

DAS PV WISSEN

WISSENSWERTES AUS DER PERSONALVERRECHNUNG

» Grenzüberschreitender Personaleinsatz »

A) Entsendung von Arbeitnehmern, Arbeitskräfteüberlassung aus dem INLAND

Werden Mitarbeiter von ihrem österreichischen Arbeitgeber zur Arbeitsleistung in das Ausland geschickt, geschieht dies meist in Erfüllung eines **Werkvertrages** zwischen dem inländischen Arbeitgeber und einem ausländischen Auftraggeber. Häufig werden Arbeitnehmer auch an **ausländische Unternehmen überlassen**, um von diesen für Arbeitsaufträge eingesetzt zu werden. Das rechtliche Verhältnis zwischen dem österreichischen Arbeitgeber und dem ausländischen Beschäftigerunternehmen besteht dann in einem sogenannten **Arbeitskräfteüberlassungsvertrag**. Anders als beim Werkvertrag wird der Mitarbeiter bei der Arbeitskräfteüberlassung für den jeweiligen Arbeitseinsatz in den **Betrieb des Beschäftigers organisatorisch eingegliedert** und unterliegt dessen **Dienst- und Fachaufsicht**. In jedem Fall sind aufgrund des grenzüberschreitenden Bezuges bei der lohnsteuerlichen Abwicklung eines Auslandseinsatzes diverse Besonderheiten zu beachten. Zusätzlich können sich je nach Vertragsgestaltung Unterschiede ergeben.

Einzuhaltende Vorschriften laut Arbeitskräfteüberlassungsgesetz:

- Ausdrückliche Vereinbarung mit den Bedingungen der Überlassung
- Ausstellung eines Dienstzettels an den Dienstnehmer über diese Vereinbarung
- laufend Aufzeichnungen über die Überlassung durch den Überlasser
- Übermittlung diverser Daten mit Ende Juni jeden Jahres an das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
- Eine Überlassung außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes ist nur möglich, wenn durch Verordnung die Überlassung in den jeweiligen Staat für zulässig erklärt wurde. Mangels Verordnung ist bei der zuständigen Gewerbebehörde eine Bewilligung zu beantragen.

Sozialversicherung:

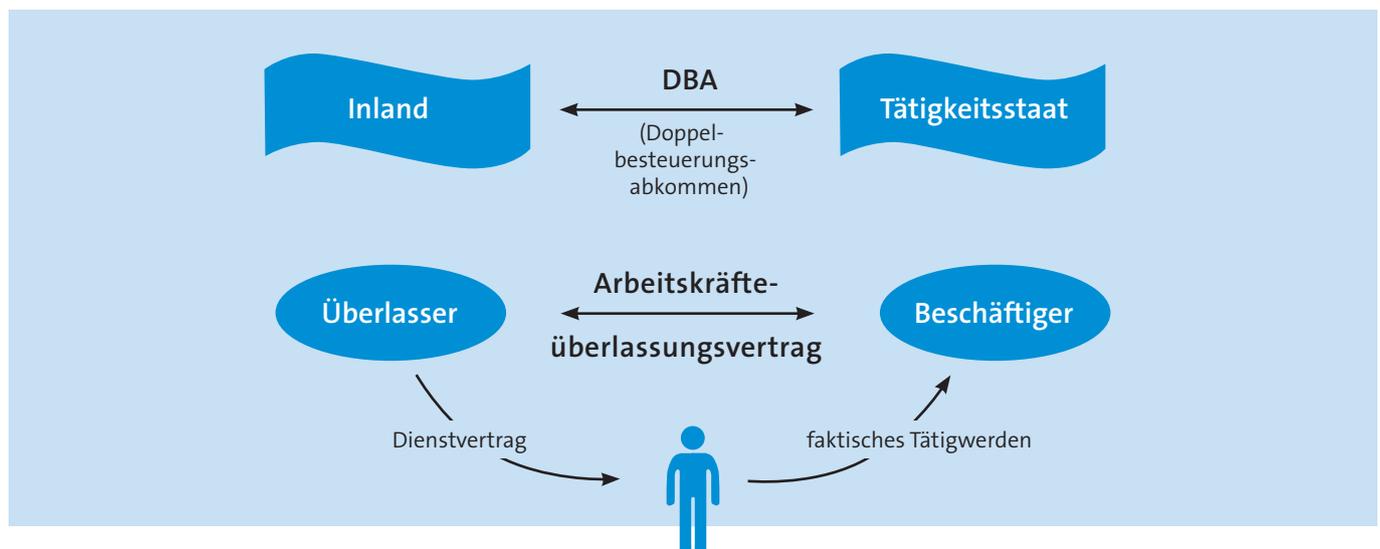
- **Sozialversicherungsabkommen** zwischen Österreich und dem anderen Staat zur Regelung, welches nationale Sozialversicherungsrecht auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist
- Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (EG-VO 883/2004) für EU-/EWR-Mitgliedstaaten und der Schweiz
- Arbeitnehmer unterliegt immer nur dem **Sozialversicherungsrecht eines einzigen Staates**
- Grundsätzlich **Staat der Tätigkeit**
- **Sozialversicherungszugehörigkeit** bleibt jedoch beim **Entsendestaat**, wenn voraussichtliche **Dauer der Tätigkeit** im anderen Staat 24 Monate, in Großbritannien zwölf Monate nicht überschreitet
- Kriterien, damit sozialversicherungsrechtlich eine Entsendung vorliegt:
 - Entsendeter Arbeitnehmer muss in Österreich mind. ein Monat SV-pflichtig gewesen sein
 - Entsendender Arbeitgeber muss in Österreich gewöhnlich tätig sein
 - Arbeitsrechtliche Bindung zum Arbeitgeber muss bestehen bleiben
 - Arbeitnehmer darf keinen anderen Arbeitnehmer mit genau gleicher Tätigkeit, dessen Entsendedauer abgelaufen ist, ablösen
- Arbeitnehmer erhält vom österreichischen Sozialversicherungsträger das Formular A1 – Nachweis, dass Arbeitnehmer den SV-rechtlichen Vorschriften Österreichs unterliegt



Steuerliche Sicht:

- Etwaige **Steuerpflicht im Tätigkeitsstaat ist zu prüfen**
- In Österreich unterliegt das im Ausland erwirtschaftete Arbeitseinkommen jedenfalls der Steuerpflicht
- Bei **begünstigter Auslandstätigkeit** (z.B. Arbeitseinsatz im Ausland unter erschwerenden Umständen) besteht **teilweise Steuerfreiheit**
- **Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)** sehen eine Aufteilung des Besteuerungsrechts zwischen dem Ansässigkeits- und dem Tätigkeitsstaat vor
- Grundsätzlich darf der Tätigkeitsstaat das auf seinem Gebiet erarbeitete Einkommen besteuern
- Aufenthaltsdauer des Arbeitnehmers **weniger als 183 Tage im Tätigkeitsstaat** > Besteuerungsrecht verbleibt laut den meisten DBA in Österreich
- Ist der **Arbeitgeber im Tätigkeitsstaat ansässig oder hat eine Betriebsstätte**, welche Vergütung der Arbeitnehmer vornimmt > Besteuerungsrecht im Tätigkeitsstaat, auch bei Tätigkeit von weniger als 183 Tagen
- Da aufgrund der neuen Auslegungspraxis der österreichischen Finanzverwaltung bei einem **Auslandseinsatz in Form einer Arbeitskräfteüberlassung der Beschäftigter als Arbeitgeber im Sinne des DBA-Rechts angesehen wird, hat in diesem Fall aus österreichischer Sicht stets der Tätigkeitsstaat das Besteuerungsrecht**
- Weiters sind die in diversen DBA enthaltenen Sonderbestimmungen für die Aufteilung der Besteuerung der Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit zu beachten
- Wie das Besteuerungsverfahren im Tätigkeitsstaat erfolgt bzw. wie eine dortige Steuerfreistellung unter Berufung auf das österreichische Besteuerungsrecht laut DBA erwirkt werden kann, ist nach den jeweiligen ausländischen Steuervorschriften zu prüfen

Übersicht zur Arbeitskräfteüberlassung:



ECA-Tipps zum Thema ...:

- *Vor einem geplanten Auslandseinsatz sollte klargestellt werden, ob eine Arbeitskräfteüberlassung oder eine Entsendung vorliegt.*
- *Im Tätigkeitsstaat muss eine etwaige Steuerpflicht geprüft werden.*
- *Das anzuwendende DBA regelt, welcher Staat letztendlich das Besteuerungsrecht hat.*
- *Bei der Gebietskrankenkasse ist das Formular A1 einzuholen um die Sozialversicherungszuständigkeit Österreichs zu bestätigen.*