allgemeine rechtliche Rahmenbedingungen in Österreich

Österreich hat ein sehr stabiles und seit langem kontinuierlich weiterentwickeltes Rechtssystem. Viele Regelungen sind im Rahmen der Vorgaben der EU harmonisiert. Es ist österreichische Tradition, dass in den Gesetzgebungsprozess verschiedene Interessensvertretungen einbezogen werden. Üblicherweise haben Gesetzesänderungen Vorlaufzeiten und treten nicht rückwirkend in Kraft. Dieses hohe Maß an Rechtssicherheit ermöglicht den Unternehmen langfristige Planungen.

Der österreichische Gesetzgeber geht umsichtig vor, um bestehende funktionierende Strukturen nicht zu zerstören und dem Business vorhersehbare Bedingungen zu gewährleisten. Bei bedeutenden Neuerungen wird zusätzlich meist eine angemessene Übergangszeit gewährt, um den Unternehmen eine eingehende Vorbereitung zu ermöglichen.

Das österreichische Justizsystem ist im europäischen Vergleich kompetitiv, effizient und zuverlässig (Vergleichswerte des 2019 EU Justice Scoreboards auf [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)).

Auch die Exekutive geht meist pragmatisch nach den Grundsätzen der Angemessenheit und Wirksamkeit vor. So sichert z.B. die österreichische Datenschutzbehörde DSB trotz der drakonischen Strafdrohungen der DSGVO in ihrem Newsletter 1/2019 zu *„Es kann seitens der DSB versichert werden, dass sich kein Verantwortlicher Sorgen machen muss, dass durch eine gegen ihn verhängte Geldbuße seine wirtschaftliche Existenz gefährdet wird.“*

Zusätzlich zu einem verlässlichen Rechtsrahmen gibt es eine ganze Reihe von Förderungen und Incentives um Ihre Geschäftstätigkeit in Österreich zu unterstützen und zu einem nachhaltigen Erfolg beizutragen. In diesem Zusammenhang ist ABA – Invest in Austria eine gute erste Adresse. Es empfiehlt sich, ABA – Invest in Austria und spezialisierte Rechts- und Steuerberater von Anfang gemeinsam an einen Tisch zu holen, um für Sie die beste Strategie zu entwickeln.

## 2. Geschäftstätigkeit polnischer Unternehmen in Österreich

Polnische Staatsbürger, Unternehmer und Unternehmen genießen wie alle sonstigen EU/EWR Angehörige die europäischen Freiheiten.

## 1. Ogólne ramy prawne w Austrii

Austria posiada bardzo stabilny i od dawna stale rozwijany system prawny. Wiele przepisów jest zharmonizowanych w ramach wymogów UE. Zgodnie z austriacką tradycją w proces legislacyjny zaangażowane są przedstawiciele różnych grup interesu. Zmiany w prawie są zazwyczaj wprowadzane z wyprzedzeniem i nie wchodzi w życie z mocą wsteczną. Ten wysoki stopień pewności prawnej umożliwia przedsiębiorstwom planowanie długoterminowe.

Austriacki ustawodawca postępuje rozważnie, aby nie zniszczyć istniejących, funkcjonujących struktur i zapewnić przewidywalne warunki prowadzenia działalności gospodarczej. W przypadku znaczących nowelizacji przyznawany jest zazwyczaj dodatkowy odpowiedni okres przejściowy, aby przedsiębiorstwa mogły się dokładnie przygotować.

W świetle standardów europejskich austriacki system sądownictwa jest konkurencyjny, skuteczny i niezawodny (dane porównawcze z 2019 r. EU Justice Scoreboards na stronie [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)).

Również organy wykonawcze postępuje zazwyczaj pragmatycznie, zgodnie z zasadami stosowności i skuteczności. Na przykład austriacki organ ochrony danych DSB zapewnia w swoim biuletynie informacyjnym 1/2019, pomimo drakońskiego zagrożenia karą przez RODO -, że *„DSB gwarantuje ze swojej strony, że żadna osoba ponosząca odpowiedzialność nie musi się obawiać, że nałożona na nią grzywna zagrozi jej egzystencji gospodarczej”*.

Oprócz stabilnych ram prawnych jest wiele dotacji i środków zachęcających, które wspierają działalność gospodarczą w Austrii i przyczyniają się do trwałego sukcesu. W tym kontekście ABA - Invest in Austria to właściwe miejsce, od którego warto zacząć. Zachęcamy do tego, by już na starcie zaprosić do stołu konsultacyjnego ABA - Invest in Austria oraz wyspecjalizowanych doradców prawnych i podatkowych i wspólnie opracować najlepszą strategię dla Państwa biznesu.

## 2. Działalność gospodarcza polskich przedsiębiorstw w Austrii

Polscy obywatele, przedsiębiorcy i przedsiębiorstwa korzystają ze swobód europejskich, podobnie jak wszyscy inni obywatele UE/EOG.

Polnische Unternehmer, die in Polen eine Tätigkeit befügt ausüben, die nach österreichischem Recht unter die Gewerbeordnung fällt, dürfen diese Tätigkeit vorübergehend und gelegentlich unter den gleichen Voraussetzungen wie Inländer in Österreich ausüben. (Dienstleistungsfreiheit).

Bei Tätigkeiten auf dem Gebiet von in Österreich reglementierten Gewerben ist eine Anzeige über die Erbringung grenzüberschreitender Dienstleistungen bzw. deren Kenntnisnahme durch das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort erforderlich. Diese Anzeige ist einmal jährlich zu erneuern, wenn das Unternehmen beabsichtigt, während des betreffenden Jahres in Österreich Dienstleistungen zu erbringen.

Eine grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung liegt dann nicht mehr vor, wenn das Polnische Unternehmen systematisch und schwerpunktmäßig nach Ausübungsmöglichkeiten seiner Tätigkeit in Österreich sucht. In diesem Fall ist in Österreich eine Niederlassung zu gründen.

Hierfür gibt es eine Reihe von Möglichkeiten. Um von Anfang an die richtige Entscheidung für Ihre Situation zu finden, sollte zunächst überlegt werden, welche Parameter für diese Entscheidung relevant sind.

### 3. Entscheidung über die passende Organisationsform

Bei der Entscheidung über die richtige Organisationsform Ihres Unternehmens in Österreich sollten u.a. folgende Parameter berücksichtigt werden:

- Anzahl der Gesellschafter?
- Art, Ort und Umfang der Geschäftstätigkeit?
- Wie wichtig ist die Begrenzung der persönlichen Risiken?

- » Wie risikobehaftet ist die Geschäftstätigkeit?
- » Wie hoch ist das Risiko des Zahlungsausfalls bei den Kunden?
- » Können Risiken z.B. mit Versicherungen etc. abgedeckt werden, etc.?

- Welches Kapital steht zur Verfügung?

Relevant sind selbstverständlich auch die Kosten beziehungsweise die Dauer der Errichtung der jeweiligen Gesellschaftsform.

Eine Einmann - GmbH mit einem Standardgesellschaftsvertrag kann auch ohne Involvierung eines Notars online errichtet

Polscy przedsiębiorcy, którzy są uprawnieni do wykonywania w Polsce działalności, która na mocy prawa austriackiego podlega ustawie o wykonywaniu działalności gospodarczej (*Gewerbeordnung*), mogą wykonywać tę działalność tymczasowo i okazjonalnie na takich samych warunkach jak przedsiębiorcy austriaccy (Swoboda świadczenia usług).

W przypadku prowadzenia działalności w dziedzinie zawodów regulowanych w Austrii, Federalne Ministerstwo Cyfryzacji i Lokalizacji Gospodarczej musi zostać powiadomione o świadczeniu usług transgranicznych lub o znajomości tych usług. Zgłoszenie to musi być odnawiane raz w roku, jeżeli przedsiębiorstwo zamierza świadczyć usługi w Austrii w danym roku.

Nie można natomiast mówić o transgranicznym świadczeniu usług, jeżeli Polski przedsiębiorca systematycznie i w głównej mierze poszukuje możliwości prowadzenia działalności w Austrii. W takim przypadku przedsiębiorca musi otworzyć oddział w Austrii.

Można to zrobić na wiele sposobów. Aby już na samym początku właściwą decyzję stosownie do swojej sytuacji, należy najpierw rozważyć, które parametry mają znaczenie przy podejmowaniu tej decyzji.

### 3. Decyzja dotycząca odpowiedniej formy organizacyjnej

Decydując się na właściwą formę organizacyjną Państwa firmy w Austrii, należy wziąć pod uwagę między innymi następujące parametry:

- Liczba akcjonariuszy?
- Rodzaj, lokalizacja i zakres działalności gospodarczej?
- Jak ważne jest ograniczenie ryzyka osobistego?

- » Jak ryzykowna jest działalność biznesowa?
- » Jakie jest ryzyko nieuregulowania płatności przez klientów?
- » Czy ryzyko może być amortyzowane, np. za pomocą polis ubezpieczeniowych itp.?

- Jaki kapitał jest do dyspozycji?

Oczywiście istotne są również koszty oraz czas związany z założeniem danej formy spółki.

Jednoosobową spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością ze standardową umową spółki można utworzyć również online

werden, die Kosten hierfür betragen einige hundert Euro. Bei einer Gründung einer größeren GmbH ist von Kosten zwischen EUR 2.000 und EUR 3.000 auszugehen, abhängig davon wie kompliziert die Konstruktion ist. Die Errichtung von Personengesellschaften wie einer KG oder OG macht in der Regel die Erstellung individualisierter Gesellschaftsverträge erforderlich, auch hier sollte mit Kosten ab EUR 2.000 gerechnet werden. Zusätzlich kommt noch ein eventueller Beratungsaufwand durch österreichische Rechtsanwälte oder Steuerberaterin hinzu sowie Bankspesen und das Stammkapital.

Die Gründung einer GmbH dauert ca. zwei Wochen. In der Regel sind fremdsprachiger Dokumente in beglaubigten deutschen Übersetzungen vorzuliegen, englische Fassungen werden nur in Ausnahmefällen anerkannt.

#### 4. Wichtigste österreichische Unternehmensformen

Wie auch in Polen, werden Unternehmen in Österreich meist in Form von Gesellschaften oder von Einzelunternehmen betrieben. Die häufigsten Gesellschaftsformen sind die Kapitalgesellschaften **Gesellschaft mit beschränkter Haftung** (GmbH) und **Aktiengesellschaft** (AG) sowie die Personengesellschaften **Kommanditgesellschaft** (KG) und **Offene Gesellschaft** (OG).

Diese Gesellschaften entstehen mit ihrer Registrierung in das österreichische Firmenregister (sog. „Firmenbuch“). Eine Personengesellschaft muss wenigstens zwei Gesellschafter haben. Eine Kapitalgesellschaft kann hingegen auch nur von einem einzigen Gründer errichtet werden, so ist es in Österreich im Unterschied zu Polen zum Beispiel möglich, dass eine Einmann GmbH wiederum selbst die einzige Gesellschafterin einer Einmann GmbH ist.

Eine natürliche Person kann als **Einzelunternehmer** tätig sein. Größere Einzelunternehmer (wenn in zwei aufeinander folgenden Geschäftsjahren ein Umsatz von mehr als EUR 700.000 erzielt wird) sind grundsätzlich verpflichtet, sich in das österreichische Firmenregister eintragen zu lassen, unter dieser Grenze kann man sich freiwillig registrieren lassen.

Neben diesen genannten Unternehmensformen werden Unternehmen manchmal von einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts, von einer stillen Gesellschaft, von einer Genossenschaft, von einem Verein oder auch von einem europäischen Rechtsträger (*Societas Europaea*, *Societas Cooperativa Europaea*) betrieben.

bez angażowania notariusza; związane z tym koszty wynoszą kilkaset euro. W przypadku zakładania większej spółki z o.o., można przyjąć, że koszty wyniosą 2.000-3.000 EUR, w zależności od tego, jak bardzo złożoną będzie miała konstrukcję. Zakładanie spółek osobowych, takich jak KG (sp. k.) lub OG (sp. j.), wymaga zazwyczaj tworzenia zindywidualizowanych umów spółki, w tym przypadku również należy się liczyć z kosztami w wysokości 2.000 EUR lub więcej. Ponadto należy uwzględnić koszty ewentualnych konsultacji z austriackimi prawnikami lub doradcami podatkowymi, jak również opłaty bankowe oraz kapitał zakładowy.

Utworzenie spółki z o.o. trwa ok. dwa tygodnie. Z reguły dokumenty w języku obcym należy przedłożyć w formie uwierzytelnionego tłumaczenia na język niemiecki; wersje angielskie są uznawane tylko w wyjątkowych przypadkach.

#### 4. Najważniejsze formy działalności gospodarczej w Austrii

Podobnie jak w Polsce, w Austrii przedsiębiorstwa działają zazwyczaj w formie firm jednoosobowych lub spółek. Najczęściej spotykanymi typami spółek są spółki z **ograniczoną odpowiedzialnością** (Gesellschaft mit beschränkter Haftung - GmbH) i **Spółka akcyjna** (Aktiengesellschaft - AG) oraz spółki osobowe takie jak **Spółka komandytowa** (Kommanditgesellschaft - KG) oraz **Spółka jawna** (offene Gesellschaft OG).

Spółki te powstają z chwilą zarejestrowania ich w austriackim rejestrze handlowym (tzw. „Firmenbuch“). Spółka osobowa musi mieć co najmniej dwóch udziałowców. Natomiast spółkę kapitałową może założyć także pojedynczy założyciel, wskutek czego w Austrii, w przeciwieństwie do Polski jednoosobowa spółka z o.o. może być z kolei jedynym udziałowcem jednoosobowej spółki z o.o.

Osoba fizyczna może działać jako **przedsiębiorca indywidualny**. Więksi przedsiębiorcy indywidualni (jeżeli obrót w ciągu dwóch kolejnych lat obrachunkowych przekroczy 700 000 EUR) są zasadniczo zobowiązani do wpisania się do austriackiego rejestru przedsiębiorstw, poniżej tej granicy istnieje możliwość rejestracji dobrowolnej.

Oprócz wyżej przedstawionych form przedsiębiorstw, firmy są czasem prowadzone przez spółki cywilnoprawne, spółki ciche, spółdzielnie, stowarzyszenia lub europejski podmiot prawny (*Societas Europaea*, *Societas Cooperativa Europaea*).

An der Spitze von großen Unternehmensgruppen stehen oft **Privatstiftungen**, die selbst nicht unternehmerisch tätig sein dürfen und ihre Erträge (meist aus Beteiligungen an Unternehmen) an einen oder mehrere Begünstigte ausschütten.

## 5. Zweigniederlassung einer polnischen Gesellschaft in Österreich

Es ist möglich, dass eine GmbH oder eine AG mit dem Sitz in Polen eine Zweigniederlassung in Österreich errichtet. In diesem Fall wird die polnische Gesellschaft in das österreichische Firmenbuch eingetragen, erhält eine österreichische Firmenbuchnummer und übt ihre Geschäftstätigkeit in Österreich als Zweigniederlassung aus. Für den Geschäftsbetrieb in Österreich kann ein eigener ständiger Vertreter bestellt werden. Ein Mindestkapital ist für die Zweigniederlassung nicht vorgeschrieben.

Obwohl die österreichische Zweigniederlassung unmittelbar als ein Teil der polnischen Gesellschaft gilt, muss sie über ein eigenes Rechnungswesen verfügen, ihre Leistungen mittels Rechnungen nach österreichischem Recht fakturieren und ist in Österreich steuerpflichtig.

## 6. Repräsentanz eines polnischen Unternehmens

Als Repräsentanz bezeichnet man die faktische Anwesenheit eines ausländischen Unternehmens in Österreich, die lediglich Hilfstätigkeiten für das ausländische Unternehmen erbringt und selbst keine Geschäftstätigkeit ausübt (z.B. bloße Produktpräsentation und Werbung). Im Unterschied zu einer Zweigniederlassung ist die Repräsentanz in Österreich nicht steuerpflichtig, da sie selbst keine Umsätze tätigt.

## 7. Österreichische Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die österreichische GmbH (Gesellschaft mit beschränkter Haftung) – sehr vergleichbar mit der polnischen Sp.z o.o. - ist eine juristische Person, an der die Gesellschafter mit Stammeinlagen am Stammkapital der Gesellschaft beteiligt sind, ohne persönlich für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft zu haften. Als juristische Person ist die GmbH selbständige Trägerin von Rechten und Pflichten: sie kann Eigentum erwerben, Verträge abschließen und vor Gericht klagen und geklagt werden.

Na czele dużych grup przedsiębiorstw stoją często **fundacje prywatne, które** nie mogą same prowadzić działalności przedsiębiorczej i które rozdzielają swoje dochody (zazwyczaj z udziału w przedsiębiorstwach) pomiędzy jednego lub więcej beneficjentów.

## 5. Oddział polskiej firmy w Austrii

Istnieje możliwość założenia oddziału w Austrii przez spółkę z o.o. lub spółkę akcyjną z siedzibą w Polsce. W tym przypadku spółka polska jest wpisana do austriackiego rejestru handlowego, otrzymuje austriacki numer rejestru handlowego i prowadzi działalność gospodarczą w Austrii jako oddział. Do prowadzenia działalności gospodarczej w Austrii można wyznaczyć oddzielnego stałego przedstawiciela. Dla oddziału nie obowiązują żaden minimalny wymóg kapitałowy dla oddziału.

Pomimo, że oddział austriacki jest uważany bezpośrednio za część polskiego przedsiębiorstwa, musi on posiadać własną księgowość, zgodnie z prawem austriackim wystawiać faktury za świadczone usługi i podlega opodatkowaniu w Austrii.

## 6. Przedstawicielstwo firmy Polskiej

Przedstawicielstwo to rzeczywista forma obecności przedsiębiorstwa zagranicznego w Austrii, ograniczona do prowadzenia działalności pomocniczej na rzecz przedsiębiorstwa zagranicznego i wykluczająca samodzielne prowadzenie działalności gospodarczej (np. wyłącznie prezentacja produktu i reklama). W przeciwieństwie do oddziału, przedstawicielstwo w Austrii nie podlega opodatkowaniu, ponieważ samo nie generuje obrotów.

## 7. Austriacka Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

Austriacka Sp. z o.o. - porównywalna z polską Spółką z o.o. - jest osobą prawną, w której udziałowcy posiadając udziały w kapitale zakładowym spółki poprzez wkłady kapitałowe nie ponoszą osobistej odpowiedzialności za zobowiązania spółki. Jako osoba prawna GmbH jest samodzielnym podmiotem praw i obowiązków: może nabywać nieruchomości, zawierać umowy i pozywać oraz być pozywanym przed sąd.

Gesellschafter können natürliche oder juristische Personen sein. Ein Wohnsitz in Österreich ist nicht Voraussetzung, daher kann auch ein in Polen wohnhafter polnischer Staatsbürger oder eine polnische Gesellschaft eine Gesellschaft gründen.

Die Stammeinlage einer GmbH muss grundsätzlich mindestens EUR 35.000 betragen, wobei grundsätzlich mindestens EUR 17.500 Euro bar einbezahlt werden müssen.

Es besteht allerdings auch die Möglichkeit, die sogenannte Gründungsprivilegierung in Anspruch zu nehmen: die Gründer können im Gesellschaftsvertrag vereinbaren, dass die Summe der Stammeinlagen aller Gesellschafter nicht EUR 35.000, sondern lediglich mindestens EUR 10.000 beträgt, die wiederum zur Hälfte – d.h. mindestens EUR 5.000 – bar eingezahlt wird. Dadurch ist bei Gründung der Gesellschaft weniger Eigenkapital erforderlich. Die Gründungsprivilegierung kann höchstens für zehn Jahre in Anspruch genommen werden. Danach müssen die Gesellschafter ihre Stammeinlagen auf insgesamt EUR 35.000 erhöhen. Die Inanspruchnahme der Gründungsprivilegierung wird in das Firmenbuch eingetragen und ist für jedermann ersichtlich.

Der Gesellschaftsvertrag wird als eingescanntes Dokument beim Firmenbuchgericht in die öffentlich zugängliche Urkundensammlung aufgenommen. Dadurch kann jedermann in den (Gründungs- und) Gesellschaftsvertrag einsehen. Sonstige Dokumente wie Syndikatsverträge etc. sind nicht öffentlich zugänglich.

Die GmbH wird durch einen (oder mehrere) **Geschäftsführer** vertreten, welcher von der **Gesellschafterversammlung** ernannt wird. Die Geschäftsführer – die selbst auch Gesellschafter der GmbH sein können - sind grundsätzlich an die Weisungen der Gesellschafterversammlung gebunden und können jederzeit ohne Begründung abberufen werden. Die Geschäftsführer müssen nicht an der Gesellschaft beteiligt sein und können ihren Wohnsitz außerhalb Österreich haben. Die Geschäftsführer können einzeln oder gemeinsam zur Vertretung ermächtigt werden.

Ein **Aufsichtsrat** (der aus mindestens drei Personen besteht) muss als Kontrollorgan bei einer GmbH eingerichtet werden, wenn

- die Anzahl der Arbeitnehmer im Jahresdurchschnitt 300 übersteigt oder
- das Stammkapital EUR 70.000 und die Anzahl der Gesellschafter 50 übersteigt.

Udziałowcami mogą być osoby fizyczne lub prawne. Ponieważ nie ma wymogu posiadania miejsca zamieszkania lub siedziby w Austrii, spółkę może założyć także mieszkający w Polsce obywatel polski lub polska firma.

Kapitał zakładowy Sp. z o. o. musi zasadniczo wynosić przynajmniej 35.000 EUR, z czego co do zasady co najmniej 17.500 EUR musi zostać wpłacone gotówką.

Istnieje jednak także możliwość skorzystania z przywileju założycielskiego: założyciele mogą uzgodnić w umowie spółki, że suma wkładów założycielskich od wszystkich udziałowców nie wynosi 35.000 EUR, lecz jedynie przynajmniej EUR 10.000 EUR, z której z kolei połowa – nie mniej niż 5.000 EUR – musi zostać wpłacona gotówką. Dzięki temu przy zakładaniu spółki potrzebny jest mniejszy kapitał własny. Z przywileju założycielskiego można korzystać maksymalnie przez 10 lat. Udziałowcy muszą następnie zwiększyć swoje wkłady kapitałowe do łącznej kwoty EUR 35 000. Korzystanie z przywileju założycielskiego jest wpisane do rejestru handlowego i jest widoczne dla wszystkich.

Zeskanowany statut spółki jest dołączony do publicznie dostępnego zbioru dokumentów w rejestrze handlowym. Dzięki temu każdy może zapoznać się z treścią aktu założycielskiego i statutu spółki. Inne dokumenty, takie jak umowy konsorcjalne itp. nie są publicznie dostępne.

Austriacka Sp. z o. o. jest reprezentowana przez jednego (lub więcej) **dyrektora zarządzającego, który** jest powoływany przez **zgromadzenie wspólników**. Dyrektorzy zarządzający - którzy sami mogą być również udziałowcami spółki - są zasadniczo związani instrukcjami zgromadzenia wspólników i mogą zostać odwołani w dowolnym czasie bez podania przyczyn. Dyrektorzy zarządzający nie muszą posiadać udziałów w spółce i mogą zamieszkiwać poza Austrią. Dyrektorzy zarządzający mogą być upoważnieni indywidualnie lub wspólnie do reprezentowania spółki.

**Rada nadzorcza** (składająca się co najmniej z 3 osób) musi zostać utworzona jako organ kontrolny w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, jeżeli

- średnia roczna liczba pracowników przekracza 300 osób lub
- kapitał zakładowy przekracza 70.000 EUR, a liczba udziałowców przekracza 50.

Ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder wird durch die Belegschaft (Betriebsrat) bestimmt.

## 8. Österreichische Aktiengesellschaft (AG)

Die österreichische AG (Aktiengesellschaft) ist eine juristische Person, an der die Aktionäre mit Aktien am Grundkapital (von mindestens EUR 70.000, das zu mindestens  $\frac{1}{4}$  bei der Gründung einzubezahlen ist) beteiligt sind, ohne persönlich für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft zu haften. Die Übertragung von Beteiligungen an der AG, welche in Aktien verbrieft sind, kann einfach (eventuell auch an der Börse) durchgeführt werden. Aktionäre können in- oder ausländische natürliche oder juristische Personen sein.

Jede Aktiengesellschaft muss einen **Aufsichtsrat** (bestehend aus mindestens drei und höchstens 20 Personen) bestellen. Ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder wird durch die Belegschaft (Betriebsrat) bestimmt. Der Aufsichtsrat ernennt den **Vorstand** (bestehend aus einer oder mehreren Personen) auf bestimmte Zeit (maximal fünf Jahre), welcher die Gesellschaft nach außen vertritt und nach innen weisungsfrei leitet. Ein Vorstandsmitglied kann nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes vor Ablauf seiner Funktionsperiode abberufen werden.

Jede Aktiengesellschaft ist verpflichtet, eine **doppelte Buchhaltung** zu führen und ihren Jahresabschluss durch einen **Abschlussprüfer** überprüfen zu lassen.

Das österreichische Aktienrecht ist durch zahlreiche zwingende Vorschriften determiniert, wodurch nur in relativ geringem Umfang die Möglichkeit besteht, vom gesetzlich vorgesehenen Grundmodell abzuweichen. Aufgrund der besonderen gesetzlichen Vorgaben sind die laufenden administrativen Kosten bei einer AG höher als bei einer GmbH.

## 9. Österreichische Kommanditgesellschaft (KG)

Die österreichische KG (Kommanditgesellschaft) ist gekennzeichnet von zwei Arten von Gesellschaftern: Mindestens ein Gesellschafter haftet unbeschränkt mit seinem gesamten in- und ausländischen (auch privaten!) Vermögen gegenüber den Gesellschaftsgläubigern (persönlich haftender Gesellschafter = Komplementär), während mindestens einer in seiner Haftung auf eine bestimmte Haftsumme beschränkt ist (beschränkt haftender Gesellschafter = Kommanditist). Ein

Jedna trzecia członków Rady Nadzorczej powoływana jest przez pracowników (radę zakładową).

## 8. Austriacka Spółka Akcyjna

Austriacka AG (Aktiengesellschaft) jest osobą prawną, w której udziałowcy posiadają udziały w kapitale zakładowym (co najmniej EUR 70 000, które muszą być wypłacone w co najmniej jednej czwartej w momencie zakładania firmy), nie ponosząc osobistej odpowiedzialności za zobowiązania spółki. Przeniesienia udziałów w AG, które są zagwarantowane w akcjach, można dokonać w prosty sposób (ewentualnie również na giełdzie). Akcjonariuszami mogą być krajowe lub zagraniczne osoby fizyczne lub prawne.

Każda spółka akcyjna musi powołać **radę nadzorczą** (składającą się z co najmniej 3 i maksymalnie 20 osób). Jedna trzecia członków Rady Nadzorczej wyznaczana jest przez pracowników (radę zakładową). Rada Nadzorcza powołuje **Zarząd** (składający się z jednej lub więcej osób) na czas określony (maksymalnie 5 lat), który reprezentuje spółkę na zewnątrz i w sposób autonomiczny prowadzi sprawy spółki. Członek Zarządu może zostać odwołany przed upływem kadencji tylko w przypadku wystąpienia ważnego powodu.

Każda spółka akcyjna jest zobowiązana do prowadzenia **ksiąg rachunkowych z podwójną księgowością oraz** do poddania swoich rocznych sprawozdań finansowych badaniu przez **biegłego rewidenta**.

Austriackie prawo spółek akcyjnych regulują liczne bezwzględnie obowiązujące przepisy, wskutek czego istnieje stosunkowo ograniczona możliwość odejścia od ustawowego modelu podstawowego. Ze względu na szczególne wymogi prawne, bieżące koszty administracyjne są wyższe w przypadku AG niż w przypadku GmbH.

## 9. Austriacka Spółka Komandytowa

Austriacka spółka komandytowa KG (Kommanditgesellschaft) charakteryzuje się dwoma kategoriami wspólników: Co najmniej jeden wspólnik odpowiada w nieograniczonym zakresie całym swoim majątkiem krajowym i zagranicznym (w tym prywatnym!) za zobowiązania w stosunku do wierzycieli spółki (wspólnik odpowiedzialny osobiście = komplementariusz), natomiast co najmniej jeden wspólnik ponosi odpowiedzialność tylko do określonej sumy komandytowej (partner z ograniczo-

bestimmtes Mindestkapital ist nicht vorgeschrieben.

Die KG wird durch den **Komplementär** nach außen vertreten und nach innen geleitet. Der Kommanditist fungiert grundsätzlich als Finanzinvestor (der Gesellschaftsvertrag kann jedoch diese Rollen in bestimmten Grenzen modifizieren).

Die Stellung eines Kommanditisten berechtigt diesen nicht, für seine KG Arbeitsleistungen zu erbringen. Wenn ein Kommanditist für die Gesellschaft arbeiten soll, ist der Abschluss eines Arbeitsvertrages (und die Anmeldung bei der Sozialversicherung) erforderlich.

Nur größere Kommanditgesellschaften (das sind Kommanditgesellschaft mit einem jährlichen Nettoumsatz über EUR 700.000) sind verpflichtet, eine doppelte Buchhaltung zu führen. Kleinere Gesellschaften können eine einfache Buchhaltung (Einnahmen- Ausgabenrechnung ohne Erstellung einer Bilanz) führen. Eine Verpflichtung zur Einreichung des Jahresabschlusses bei Gericht besteht nicht.

Eine KG kann auch in der Form gegründet werden, dass der Komplementär der Gesellschaft eine in- oder ausländische Kapitalgesellschaft ist („*GmbH & Co KG*“). Eine derartige Kombination von Unternehmensformen wird oft aus steuerlichen Gründen errichtet.

## 10. Österreichische Offene Gesellschaft (OG)

Im Unterschied zu der KG gibt es bei der OG keine beschränkt haftenden Gesellschafter. Alle Gesellschafter haften persönlich und unbeschränkt mit ihrem gesamten Vermögen gegenüber den Gläubigern der Gesellschaft. Sofern der Gesellschaftsvertrag nichts anderes vorsieht, sind alle Gesellschafter zur Geschäftsführung und Vertretung der OG berechtigt.

## 11. Vorschriften zur Führung eines Gewerbes

Wie in Pkt. 2 oben ausgeführt, ist keine österreichische Gewerbeberechtigung erforderlich, wenn EWR-Bürger und Unternehmen mit Sitz im EWR in ihrem Herkunftsland eine entsprechende Lizenz besitzen und vorübergehend und nur gelegentlich Dienstleistungen in Österreich erbringen. In diesem Fall ist die Meldung erforderlich, wenn es sich um in Österreich reglementierte Gewerbe handelt.

nağ odpowiedzialnością = komandytariusz). Nie jest określony wymagany kapitał minimalny.

KG jest reprezentowana na zewnątrz przez **komplementariusza i on kieruje działalnością spółki**. Komandytariusz pełni zasadniczo rolę inwestora finansowego (jednakże istnieje ograniczona możliwość modyfikacji tych ról za pomocą zapisów w statucie spółki .

Status komandytariusza nie uprawnia go do wykonywania pracy na rzecz spółki komandytowej. Jeżeli komandytariusz ma pracować dla firmy, konieczne jest zawarcie umowy o pracę (i rejestracja w systemie ubezpieczeń społecznych).

Jedynie większe spółki komandytowe (tj. spółki komandytowe o rocznych obrotach netto przekraczających 700.000 EUR) są zobowiązane do prowadzenia pełnej księgowości. Mniejsze spółki mogą prowadzić księgowość uproszczoną (podatkowa księga przychodów i rozchodów bez sporządzania bilansu). Nie jest wymagane przedłożenie w sądzie rocznego sprawozdania finansowego.

KG można założyć również w formie, w której komplementariuszem spółki jest spółka krajową lub zagraniczną („*GmbH & Co KG*”). Przedsiębiorstwa o tak połączonej formie organizacyjno-prawnej zakładane są często ze względów podatkowych.

## 10. Austriacka spółka jawna

W przeciwieństwie do KG, w OG (spółce jawnej) nie ma udziałowców z ograniczoną odpowiedzialnością. Wszyscy udziałowcy ponoszą odpowiedzialność za zobowiązania spółki osobiście, bez ograniczeń i całym swoim majątkiem. O ile umowa spółki nie stanowi inaczej, wszyscy udziałowcy są uprawnieni do zarządzania i reprezentowania OG.

## 11. Zasady prowadzenia działalności gospodarczej

Jak opisano powyżej w pkt. 2, austriackie zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej nie jest wymagane, jeżeli obywatele EOG i przedsiębiorstwa mające siedzibę w EOG posiadają zezwolenie w kraju pochodzenia i świadczą usługi w Austrii tymczasowo i tylko sporadycznie. Zgłoszenie jest wymagane w przypadku, gdy działalność będzie wykonywana w jednym z zawodów regulowanych w Austrii.



Wenn der polnische Unternehmer bzw. das polnische Unternehmen jedoch systematisch und schwerpunktmäßig nach Ausübungsmöglichkeiten seiner Tätigkeit in Österreich sucht und sich daher in Österreich niederlassen muss (siehe dazu näher Pkt. 3 ff.), brauchen sowohl Einzelunternehmer als auch Personengesellschaften und Körperschaften eine österreichische Gewerbeberechtigung.

Als Voraussetzung für die Ausübung eines Gewerbebetriebs in Österreich müssen ausländische Personengesellschaften oder Kapitalgesellschaften nachweisen, dass die Errichtung einer Zweigniederlassung im österreichischen Handelsregister eingetragen ist.

Eine weitere Voraussetzung für die Erteilung einer Gewerbeberechtigung ist, dass es keine Gründe gibt, die der Erteilung der Genehmigung entgegenstehen (z.B. Steuerdelikte, Verurteilungen). Darüber hinaus muss der Unternehmer mindestens 18 Jahre alt sein. Bei Personengesellschaften und Kapitalgesellschaften beziehen sich die Eignungskriterien auf die Organe und Direktoren der Gesellschaft (Geschäftsführer, andere Direktoren) bzw. auf die Personen, die eine wesentliche Kontrolle über die Gesellschaft ausüben.

Die Gewerbeordnung (GewO) unterscheidet zwischen „freien“ und „regulierten“ Gewerben. Zu den freien Gewerben gehören beispielsweise der Handel mit Einzelhandelsgütern (nicht aber der Handel mit Waffen, Arzneimitteln und dergleichen), IT-Dienstleistungen oder Werbeagenturen. Für die Ausübung der freien Gewerbe ist kein „Ausbildungsnachweis“ erforderlich. Reglementierte Berufe (z.B. Gastronomie, Mechatronik, etc.) erfordern dagegen einen Befähigungsnachweis (z.B. Nachweis einer einschlägigen Ausbildung oder eines Studiums, einer beruflichen Qualifikation, etc.).

Kapitalgesellschaften und Personengesellschaften sind verpflichtet, einen „*gewerberechtlichen Geschäftsführer*“ zu benennen. Für die Einhaltung der Bestimmungen des österreichischen Gewerberechts ist der statutarische Geschäftsführer verantwortlich. Führt das Unternehmen ein reglementiertes Gewerbe, so muss der gewerberechtliche Geschäftsführer über den in diesem Bereich erforderlichen Befähigungsnachweis verfügen.

Der gewerberechtliche Geschäftsführer muss in der Regel innerhalb Österreichs oder, wenn er EWR-Bürger ist, in einem EWR-Land ansässig sein. Eine gewisse Präsenz des gewerberechtl. Geschäftsführers ist jedoch in jedem

Jeżeli jednak polski przedsiębiorca lub spółka w głównej mierze i systematycznie poszukuje możliwości wykonywania działalności w Austrii i w związku z tym musi mieć siedzibę w Austrii (szczegółowe informacje znajdują się w punkcie 3 i następnym), zarówno przedsiębiorcy indywidualni, jak i spółki osobowe i korporacje muszą posiadać austriackie zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej.

Wymogiem koniecznym do prowadzenia działalności gospodarczej w Austrii przez zagraniczne spółki osobowe lub kapitałowe jest wykazanie, że utworzenie oddziału zostało zarejestrowane w austriackim rejestrze handlowym.

Kolejnym niezbędnym warunkiem wydania zezwolenia na prowadzenie działalności gospodarczej jest brak powodów, stanowiących przeszkodę w wydaniu zezwolenia (np. przestępstwa podatkowe, wyroki skazujące). Ponadto przedsiębiorca musi mieć ukończone 18 lat. W przypadku spółek osobowych i kapitałowych, kryteria kwalifikacji dotyczą organów spółki i dyrektorów (dyrektorów zarządzających, innych dyrektorów) lub osób sprawujących znaczącą kontrolę nad spółką.

Ustawa o wykonywaniu działalności gospodarczej *Gewerbeordnung* (GewO) rozróżnia zawody „wolne” i „regulowane”. Do zawodów wolnych należy na przykład handel detaliczny (ale nie bronią, produktami farmaceutycznymi i podobnymi), usługi informatyczne lub działalność agencji reklamowych. Do wykonywania wolnego zawodu nie jest wymagany „dokument potwierdzający posiadanie kwalifikacji”. Zawody regulowane (np. gastronomia, mechatronika itp.) wymagają natomiast świadectwa kwalifikacji (np. dokumentu potwierdzającego odbycie odpowiedniego szkolenia lub studiów, zdobycia kwalifikacji zawodowych, itp.).

Spółki kapitałowe i osobowe są zobowiązane do powołania „statutowego dyrektora zarządzającego ds. prawa o działalności gospodarczej”. Dyrektor statutowy jest odpowiedzialny za przestrzeganie przepisów austriackiej ustawy o wykonywaniu działalności gospodarczej. Jeżeli przedsiębiorstwo prowadzi działalność dotyczącą zawodu regulowanego, dyrektor statutowy musi posiadać wymagane świadectwo kwalifikacji w tej dziedzinie.

Co do zasady dyrektor statutowy musi mieć miejsce zamieszkania na terenie Austrii lub, jeśli jest obywatelem EOG, w kraju EOG. Jednakże w każdym przypadku wymagana jest pewna

Fall erforderlich, um die Gewerbeausübung entsprechend zu überwachen.

## 12. Grundlagen des österreichischen Arbeitsrechts

Grundsätzlich können Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Inhalt eines österreichischen Arbeitsvertrags auf privater Vertragsbasis verhandeln. In den geltenden Gesetzen und Kollektivverträgen (es bestehen derzeit über 850 gültige Kollektivverträge in Österreich) sind jedoch oft Mindeststandards festgelegt (z.B. für Mindestlohn, Überstundenzuschläge, maximal zulässige Arbeitszeiten, Jahresurlaub). Von diesen Standards darf nicht abgewichen werden, wenn dies zum Nachteil des Mitarbeiters geschieht.

Es ist keine besondere Form für den Abschluss eines Arbeitsvertrages vorgeschrieben. Ein Arbeitsvertrag kann mündlich, schriftlich oder implizit durch eine Handlung abgeschlossen werden. Wird kein schriftlicher Vertrag abgeschlossen, muss ein Dienstzettel mit gewissen Mindestangaben ausgestellt werden.

## 13. Betriebsverfassung

Das Betriebsverfassungsgesetz (ArbVG) schreibt vor, dass in allen Unternehmen, die kontinuierlich mindestens 5 Mitarbeiter beschäftigen, zwei konstituierende Organe der Mitbestimmung und Interessenvertretung der Arbeitnehmer bestellt bzw. abgerufen werden können: Dies sind der Betriebsrat und die allgemeinen Betriebsversammlungen. Als konstituierende Personalvertretung hat der Betriebsrat die umfassende Verantwortung für die Vertretung der wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Mitarbeiter des Unternehmens.

Er kann seine Kompetenzen grob in die folgenden Abschnitte unterteilen:

- Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten, insbesondere durch Abschluss von Betriebsvereinbarungen
- Mitwirkung in Personalangelegenheiten, insbesondere im Hinblick auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (allgemeiner Kündigungsschutz)
- Mitwirkung in kaufmännischen Angelegenheiten, insbesondere Mitbestimmung im Aufsichtsrat einer AG oder GmbH („Drittel-Paritätsregel“).

obecność dyrektora statutowego w celu odpowiedniego monitorowania działalności.

## 12. Podstawy Austriackiego prawa pracy

Zasadniczo pracodawcy i pracownicy mogą negocjować treść austriackiej umowy o pracę na podstawie umowy prywatnej. Jednak obecne przepisy i układy zbiorowe (w Austrii obowiązują obecnie ponad 850 układów zbiorowych pracy) często określają minimalne standardy (np. w zakresie płacy minimalnej, wynagrodzenia za nadgodziny, maksymalnego wymiaru czasu pracy, urlopu). Standardy te nie mogą być zmieniane na niekorzyść pracowników.

Przepisy nie określają szczegółowo formy zawarcia umowy o pracę. Umowa o pracę może być zawarta ustnie, pisemnie lub w sposób pośredni wynikając z działania. W przypadku braku pisemnej umowy należy sporządzić notatkę służbową zawierającą niezbędne minimum informacji.

## 13. Statut przedsiębiorstwa

Ustawa o ustroju zakładu (*Betriebsverfassungsgesetz - ArbVG*) stanowi, że we wszystkich zakładach, które nieprzerwanie zatrudniają co najmniej 5 pracowników, mogą być powołane lub odwołane dwa statutowe organy uczestniczenia pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem i reprezentowania ich interesów: Są to rada zakładowa i ogólne zebranie załogi. Jako statutowy organ przedstawicielski pracowników, rada zakładowa jest w pełni odpowiedzialna za reprezentowanie interesów ekonomicznych, społecznych, zdrowotnych i kulturowych pracowników przedsiębiorstwa.

Jej kompetencje można podzielić na następujące obszary podstawowe:

- Zaangażowanie w sprawy społeczne, w szczególności poprzez zawieranie umów zakładowych
- Współdziałanie w sprawach kadrowych, w szczególności w zakresie rozwiązywania stosunku pracy (ogólna ochrona przed zwolnieniem).
- Współdziałanie w sprawach handlowych, w szczególności współdecydowanie w radzie nadzorczej AG lub GmbH („zasada jednej trzeciej parytetu“).

## 14. Kollektivverträge

Kollektivverträge sind schriftliche Vereinbarungen zwischen den für den Abschluss von Kollektivverträgen zuständigen Arbeitgebern (z.B. der Wirtschaftskammer Österreich - WKÖ) und Arbeitnehmern (Österreichischer Gewerkschaftsbund oder ÖGB). Ihre regulatorische Wirkung ist vergleichbar mit der eines Gesetzes. Die in den Kollektivverträgen festgelegten Mindestarbeitsbedingungen (Gehalt, wesentliche Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Ansprüche auf unbezahlten Urlaub oder vom Gesetz abweichende Kündigungsfristen zugunsten der beteiligten Mitarbeiter, etc.) müssen eingehalten werden. Die Entscheidung welcher Kollektivvertrag auf das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer anwendbar ist, ist von fundamentaler Bedeutung um die Beziehung zum Arbeitnehmer zu bestimmen und zu entscheiden, wie der Arbeitsvertrag ausgestaltet werden soll.

## 15. Vergütung und Mindestlohn

Die Höhe der Vergütung, die der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zahlen muss, richtet sich in erster Linie nach der vertraglichen Vereinbarung der Parteien. In Österreich gibt es keinen gesetzlichen Mindestlohn. Es gibt jedoch Kollektivverträge die ein „Mindestlohniveau“ in wichtigen Branchen vorsehen. Arbeitgeber müssen diese Lohnniveaus erfüllen oder sie überschreiten, aufgrund der relativ zwingenden Natur dieser Vereinbarungen.

Eine österreichische Besonderheit ist die Tatsache, dass die Gehälter aus steuerlichen Gründen in der Regel in vierzehn Raten ausgezahlt werden (monatlich - also zwölfmal pro Jahr - plus je ein Sonderbonus für Jahresurlaub und Weihnachten).

Das Gesetz zur Bekämpfung von Lohn und Sozialdumping (LSD-BG) regelt unter anderem die Anwendbarkeit des österreichischen Mindestlohniveaus für nach Österreich entsandte oder überlassene Mitarbeiter. Dabei gibt es keinen Unterschied zwischen EU-Mitgliedstaat, EWR-Staat und Drittland. Die Einhaltung des LSD-BG wird überwacht und streng geahndet.

## 16. Regelungen zur Arbeitszeit und Urlaub

Die Normalarbeitszeit beträgt acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche. Es handelt sich dabei um reine Arbeitszeit ohne Ruhepausen. Wird die tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, leistet der

## 14. Układy zbiorowe pracy

Układy zbiorowe pracy to pisemne umowy zawarte pomiędzy pracodawcami (np. Austriacką Izbą Gospodarczą - WKÖ) odpowiedzialnymi za zawieranie układów zbiorowych i pracownikami (Austriacka Konfederacja Związków Zawodowych lub ÖGB). Ich skutek prawny jest porównywalny ze skutkiem ustawy. Należy przestrzegać minimalnych warunków pracy określonych w układach zbiorowych (wynagrodzenie, podstawowe warunki pracy, takie jak wymiar czasu pracy, prawo do urlopu bezpłatnego lub okresy wypowiedzenia odbiegające od przepisów prawa na korzyść pracowników itp.). Decyzja o tym, który układ zbiorowy ma zastosowanie w przypadku stosunku pracy z danym pracownikiem, ma fundamentalne znaczenie przy definiowaniu relacji z pracownikiem i przy decydowaniu o tym, jak powinna być skonstruowana umowa o pracę.

## 15. Wynagrodzenie i płaca minimalna

Wysokość wynagrodzenia, które pracodawca musi wypłacić pracownikowi, zależy przede wszystkim od porozumienia umownego między stronami. W Austrii nie ma ustawowej płacy minimalnej. Istnieją jednak umowy zbiorowe które przewidują „minimalny poziom wynagrodzenia” w ważnych sektorach. Pracodawcy muszą spełniać lub przekraczać te wymogi płacowe ze względu na w pewnym stopniu obligatoryjny charakter tych umów.

Typowym rozwiązaniem stosowanym w Austrii ze względów podatkowych jest wypłacanie wynagrodzenia zazwyczaj w czternastu ratach (co miesiąc - tj. dwanaście razy w roku - plus specjalna premia za urlop wypoczynkowy oraz na Boże Narodzenie).

Ustawa o zwalczaniu dumpingu socjalnego i płacowego (LSD-BG) reguluje m.in. stosowanie austriackich minimalnych stawek płacy w stosunku do pracowników delegowanych lub użyczonych do Austrii. Nie ma różnic między państwami członkowskimi UE, państwami EOG i państwami trzecimi.

## 16. Przepisy dotyczące czasu pracy i urlopu

Normalny czas pracy wynosi 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Jest to czysty czas pracy bez przerw na odpoczynek. W przypadku przekroczenia normalnego dobowego lub tygodniowego czasu pracy, pracownik zawsze pracuje w godzi-

Arbeitnehmer grundsätzlich Überstunden. Fallweise dürfen bis zu zwölf Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche gearbeitet werden – dauerhaft im Viermonatsschnitt aber nicht mehr als 48 Stunden pro Woche. Bei einer Vier-Tage-Woche kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden verlängert werden.

Eine Ausdehnung der Normalarbeitszeit ist im Rahmen verschiedener flexibler Arbeitszeitmodelle möglich. Modelle flexibler Arbeitszeit sind beispielsweise die Durchrechnung der Arbeitszeit oder die gleitende Arbeitszeit. Die nähere Ausgestaltung von Modellen flexibler Arbeitszeit findet sich in diversen Kollektivverträgen. Etliche Kollektivverträge sehen allerdings eine Herabsetzung der gesetzlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit vor (z.B. der Einzelhandelskollektivvertrag und der IT-Kollektivvertrag legen 38,5 Stunden pro Woche fest).

Werden die normalen Arbeitszeiten überschritten, führt dies zu einem Anspruch auf einen Überstundenzuschlag. Dies sind in der Regel 50% der Grundvergütung.

Die Mitarbeiter haben während des Jahresurlaubs Anspruch auf ununterbrochen bezahlten Urlaub. Der Jahresurlaub beträgt 30 Werktage (Montag bis Samstag) und erhöht sich nach 25 Dienstjahren auf 36 Werktage. Der Anspruch auf Jahresurlaub erlischt zwei Jahre nach Ablauf des Jahresurlaubsjahres, in dem diese Urlaubstage angefallen sind.

## 17. Beendigung des Arbeitsvertrags (Kündigung, Entlassung)

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann auf unterschiedliche Weise erfolgen: Kündigung durch den Arbeitgeber, Kündigung durch den Arbeitnehmer, Entlassung, vorzeitiger Austritt aus gesundheitlichen Gründen oder eine einvernehmliche Auflösung. In jedem Fall müssen die gegenseitigen Ansprüche, Fristen und Termine beachtet werden.

In der Regel kann eine Kündigung mündlich oder schriftlich erfolgen und es sind keine besonderen Kündigungsgründe erforderlich. Für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, wie z.B. behinderte Menschen mit besonderer Anerkennung, Arbeitnehmervertreter, schwangere Frauen, Arbeitnehmer, die in Teilzeit Elternurlaub sind, usw. gelten besondere Vorschriften.

Abweichend hiervon sind auch die allgemeinen Kündigungsschutzmaßnahmen des § 105

nach nadliczbowych. W indywidualnych przypadkach można przepracować do 12 godzin dziennie i 60 godzin tygodniowo – jednak na stałe w okresie czterech miesięcy średnio nie więcej niż 48 godzin tygodniowo. Przez cztery dni w tygodniu normalny dzienny czas pracy można wydłużyć do 10 godzin.

Wydłużenie normalnych godzin pracy jest możliwe w ramach różnych elastycznych modeli czasu pracy. Modele elastycznego czasu pracy to np. nierównomierny rozkład czasu pracy i obliczanie w dłuższym okresie czasu („Durchrechnung”) lub elastycznego czasu pracy. Bardziej szczegółowe informacje na temat elastycznych modeli czasu pracy można znaleźć w różnych układach zbiorowych. Kilka układów zbiorowych przewiduje jednak skrócenie ustawowego normalnego tygodniowego czasu pracy (np. układ zbiorowy w handlu detalicznym i układ zbiorowy w sektorze IT przewidują 38,5 godziny tygodniowo).

Jeżeli normalny czas pracy zostanie przekroczony, pracownik ma prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Z reguły jest to 50% wynagrodzenia podstawowego.

Pracownicy mają prawo do nieprzerwanego płatnego urlopu w trakcie urlopu rocznego. Urlop roczny wynosi 30 dni roboczych (od poniedziałku do soboty) i zwiększa się do 36 dni roboczych po 25 latach pracy. Prawo do rocznego urlopu wygasa po upływie 2 lat od zakończenia roku urlopowego, w którym te dni urlopu zostały zgromadzone.

## 17. Rozwiązanie umowy o pracę (wypowiedzenie, zwolnienie)

Rozwiązanie stosunku pracy może odbywać się na różne sposoby: Wypowiedzenie przez pracodawcę, wypowiedzenie przez pracownika, zwolnienie, wcześniejsza rezygnacja z powodów zdrowotnych lub polubowne rozwiązanie. W każdym przypadku należy przestrzegać wzajemnych roszczeń, okresów i terminów.

Co do zasady, wypowiedzenie może nastąpić ustnie lub pisemnie i nie jest wymagane podanie powodów wypowiedzenia umowy. Szczególne zasady mają zastosowanie w stosunku do niektórych grup pracowników, takich jak osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności, przedstawiciele pracowników, kobiety w ciąży, pracownicy na urlopie rodzicielskim zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin itp.

Niezależnie od tego należy również przestrzegać ogólnych przepisów dotyczących ochrony przed zwolnieniem, zawartych w § 105 ustawy o ustroju zakładu pracy (Betriebsverfassungsgesetz)

Betriebsverfassungsgesetz oder ArbVG (gilt für Unternehmen, die kontinuierlich mindestens fünf Mitarbeiter beschäftigen, auch wenn kein Betriebsrat bestellt wurde) zu beachten.

## 18. Voraussetzungen für die Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter

Ein Unternehmer in Österreich darf einen Ausländer nur dann beschäftigen, wenn für diesen Arbeitnehmer eine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erteilt wurde oder wenn eine Anzeigebestätigung oder eine EU Entsendungsbestätigung ausgestellt wurde oder der Arbeitnehmer über eine gültige Rot-Weiß-Rot-Karte verfügt. Die Behörde, der die Zuständigkeit übertragen wird, ist die jeweilige regionale Geschäftsstelle des österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS).

Das Ausländerbeschäftigungsgesetz gilt nicht für die Beschäftigung von EU- und/oder EWR-Bürgern (mit Ausnahme Kroatiens bis längstens zum 30. Juni 2020). Darüber hinaus sind folgende Personengruppen vom Ausländerbeschäftigungsgesetz ausgenommen: Flüchtlinge, Ehepartner und Kinder von Österreichern oder EU-/EWR-Bürgern, besondere Führungskräfte, Mitarbeiter von diplomatischen/konsularischen Vertretungen oder Ausländer, denen der Status einer sogenannten „subsidiär Schutzberechtigten“ gewährt wurde. Auf der Grundlage des EU-Assoziierungsabkommens mit der Türkei kann die Verlängerung der Arbeitserlaubnis für türkische Arbeitnehmer, die seit mindestens einem Jahr rechtmäßig beschäftigt sind, erleichtert werden.

Es gibt eine spezielle (erleichterte) Berechtigungsmöglichkeit für Schlüsselkräfte, die über eine spezielle Ausbildung verfügen, die auf dem österreichischen Arbeitsmarkt gefragt ist oder die über besondere Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen. Darüber hinaus können Fachleute in Bereichen mit Arbeitskräftemangel, Absolventen einer Universität und Angehörige der genannten Personen diese Chance nutzen.

Die Behörde stellt zwei Arten von rot-weiße-rot-Karten aus: Erstens gibt es die gewöhnliche rot-weiße-rot-Karte, die eine für einen Zeitraum von 24 Monaten befristete Genehmigung zum Aufenthalt in Österreich und zur Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber vorsieht.

Zweitens gibt es die Möglichkeit, eine rot-weiß-rot-Karte-Plus zu erhalten, die eine idR auf ein Jahr befristete Aufenthaltserlaubnis und einen unbegrenzten Zugang zum Arbeitsmarkt vermittelt. Die rot-weiß-rot-Karte-Plus wird

lub kodeksu pracy (ArbVG) (dotyczy przedsiębiorstw, które stale zatrudniają co najmniej 5 pracowników, nawet jeśli nie powołano rady zakładowej).

## 18. Wymogi dotyczące zatrudniania pracowników zagranicznych

Przedsiębiorca w Austrii może zatrudnić cudzoziemca tylko wtedy, gdy dla tego pracownika wydano pozwolenie na pracę, zezwolenie na oddelegowanie lub gdy wydano potwierdzenie zgłoszenia albo potwierdzenie oddelegowania w UE lub gdy pracownik posiada ważną czerwono-biało-czerwoną kartę. Organem, na który zostaje przeniesiona odpowiedzialność, jest odpowiednie biuro regionalne Austriackiego Urzędu Rynku Pracy (AMS).

Ustawa o zatrudnieniu cudzoziemców nie ma zastosowania w przypadku zatrudniania obywateli UE i/lub EOG (z wyjątkiem Chorwacji najpóźniej do 30 czerwca 2020 r.). Ponadto z ustawy o zatrudnieniu cudzoziemców wyłączone są następujące grupy osób: Uchodźcy, małżonkowie i dzieci Austriaków lub obywateli UE/EOG, specjalna kadra kierownicza, pracownicy przedstawicielstw dyplomatycznych/konsularnych lub cudzoziemcy, którym przyznano status „beneficjentów ochrony uzupełniającej”. Na podstawie układu o stowarzyszeniu UE z Turcją można w łatwiejszy sposób przedłużyć pozwolenie na pracę dla pracowników tureckich, którzy są legalnie zatrudnieni od co najmniej jednego roku.

Istnieje specjalna (ułatwiona) możliwość uzyskania uprawnień dla kluczowych pracowników, którzy posiadają specjalne wykształcenie, są poszukiwani na austriackim rynku pracy lub posiadają specjalistyczną wiedzę, umiejętności i doświadczenie. Ponadto z tej możliwości mogą skorzystać eksperci w dziedzinach w których panuje niedobór pracowników, absolwenci uniwersytetu i krewni wyżej wymienionych osób.

Urząd wydaje dwa rodzaje czerwono-biało-czerwonych kart: Po pierwsze, istnieje zwykła czerwono-biało-czerwona karta, która przewiduje tymczasowe zezwolenie na pobyt w Austrii i pracę dla konkretnego pracodawcy na okres 24 miesięcy.

Po drugie, istnieje możliwość uzyskania czerwono-biało-czerwonej karty plus, która zasadniczo zapewnia zezwolenie na pobyt ograniczone do 1 roku i nieograniczony dostęp do rynku pracy. Czerwono-biało-czerwona karta Plus jest wydawana posiadaczowi czerwono-biało-czerwonej karty, jeżeli osoba ta była

dem Inhaber einer rot-weiß-rot-Karte ausgestellt, wenn diese Person in den letzten 24 Monaten mindestens 21 Monate beschäftigt war, vorbehaltlich der für die Erteilung der Genehmigung geltenden Bedingungen. Sie kann auch den Familienangehörigen der Inhaber einer rot-weiß-rot-Karte, einer blauen EU-Karte oder den Familienangehörigen von Ausländern gewährt werden, die bereits dauerhaft ansässig sind.

Hochqualifizierte Personen, Spezialisten für Versorgungsengpässe, Schlüsselkräfte, Absolventen österreichischer Universitäten und selbständige Schlüsselkräfte können die rot-weiß-rot-Karte beantragen. Die wichtigsten Kriterien für die Vergabe einer rot-weiß-rot-Karte sind Qualifikationen, Berufserfahrung, Alter, Sprachkenntnisse, ein festes Arbeitsplatzangebot und eine je nach Qualifikation des Arbeitnehmers bestimmte Mindestvergütung.

## 19. Entsendung oder Überlassung ausländischer Arbeitnehmer nach Österreich

Wenn ausländische Arbeitgeber ohne Betriebssitz in Österreich ihre Arbeitskräfte (aus EU-/EWR Ländern wie z.B. aus Polen) zur Erfüllung einer vertraglichen Verpflichtung zu Auftraggebern mit Betriebssitz in Österreich entsenden oder an diese überlassen, müssen sie dies – zusätzlich zu den unter den Punkten 2. und 11. erwähnten Meldepflichten – vor Arbeitsbeginn der Zentralen Koordinationsstelle (ZKO) beim Bundesministerium für Finanzen melden.

Zu unterscheiden sind Fälle von Entsendungen von Arbeitskräfteüberlassungen:

- Die grenzüberschreitende Entsendung von Arbeitnehmern ist
- das grenzüberschreitende Tätigwerden von Arbeitnehmern
  - deren gewöhnlicher Arbeitsort außerhalb von Österreich liegt (es besteht der Rückkehrwille in den Entsendestaat Polen und der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses bleibt in Polen)
  - die Weisungsbefugnis liegt beim polnischen Arbeitgeber und
- es besteht keine Eingliederung des Arbeitnehmers in den Betrieb des österreichischen Auftraggebers.

Eine grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung liegt dann vor, wenn ein Überlasser ohne Sitz in Österreich Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Personen zur Arbeitsleistung an einen Beschäftigterbetrieb in Österreich „zur Verfügung stellt“. Der Arbeitnehmer behält zwar seinen Arbeitsvertrag mit dem polnischen Überlasser, wird jedoch im Alltag in den Betrieb des österreichischen Beschäftigters eingegliedert. Zwischen dem

zatrudniona przez co najmniej 21 miesięcy w ciągu ostatnich 24 miesięcy, z zastrzeżeniem warunków mających zastosowanie do wydania zezwolenia. Może być również przyznana członkom rodzin posiadaczy czerwono-białych kart, niebieskich kart UE lub członkom rodzin cudzoziemców, którzy już na stałe zamieszkują w Austrii.

O czerwono-biało-czerwoną kartę mogą ubiegać się osoby wysoko wykwalifikowane, specjaliści ds. niedoborów dostaw, kluczowi pracownicy, absolwenci austriackich uniwersytetów oraz niezależni pracownicy kluczowi. Najważniejszymi kryteriami przyznawania czerwono-biało-czerwonej karty są kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, wiek, umiejętności językowe, stała oferta pracy oraz minimalne wynagrodzenie zależne od kwalifikacji pracownika.

## 19. Oddelegowanie lub użyczenie pracowników zagranicznych do Austrii

Jeśli zagraniczni pracodawcy nieposiadający siedziby w Austrii wysyłają swoich pracowników (z krajów UE/EOG, takich jak Polska) w celu wypełnienia zobowiązania umownego wobec klientów posiadających siedzibę w Austrii, muszą - oprócz spełnienia obowiązków zgłaszania, o których mowa w punktach 2 i 11 - przed rozpoczęciem pracy zgłosić ten fakt Centralnemu Urzędowi Koordynacji (ZKO) w Federalnym Ministerstwie Finansów.

Należy dokonać rozróżnienia między przypadkami oddelegowania pracowników i użyczenia pracowników:

Transgraniczne oddelegowanie pracowników to

- działalność transgraniczna pracowników
- których zwykłe miejsce pracy znajduje się poza Austrią (istnieje zamiar powrotu do Polski, jako kraju wysyłającego, a główny środek ciężkości stosunku pracy pozostaje w Polsce)
- do wydawania poleceń uprawniony jest polski pracodawca, oraz
- pracownik nie jest członkiem załogi austriackiego przedsiębiorstwa zlecającego wykonanie prac.

Transgraniczne użyczenie pracownika ma miejsce w przypadku, gdy pracodawca niemający miejsca siedziby w Austrii „udostępnia” pracowników lub osoby o statusie zbliżonym do pracowników w celu wykonywania pracy w zakładzie zatrudniającym znajdującym się w Austrii. Mimo że pracownik zachowuje umowę o pracę z polskim pracodawcą, jest na okres czasu użyczenia integrowany w struktury organizacyjne zakładu austriackiego przedsiębiorcy zatrudniającego. Umowa użyczenia pracownika

polnischen Überlasser und dem österreichischen Beschäftiger wird ein Arbeitskräfteüberlassungsvertrag abgeschlossen.

In der Baubranche kommt es in letzter Zeit vermehrt vor, dass Werkverträge in Arbeitskräfteüberlassungen umqualifiziert werden. Dies hat zur Folge, dass der österreichische Werkbesteller Verpflichtungen nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz übernimmt, der polnische Unternehmer das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung ausüben und anmelden muss und dass Verwaltungsstrafen u.a. aufgrund von Verstößen gegen das AÜG drohen.

Je nachdem, ob es sich um eine Arbeitskräfteüberlassung oder eine grenzüberschreitende Entsendung handelt, gibt es verschiedene ZKO-Formulare und weitreichende Aufbewahrungs- und Dokumentationspflichten für das ausländische Unternehmen und den österreichischen Auftraggeber. Diese Aufbewahrungspflichten erstrecken sich u.a. auch auf die Sozialversicherungsanmeldung der Arbeitnehmer (Sozialversicherungsdokument A 1 oder E 101) und die Arbeitsvertrags- und Lohndokumente, die jeweils in deutscher Sprache vorgehalten werden müssen.

Wenn eine Entsendung oder Überlassung Arbeitskräfte aus Nicht EU-/EWR Ländern betrifft, müssen die Unternehmen die Entsendung nicht der ZKO melden. In diesem Fall hat der österreichische Beschäftiger direkt beim Arbeitsmarktservice eine Entsendebewilligung oder eine Beschäftigungsbewilligung zu beantragen: für Arbeitskräfte, die bis zu vier Monate entsandt werden, ist eine Entsendebewilligung erforderlich, für einen längeren Zeitraum ist eine Beschäftigungsbewilligung notwendig. Im Bau- und Baunebengewerbe ist unabhängig von der Dauer der Entsendung immer eine Beschäftigungsbewilligung erforderlich.

Für kurzfristige Arbeiten ist keine Arbeits- oder Entsendebewilligung erforderlich, sofern nicht der Einsatz von Mitarbeitern aus dem Inland (z.B. Geschäftstreffen, Messebesuche und Konferenzen) möglich ist.

Der entsendete oder überlassene Arbeitnehmer bleibt in Polen sozialversichert, wenn die Entsendung voraussichtlich nicht länger als 24 Monate dauert. Eine Verlängerung dieser Frist ist grundsätzlich nicht möglich. Dauert der Aufenthalt in Österreich länger als 183 Tage, wird der entsendete oder überlassene Arbeitnehmer in Österreich einkommensteuerpflichtig. In diesem Fall hat der polnische Arbeitgeber die Lohnsteuer an die österreichischen Abgabenbehörden abzuführen.

zostaje zawarta pomiędzy polskim podmiotem użyczającym a austriackim przedsiębiorcą zatrudniającym.

W branży budowlanej w ostatnim czasie coraz powszechniej staje się przeklasyfikowanie umów o dzieło na umowy o użyczenie pracowników. W związku z tym austriacka firma przejmuje obowiązki wynikające z Ustawy o użyczeniu pracowników, polski przedsiębiorca musi prowadzić i zarejestrować działalność w zakresie użyczenia pracowników, a za naruszenie przepisów Ustawy o użyczeniu pracowników mogą zostać nałożone m.in. kary administracyjne.

W zależności od tego, czy chodzi o użyczenie pracowników czy oddelegowanie transgraniczne, istnieją różne formularze ZKO oraz wiele wymogów dotyczących przechowywania i dokumentacji, które musi spełnić przedsiębiorstwo zagraniczne i austriacki zleceniodawca. Niniejsze obowiązki dotyczące przechowywania obejmują m.in. zgłoszenie pracowników do systemu ubezpieczenia społecznego (dokument ubezpieczenia społecznego A 1 lub E 101) oraz umowę o pracę i dokumenty płacowe, które muszą być przechowywane w języku niemieckim.

Jeżeli oddelegowanie lub użyczenie dotyczy pracowników z krajów spoza UE/EOG, przedsiębiorstwa nie muszą zgłaszać tego faktu ZKO. W takim przypadku austriacki pracodawca zatrudniający musi zwrócić się bezpośrednio do Urzędu Pracy o pozwolenie na delegowanie lub pozwolenie na pracę: w przypadku pracowników delegowanych na okres do czterech miesięcy wymagane jest pozwolenie na delegowanie, w przypadku pracowników delegowanych na dłuższy okres wymagane jest pozwolenie na pracę. W branży budowlanej i wykończeniowej zawsze wymagane jest pozwolenie na pracę, niezależnie od czasu trwania delegowania.

W przypadku pracy krótkoterminowej nie jest wymagane żadne zezwolenie na pracę ani zezwolenie na delegowanie, chyba że możliwe jest przydzielenie pracowników ze Szwajcarii (np. spotkania biznesowe, wizyty targowe i konferencje).

Oddelegowany lub użyczony pracownik nadal jest objęty ubezpieczeniem społecznym w Polsce, jeżeli przewidywane oddelegowanie lub użyczenie nie będzie trwało dłużej niż 24 miesiące. Przedłużenie tego okresu jest zasadniczo niemożliwe. Jeżeli pobyt w Austrii trwa dłużej niż 183 dni, oddelegowany lub użyczony pracownik podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym w Austrii. W takim przypadku polski pracodawca musi zapłacić podatek dochodowy austriackim organom podatkowym.

Bei der Gestaltung der Verträge für Auslandsentsendungen oder -überlassungen ist zu berücksichtigen, dass die arbeitsrechtlichen Vorschriften von zwei verschiedenen Staaten zu berücksichtigen sind: selbst wenn polnisches Arbeitsrecht anzuwenden ist, hat der Arbeitnehmer nach dem Lohn- und Sozialdumpinggesetz (s. Pkt. 15) Anspruch auf den österreichischen Mindestlohn und den österreichischen Urlaub.

Bei einer Entsendung in der Baubranche hat der Arbeitgeber auch monatliche Beiträge an die Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) zu bezahlen.

## 20. Sozialversicherung für Unternehmer

Unternehmer unterliegen in Österreich der generellen Versicherungspflicht. In Österreich gibt es abhängig von der Art der ausgeübten Tätigkeit eine Vielzahl von Pflichtversicherungen. Grundsätzlich sind Unternehmer in der „Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft“ (GSVG) versichert. In besonderen Fällen kann ein Unternehmer bei einer „Gebietskrankenkasse“ (ASVG) versichert sein. Bei beiden Systemen ist der Unternehmer unfall-, krankens- und pensionsversichert. ASVG-Versicherte haben zusätzlich eine Arbeitslosenversicherung, welche bei der GSVG auch auf freiwilliger Basis von Selbständigen gewählt werden kann. Bei einer Versicherung nach dem GSVG werden dem Unternehmer die Beiträge anhand der Gewinne vierteljährlich vorgeschrieben. Unternehmer, die bei ihrer „eigenen“ GmbH (sofern sie nicht mehr als 25% besitzen) angestellt sind, werden wie Arbeitnehmer abgerechnet; die Sozialversicherung wird ihnen in der monatlichen Lohnverrechnung abgezogen.

Für Unternehmer, die auch in Polen sozialversichert sind, sind die internationalen Sozialversicherungsabkommen zu beachten. Es kann dadurch die Situation eintreten, dass der in Österreich und Polen tätige Unternehmer nur in Polen sozialversicherungspflichtig ist und die österreichische Tätigkeit keine Sozialversicherungspflicht in Österreich auslöst.

Przy sporządzaniu umów o pracę za granicą lub wynajmie za granicą należy wziąć pod uwagę, że konieczne jest uwzględnienie przepisów prawa pracy dwóch różnych krajów: nawet jeśli ma zastosowanie polskie prawo pracy, pracownik ma prawo do austriackiej płacy minimalnej i austriackiego urlopu zgodnie z Ustawą o wynagradzaniu i dumpingu socjalnym (punkt 15).

W przypadku oddelegowania lub użyczenia do pracy w budownictwie, pracodawca ma również obowiązek płacenia miesięcznych składek do Kasy Urlopowej Pracowników Budowlanych (BUAK).

## 20. Ubezpieczenie Społeczne dla Przedsiębiorców

Przedsiębiorcy podlegają powszechnemu obowiązkowi ubezpieczenia w Austrii. W Austrii istnieje wiele form ubezpieczenia obowiązkowego uzależnionych od rodzaju prowadzonej działalności. Przedsiębiorcy są zazwyczaj ubezpieczeni w ramach „Ubezpieczenia społecznego dla przedsiębiorców prowadzących działalność handlową” (GSVG). W szczególnych przypadkach przedsiębiorca może być ubezpieczony w lokalnej kasie chorych „Gebietskrankenkasse” (ASVG). W obu systemach przedsiębiorca jest objęty ubezpieczeniem wypadkowym, chorobowym i emerytalnym. Ubezpieczeni ASVG posiadają również ubezpieczenie na wypadek bezrobocia, które może zostać wybrane przez GSVG na zasadzie dobrowolności przez osoby prowadzące działalność na własny rachunek. W przypadku ubezpieczenia w ramach GSVG, przedsiębiorca jest zobowiązany do opłacania składek w oparciu o zyski w okresach kwartalnych. Przedsiębiorcy zatrudnieni przez „własną” spółkę z o.o. (o ile nie posiadają więcej niż 25% udziałów) są rozliczani jako pracownicy; ubezpieczenie społeczne jest potrącanie z ich miesięcznej listy płac.

W przypadku przedsiębiorców, którzy są objęci również systemem zabezpieczenia społecznego w Polsce, należy przestrzegać międzynarodowych umów o ubezpieczeniu społecznym. Może dojść do sytuacji, w której przedsiębiorca prowadzący działalność w Austrii i w Polsce jest zobowiązany do płacenia składek na ubezpieczenie społeczne w Polsce, a działalność austriacka nie powoduje powstania obowiązku ubezpieczenia społecznego w Austrii.



## 21. Sozialversicherung für Arbeitnehmer

Arbeitnehmer sind in Österreich in folgenden Bereichen pflichtversichert:

- Krankenversicherung
- Pensionsversicherung
- Unfallversicherung
- Arbeitslosenversicherung

Die Versicherungsbeträge werden vom Arbeitgeber in der monatlichen Lohnverrechnung berechnet und an die zuständigen Stellen abgeführt.

## 22. Weitere öffentlich-rechtlichen Genehmigungspflichten (z.B. Betriebsanlagengenehmigung)

**Betriebsanlagen** sind alle geografisch festgelegten Standorte, die regelmäßig für den kommerziellen Betrieb genutzt werden (z.B. ein Restaurant; eine Produktionsstätte mit Maschinen; Lager für Chemikalien oder brennbare Flüssigkeiten).

Betriebsanlagen bedürfen einer Bewilligung, wenn durch die von der Betriebsanlage ausgehenden Emissionen insbesondere die Nachbarn, aber auch allgemein die Umwelt, negativ betroffen sein können.

Der Genehmigungsbescheid der Gewerbebehörde stellt in der Regel bestimmte Bedingungen. Dies sind Verpflichtungen, die der jeweilige Eigentümer der Betriebsanlage zu erfüllen hat. Zugelassene Betriebsstätten müssen regelmäßig (in der Regel alle fünf oder sechs Jahre) überprüft werden, um sicherzustellen, dass sie mit dem Genehmigungsbescheid und den geltenden Vorschriften übereinstimmen. Jegliche Abweichungen (wie die Installation neuer Maschinen oder strukturelle Änderungen) unterliegen neuerlichen Genehmigungen.

Für bestimmte Anlagen, die durch Emissionen aus Luft, Wasser und Boden besondere Belastungen für die Umwelt verursachen können, ist eine Genehmigung für integrierte Betriebsanlagen erforderlich („IPPC-Anlagen“). Dazu gehören unter anderem Anlagen in der Energiewirtschaft, der chemischen Industrie, der Metallindustrie usw. Für die Erlangung solcher Genehmigungen sind besondere Anforderungen an Umweltschutz, Technik, Unfallverhütung usw. zu erfüllen. Im Genehmigungsbescheid werden Emissionsschwellen und andere Bedingungen festgelegt. Der Eigentümer einer IPPC-Anlage trägt besondere Aufzeichnungs- und Berichtspflichten

## 21. Ubezpieczenie Społeczne dla Pracowników

Pracownicy są w Austrii objęci obowiązkowym ubezpieczeniem w następującym zakresie:

- ubezpieczenie zdrowotne
- ubezpieczenie emerytalne
- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków
- ubezpieczenie na wypadek bezrobocia

Kwoty ubezpieczenia są obliczane przez pracodawcę w miesięcznej ewidencji płac i odprowadzana do odpowiednich organów.

## 22. Pozostałe wymogi dotyczące zezwoleń wynikające z prawa publicznego (n.p. Zezwolenie na działalność obiektu operacyjnego)

**Obiekty operacyjne** to wszystkie geograficznie zdefiniowane obiekty, które są regularnie wykorzystywane do prowadzenia działalności komercyjnej (np. restauracja, zakład produkcyjny z maszynami, magazyny chemikaliów lub cieczy łatwopalnych).

Obiekty operacyjne wymagają pozwoleń, jeżeli ich emisje mogą mieć negatywny wpływ, w szczególności na sąsiadów, ale również ogólnie na środowisko.

Z reguły zezwolenie wydane przez Urząd ds. działalności gospodarczej zawiera określone warunki. Są to obowiązki, które musi spełnić dany właściciel obiektu. Dopuszczone obiekty muszą być regularnie kontrolowane (zazwyczaj co 5 lub 6 lat) w celu zapewnienia ich zgodności z pozwoleniem i obowiązującymi przepisami. Wszelkie zmiany (takie jak montaż nowych maszyn lub zmiany konstrukcyjne) muszą zostać zatwierdzone na nowo.

W przypadku niektórych instalacji, które wskutek emisji z powietrza, wody i gleby mogą być szczególnie uciążliwe dla środowiska, wymagane jest pozwolenie dla instalacji zintegrowanych („instalacje IPPC“). Dotyczy to instalacji przemysłu energetycznego, chemicznego, metalurgicznego, itp. W celu uzyskania takich pozwoleń muszą być spełnione specjalne wymagania w zakresie ochrony środowiska, technologii, zapobiegania wypadkom itp. Pozwolenie określa progi emisji i inne warunki. Właściciel systemu IPPC jest zobowiązany do prowadzenia specjalnej ewidencji i sprawozdawczości, a także

sowie die Verpflichtung, regelmäßig zu überprüfen, ob die Geschäftseinrichtungen dem Stand der Technik entsprechen.

**Genehmigungen nach dem Gewässerschutzrecht** sind erforderlich, bevor öffentliche Gewässer für Zwecke genutzt werden dürfen, die über die normale öffentliche Nutzung hinausgehen. Darüber hinaus sind diese Genehmigungen für den Bau oder die Änderung von Anlagen erforderlich, die zum Zwecke der Nutzung öffentlicher Gewässer genutzt werden. Dazu gehören z.B. der Betrieb von Kraftwerken, die Wasserentnahme (z.B. zum Zwecke der Bewässerung oder zur Versorgung von Anlagen), die Nutzung von Grundwasser, die Auswirkungen auf öffentliche Gewässer (z.B. Einleitung von Abwasser), der Bau am Ufer von Gewässern, Entwässerungsarbeiten und Wasserbauwerke, die den Wasserfluss regeln. Genehmigungen, die dem Wasserschutzrecht unterliegen werden nur für begrenzte Zeiträume ausgegeben.

Obwohl die wasserrechtliche Haftung in erster Linie bei demjenigen liegt, der das Risiko einer Wasserverschmutzung verursacht, sind auch Geschäftsführer und Manager verantwortlich und können daher für Schäden haften, wenn Kapitalgesellschaften die Verschmutzung durchgeführt haben. Dies gilt auch dann, wenn die Schuld lediglich auf Unachtsamkeit oder auf organisatorische Versäumnisse zurückzuführen ist. Die subsidiäre Haftung kann auch auf den Eigentümer einer Immobilie und sogar auf den Käufer der Immobilie übergehen, wenn der Eigentümer oder Käufer von den Einrichtungen oder Maßnahmen, von denen die Risiken ausgegangen sind, Kenntnis hatte oder hätte haben müssen.

Unternehmen, die in ihren Produktionsprozessen Abfälle erzeugen („Eigentümer von Abfällen“), unterliegen besonderen **Pflichten bei der Abfallbehandlung** (Sammlung und Behandlung, Mischung von Abfällen usw.). Insbesondere sind die Eigentümer von Abfällen dafür verantwortlich, dass die Abfälle an einen zugelassenen Abfallsammler oder -händler geliefert werden und dass diese Abfälle umweltgerecht verarbeitet oder beseitigt werden. Darüber hinaus sind die Eigentümer von Abfällen verpflichtet, über Art, Menge, Herkunft und Verbleib von Abfällen laufend Buch zu führen.

Dies gilt auch für Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern. Sie müssen einen fachlich qualifizierten Abfallbeauftragten ernennen, der für die Einhaltung der für diesen Betrieb geltenden Abfallgesetze und -vorschriften verantwortlich ist.

do regularnego sprawdzania czy obiekty biznesowe są zgodne z aktualnym stanem techniki.

**Uzyskanie zezwoleń przewidzianych w przepisach dotyczących ochrony wód** jest wymagane, zanim wody publiczne będą mogły być wykorzystywane do celów wykraczających poza normalne wykorzystanie publiczne. Zezwolenia te są ponadto wymagane do budowy lub modyfikacji instalacji służących wykorzystywaniu wód publicznych. Zalicza się do nich na przykład eksploatację elektrowni, pobór wody (np. do celów nawadniania lub zasilania instalacji), wykorzystanie wód gruntowych, wpływ na publiczne zasoby wodne (np. odprowadzanie ścieków), budowy zlokalizowane przy brzegu zasobów wodnych, prace drenażowe i konstrukcje hydrauliczne regulujące przepływ wody. Zezwolenia podlegające przepisom o ochronie wód są wydawane jedynie na czas określony.

Mimo że podstawowa odpowiedzialność na mocy prawa wodnego spoczywa przede wszystkim na podmiocie, która stwarza ryzyko zanieczyszczenia wody, odpowiedzialność ponoszą również dyrektorzy i kierownicy, którzy w związku z tym mogą zostać pociągnięci do odpowiedzialności za szkody, jeżeli spółki kapitałowe doprowadziły do zanieczyszczenia. Dotyczy to również sytuacji, gdy вина wynika wyłącznie z nieuwagi lub zaniedbań organizacyjnych. Odpowiedzialność subsydiarna może również zostać przeniesiona na właściciela nieruchomości, a nawet na nabywcę nieruchomości, jeżeli właściciel lub nabywca był lub powinien być świadomy urządzeń lub działań, które były źródłem ryzyka.

Przedsiębiorstwa wytwarzające w swoich procesach produkcyjnych odpady („właściciele odpadów”) podlegają szczególnym **obowiązkom w zakresie przetwarzania odpadów** (zbiórka i przetwarzanie, mieszanie odpadów itp.). W szczególności na właścicielach odpadów spoczywa obowiązek zapewnienie, że odpady są dostarczane do autoryzowanego punktu zbierania lub handlu odpadami oraz że odpady te są przetwarzane lub unieszkodliwiane w sposób przyjazny dla środowiska. Ponadto właściciele odpadów są zobowiązani do prowadzenia bieżącej ewidencji rodzaju, ilości, pochodzenia i miejsca pobytu odpadów.

Dotyczy to również przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 100 pracowników. Muszą oni wyznaczyć pełnomocnika ds. gospodarki odpadami posiadającego stosowne kwalifikacje, który jest odpowiedzialny za przestrzeganie przepisów i regulacji mających zastosowanie do tego zakładu w zakresie gospodarki odpadami.

So ist beispielsweise für den Bau, den Betrieb oder die wesentliche Änderung bestimmter geografisch fester und mobiler Anlagen zur Abfallbehandlung (Sammeln, Beseitigen oder Verarbeiten), d.h. Deponien und Abfallzwischenlager, eine spezielle abfallrechtliche Genehmigung erforderlich.

Vor der Erteilung der Genehmigung für bestimmte, besonders relevante öffentliche und private Projekte ist eine medienübergreifende **Umweltverträglichkeitsprüfung (UVP)** durchzuführen. Zu diesen Projekten gehören z.B. Abfallbehandlungsanlagen, Vergnügungsparks, Einkaufszentren, Kraftwerke, Grundwasserentnahmestationen, Großtierhaltung, Rodungsprojekte oder Industrieanlagen (Papier- und Zellstofffabriken, Gießereien, Zementwerke, etc.).

Umweltverträglichkeitsprüfungen werden unter Einbeziehung der Öffentlichkeit durchgeführt

## 23. Österreichisches Immobilienrecht

Beabsichtigt ein Investor, eine Gewerbeimmobilie zu erwerben, unterliegt sein Kauf dem Grunderwerbsteuergesetz (GrEStG). Die Grunderwerbsteuer und die Grundbucheintragungsgebühr betragen 3,5% bzw. 1,1% des Kaufpreises (insgesamt 4,6%).

Immobilienkäufe durch ausländische Ausländer, die keine EU/EWR-Bürger sind, unterliegen bestimmten Einschränkungen. Der Erwerb von land- und forstwirtschaftlichen Grundstücken unterliegt zusätzlichen Beschränkungen, die sowohl für Österreicher als auch für Ausländer nach Grundverkehrsgesetzen der österreichischen Bundesländer gelten.

Österreichern und Ausländern ist es gestattet, Büroflächen, Produktionsstätten und Immobilien zu mieten. Soll ein Mietrecht in das Grundbuch eingetragen werden (obwohl dies in der Regel nicht unbedingt notwendig ist), sind ebenfalls Beschränkungen der Grundverkehrsgesetze zu beachten.

Das österreichische Mietrecht bietet dem Mieter häufig einen besonderen Rechtsschutz, insbesondere den Schutz des Mieters vor einer unbegründeten Kündigung des Mietvertrages, dies gilt jedoch nicht in allen Fällen und abhängig vom Baujahr des Gebäudes. Im Detail enthält das österreichische Mietrecht viele Besonderheiten sodass hier eine spezialisierte Beratung empfohlen wird.

Przykładowo budowa, eksploatacja lub istotna modyfikacja niektórych stacjonarnych i ruchomych urządzeń do unieszkodliwiania odpadów (zbiórka, utylizacja lub przetwarzanie), tj. składowisk i tymczasowych składowisk odpadów, wymaga specjalnego zezwolenia na prowadzenie działalności w zakresie gospodarki odpadami.

**Wzajemna ocena oddziaływania na środowisko (EIA)** musi zostać przeprowadzona przed udzieleniem pozwolenia na niektóre szczególnie istotne przedsięwzięcia publiczne i prywatne. Do takich projektów należą na przykład zakłady przetwarzania odpadów, parki rozrywki, centra handlowe, elektrownie, stacje poboru wód gruntowych, hodowlę zwierząt na dużą skalę, projekty dotyczące karczowania lub zakłady przemysłowe (papierne i celulozownie, odlewnie, cementownie itp.).

Oceny oddziaływania na środowisko są przeprowadzane z udziałem społeczeństwa.

## 23. Austriackie prawo nieruchomości

Jeżeli inwestor zamierza nabyć nieruchomość komercyjną, jego nabycie podlega ustawie o podatku od nabycia nieruchomości (GrEStG). Podatek od nabycia nieruchomości i opłata za wpis do księgi wieczystej wynoszą odpowiednio 3,5% i 1,1% ceny zakupu (łącznie 4,6%).

Zakup nieruchomości przez obcokrajowców, którzy nie są obywatelami UE/EOG, podlega pewnym ograniczeniom. Nabywanie nieruchomości rolnych i leśnych podlega dodatkowym ograniczeniom, które mają zastosowanie zarówno do Austriaków, jak i cudzoziemców, zgodnie z obowiązującymi w austriackich krajach związkowych ustawami o obrocie nieruchomościami („*Grundverkehrsrecht*”).

Austriacy i obcokrajowcy mogą wynajmować powierzchnię biurową, zakłady produkcyjne i nieruchomości. Jeżeli prawo najmu ma zostać wpisane do rejestru gruntów (choć zazwyczaj nie jest to konieczne), należy również przestrzegać ograniczeń wynikających z *Grundverkehrsrecht*.

Austriackie prawo najmu zapewnia najemcy często szczególną ochronę prawną, zwłaszcza w zakresie ochrony najemcy przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy najmu, lecz nie we wszystkich przypadkach i w zależności od roku budowy budynku. Austriackie prawo najmu zawiera wiele wyjątkowych rozwiązań prawnych, w związku z czym zalecane jest skorzystanie z porad specjalistów.

## 24. Steuerliche Behandlung von Kapitalgesellschaften

Bei der Gründung einer Kapitalgesellschaft fällt seit 2016 keine Gesellschaftsteuer mehr an.

Die Gewinne aus der unternehmerischen Tätigkeit Kapitalgesellschaft unterliegen der Körperschaftsteuer (KSt, einheitlicher Satz von 25%). Schüttet eine (inländische) Kapitalgesellschaft Gewinne an den einzelnen Gesellschafter aus, hat sie von den ausgeschütteten Gewinnen die Kapitalertragsteuer (KESt, einheitlicher Satz von 27,5%) einzubehalten. Für natürliche Personen ist die Einkommensteuer damit abgegolten (sog Endbesteuerung). Auf Antrag kann stattdessen der allgemeine Einkommensteuertarif (Staffeltarif) angewendet werden (Regelbesteuerungsoption).

Zudem besteht die Möglichkeit der Gruppenbesteuerung: ist eine Kapitalgesellschaft unmittelbar oder mittelbar zu mehr als 50% an einer anderen Kapitalgesellschaft beteiligt, verfügt sie zudem über mehr als 50% der Stimmrechte und weist der Gruppenträger einen Gewinn und das Gruppenmitglied einen Verlust aus, so können die steuerlichen Ergebnisse gem § 9 KStG beim Gruppenträger erfasst und dort saldiert werden, so dass sich insgesamt eine Steuerersparnis ergibt. Bei ausländischen Gruppenmitgliedern ist allerdings nur eine Zurechnung von Verlusten möglich.

Bei der Einbringung von Sacheinlagen in der Form eines inländischen Grundstückes kann Grunderwerbsteuer anfallen (GrESt, einheitlicher Steuersatz 3,5%). Nach dem NeuFöG wird die GrESt im Fall der „Neugründung eines Betriebs“ nicht erhoben. Bei der Vereinigung von Anteilen einer ein inländisches Grundstück besitzenden Kapitalgesellschaft fällt Grunderwerbsteuer an. Im Falle einer Beteiligungsveräußerung wird die realisierte Wertsteigerung einheitlich mit 27,5% besteuert.

## 25. Steuerliche Behandlung von Personengesellschaften

Die Personengesellschaft ist – anders als die Kapitalgesellschaft – in ertragssteuerlicher Hinsicht nicht Steuersubjekt. Das bedeutet, dass der in einem Wirtschafts-/Kalenderjahr erzielte Gewinn/Verlust nicht bei der Gesellschaft selbst besteuert wird, sondern unmittelbar bei ihren Gesellschaftern nach Maßgabe ihrer Beteiligung.

## 24. Zasady opodatkowania spółek kapitałowych

Od 2016 r. nie pobiera się podatku kapitałowego z tytułu utworzenia spółki.

Zyski z działalności gospodarczej spółek kapitałowych podlegają opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób prawnych (KSt, jednolita stawka 25%). Jeżeli spółka austriacka dokonuje podziału zysków pomiędzy poszczególnych akcjonariuszy, to od wypłaconych zysków musi ona potrącić podatek od zysków kapitałowych (KESt, jednolita stawka 27,5%). W ten sposób rozliczany jest podatek dochodowy od osób fizycznych (tzw. opodatkowanie ostateczne). Na wniosek, zamiast tego można (w ramach opcji opodatkowania na zasadach ogólnych) zastosować ogólną stawkę podatku dochodowego (progresywnego).

Istnieje również możliwość opodatkowania grupowego: jeżeli spółka posiada bezpośrednio lub pośrednio więcej niż 50% udziałów w innej spółce, posiada przy tym więcej niż 50% praw głosu i spółka dominująca grupy wykazuje zysk, a członek grupy stratę, to wyniki podatkowe mogą być rejestrowane i kompensowane ze spółką dominującą grupy zgodnie z § 9 KStG (ustawa o podatku dochodowym od osób prawnych), tak by sumarycznie było możliwe osiągnięcie oszczędności podatkowych. W przypadku zagranicznych członków grupy możliwa jest jednak tylko alokacja strat.

Wkład rzeczowy w postaci austriackich nieruchomości krajowych może podlegać opodatkowaniu podatkiem od nabycia nieruchomości (GrESt, jednolita stawka podatkowa w wysokości 3,5%). „Zgodnie z NeuFöG, GrESt nie jest pobierany w przypadku „utworzenia nowego przedsiębiorstwa”. W przypadku łączenia udziałów w spółce kapitałowej posiadającej nieruchomości w Austrii, należy odprowadzić podatek od nabycia nieruchomości. W przypadku sprzedaży inwestycji, osiągnięty wzrost wartości podlega jednolitej stawce opodatkowania w wysokości 27,5%.

## 25. Zasady opodatkowania spółek osobowych

W przeciwieństwie do spółek kapitałowych, spółka osobowa nie jest płatnikiem podatku dochodowego. Oznacza to, że podatek od zysku/straty osiągniętej w roku gospodarczym/kalendarzowym nie jest odprowadzany przez samą spółkę, lecz bezpośrednio przez jej wspólników stosownie do ich udziałów w kapitale zakładowym.

## 26. Rechtsgeschäftsgebühren

In Österreich wird der schriftliche Abschluss von bestimmten Verträgen einer Gebührenpflicht unterworfen. So müssen für bestimmte schriftliche Verträge, wie z.B. für Mietverträge über Geschäftsräumlichkeiten, außergerichtliche Vergleiche, Dienstbarkeiten, bestimmte Bürgschaftsverträge, Zessionen, Wechsel, bestimmte Pfandbestellungsverträge, Optionsverträge, usw. Abgaben an den Staat abgeführt werden.

Vor der Gründung eines österreichischen Tochterunternehmens durch eine polnische Gesellschaft sollte daher entschieden werden, welche Verträge von der österreichischen Tochtergesellschaft unterfertigt werden sollen (z.B. Mietvertrag für Geschäftsräumlichkeiten) und ob es alternative Möglichkeiten eines mündlichen/konkludenten Abschlusses gibt. Wird die Person des Vertragspartners nach Vertragsunterfertigung ausgetauscht, muss die Gebühren neuerlich entrichtet werden, wodurch zusätzliche Kosten anfallen. Auch bei mündlich abgeschlossenen Verträgen kann Gebührenpflicht durch eine Ersatzbeurkundung ausgelöst werden.

## 26. Opłaty od czynności cywilnoprawnych

W Austrii pisemne zawarcie niektórych umów podlega obowiązkowi uiszczenia opłat. W przypadku niektórych umów pisemnych, np. umów najmu lokali użytkowych, ugód pozasądowych, służebności, niektórych umów gwarancyjnych, cesji, weksli, niektórych umów zastawu, umów dotyczących opcji itp. opłaty uiszczane są na rzecz państwa.

Przed utworzeniem austriackiej spółki zależnej przez spółkę polską należy zatem zdecydować, które umowy mają zostać podpisane przez austriacką spółkę zależną (np. umowa najmu lokalu użytkowego) oraz czy istnieją alternatywne możliwości zawarcia umowy ustnej/ dorozumianej. Jeżeli po zawarciu umowy osoba reprezentująca stronę umowy zostanie zastąpiona inną osobą, opłaty będą musiały zostać ponownie uiszczone, co pociągnie za sobą dodatkowe koszty. Nawet w przypadku umów zawieranych ustnie, obowiązek uiszczenia opłat może powstać w wyniku poświadczenia zastępczego.





## AUSTRIAN BUSINESS AGENCY

A-1010 Vienna, Opernring 3

Tel: +43 (0)1 588 58-0

Fax: +43 (0)1 586 86 59

E-Mail: [office@aba.gv.at](mailto:office@aba.gv.at)

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

## LEGAL PARTNERS

Rechtsanwaltskanzlei/Kancelaria Prawna  
A-1130 Wien/Wiedeń, Reischergasse 7

E-Mail: [office@legalpartners.at](mailto:office@legalpartners.at)

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