



**Informationsveranstaltung  
Donnerstag, 20.02.2020**

**„Entsendungen und Überlassungen nach  
Österreich (Inbound)“**

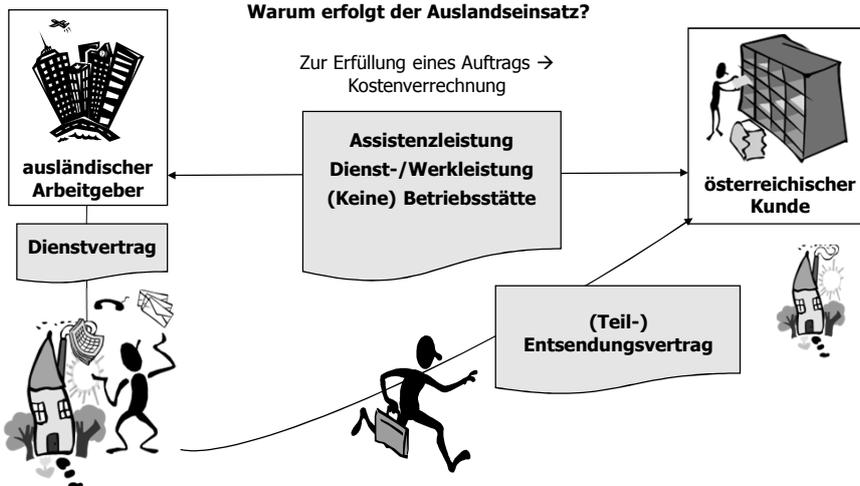
**Referentin:  
StB Mag. Monika Kunesch, LL.M.**

## Entsendungen und Überlassungen nach Österreich (Inbound)

Am Anfang steht der Sachverhalt ...

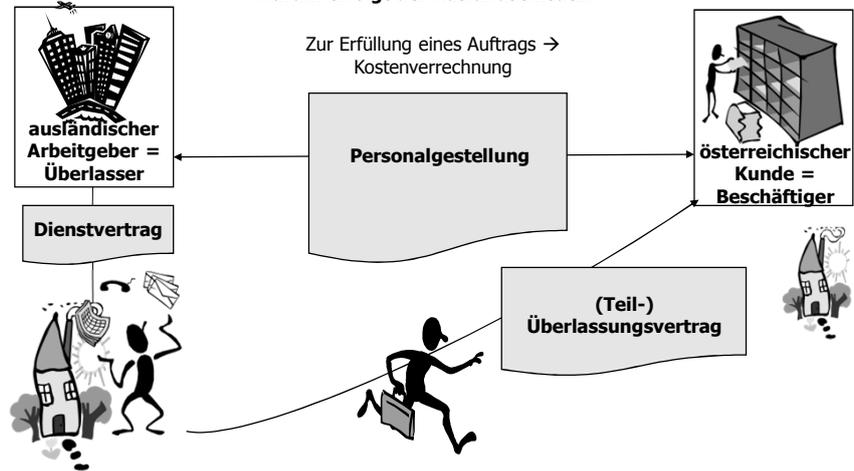
### Warum erfolgt der Auslandseinsatz?

Zur Erfüllung eines Auftrags →  
Kostenverrechnung



Am Anfang steht der Sachverhalt ...

**Warum erfolgt der Auslandseinsatz?**



**Agenda**

- Abgrenzung Entsendung - Überlassung
- Melde-/Dokumentationsverpflichtungen
  - Arbeitgeberbezogen
  - Arbeitnehmerbezogen
- Sozialversicherung
- Einkommensteuer – Lohnsteuer
  - Sicht des Arbeitgebers
  - Sicht des Arbeitnehmers
- Lohnnebenkosten

## Abgrenzung Entsendung - Überlassung

## Abgrenzung

### Entsendung

- Arbeitnehmer erbringt (vorübergehend) Leistungen im Namen und unter der Leitung und Verantwortung seines ausländischen Arbeitgebers in Österreich.
- Es wird ein Vertrag des Arbeitgebers erfüllt.
- Keine Eingliederung in den Betrieb des Kunden.
- Keine Weisungsbefugnis des Kunden.
- Der grenzüberschreitende Arbeitseinsatz hat nicht nur für den Arbeitgeber einen wirtschaftlichen Wert sondern auch für den Kunden (geht also über Kongress-/Messebesuche, Schulungen, bloße Besprechungen uä hinaus)

### Überlassung

- Die Beschäftigung des Arbeitnehmers erfolgt zur Überlassung an Dritte.
- Zur Verfügungstellung von Arbeitnehmern an Dritte (Beschäftiger).
- Die überlassenen Arbeitnehmer sind in den Betrieb des Beschäftigers eingegliedert, unterliegen dessen fachlichen und organisatorischen Anweisungen, arbeiten überwiegend mit dessen Betriebsmitteln.
- Der Überlasser haftet nicht für den Erfolg des überlassenen Arbeitnehmers.
- Der Arbeitnehmer stellt kein von sonstigen Produkten oder Dienstleistungen des Beschäftigers unterscheidbares Werk her.

## Melde- und Dokumentationsverpflichtungen

## Arbeitgeberbezogene Meldepflichten - Dienstleistungsmeldung / Gewerbeberechtigung

- In der EU, dem EWR oder der Schweiz ansässige Unternehmen dürfen ein reglementiertes Gewerbe, das sie befugt im Ausland ausüben, vorübergehend und gelegentlich in Österreich ausüben.
- Dafür müssen sie eine Dienstleistungsanzeige beim BMDW erstatten und einmal jährlich erneuern.
- Wenn allerdings systematisch und schwerpunktmäßig eine Tätigkeit in Österreich ausgeübt wird → Gründung einer Niederlassung mit Gewerbeberechtigung notwendig

## Arbeitsrechtliche Grundlagen

- VO (EG) 593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I-VO)
- Entsende-Richtlinie (RL 96/71/EG)
- Leiharbeits-Richtlinie (RL 2008/104/EG)
  
- LSD-BG (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz)
- AÜG (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz)

## Arbeitsrechtliche Folgen von inbound Entsendungen/Überlassungen

- Das Dienstverhältnis zum Entsender/Überlasser bleibt aufrecht.
- Der Entsender/Überlasser bleibt der - rechtliche - Arbeitgeber, zahlt weiterhin den Bezug aus.
- Der Arbeitnehmer behält das Vertragsstatut, das nur durch Besserstellungen nach österreichischem Arbeitsrecht modifiziert werden kann.
  
- Der ausländische / rechtliche Arbeitgeber hat jedenfalls (weiterhin) eine Personalverrechnung zu führen, aus sozialversicherungs- und / oder steuerrechtlichen Gründen muss oftmals eine (zusätzliche) „Schattenpersonalverrechnung“ in Österreich geführt werden.

## LSD-BG

- Gilt für Entsendungen/Überlassungen aus EU/EWR/Schweiz, eingeschränkt aus Drittstaaten
- § 1 Abs 5 LSD-BG: Ausnahme, wenn ausschließlich Arbeiten von geringem Umfang und kurzer Dauer, zB geschäftliche Besprechungen, Teilnahme an Seminaren und Vorträgen jeweils ohne weitere Dienstleistungen, von Arbeitnehmern mit monatlichem Entgelt von mindestens 125% der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage (2020 € 6.712,50) innerhalb eines Konzerns iSd § 15 AktG oder des § 115 GmbHG.
- § 1 Abs 6 LSD-BG: Ausnahme für vorübergehende Konzernentsendungen einer besonderen Fachkraft für höchstens 2 Monate pro Kalenderjahr zur Forschung und Entwicklung, Abhaltung von Ausbildungen oder Erfahrungsaustausch oder Mitarbeit in für mehrere Länder zuständigen Konzernabteilungen.

## LSD-BG - Meldepflicht

- Meldung einer EU-/EWR/Schweiz-Entsendung oder Überlassung zur Dienstleistung nach Österreich durch das Entsende-/Überlassungsunternehmen an die Zentrale Koordinationsstelle – Formular ZKO3 bzw ZKO4 (§ 19 Abs 3 bzw 4 LSD-BG).
- elektronisch
- vor Arbeitsaufnahme (Rahmenmeldungen für bis zu drei Monaten)
- für jeden Arbeitnehmer
- intern gegebenenfalls Weiterleitung an die BUAK
- Drittstaatsangehörige, die von einem in EU/EWR/Schweiz ansässigen Unternehmen entsendet/überlassen werden → EU-Entsendebestätigung, wird vom AMS auf Grund der ZKO3/ZKO4-Meldung ausgestellt, wenn Arbeits- und Aufenthaltbewilligung im Entsende-/Überlassungsstaat vorhanden
- Unternehmen aus Drittstaaten benötigen für die Entsendung/Überlassung eine Entsende- bzw Überlassungsbewilligung, für deren Arbeitnehmer Beschäftigungsbewilligungen

## LSD-BG – Bereithalten von Unterlagen

- § 21 LSD-BG: Arbeitgeber aus der EU, dem EWR oder der Schweiz bzw Beschäftiger im Falle der Arbeitskräfteüberlassung haben das A1 Dokument, die ZKO-Meldung bzw eine allfällige behördliche Genehmigung für entsandte Mitarbeiter im Sitzstaat des Arbeitgebers vor Ort und in elektronischer Form oder allenfalls bei befugten Personen bereit zu halten.
- § 22 LSD-BG: Arbeitgeber bzw inländische Beschäftiger haben Lohnunterlagen am Einsatzort bereit zu halten bzw elektronisch zur Verfügung zu stellen: Dazu gehören der Arbeitsvertrag (dieser ab 2017 auch auf Englisch) oder Dienstzettel, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen zur LohnEinstufung.
- Die Bereithaltung der Unterlagen kann jeweils an eine inländische Ansprechperson übertragen werden.

## LSD-BG – Bereithalten von Unterlagen

- Sanktionen bei Nichtbereithalten von Lohnunterlagen
  - für jeden Arbeitnehmer 1.000 bis 10.000, bei Wiederholung 2.000 bis 20.000 Euro
  - für den Beschäftiger 500 bis 5.000, bei Wiederholung 1.000 bis 10.000 Euro
- EuGH 12.9.2019, Maksimovic ua, C-64/18 ua
  - Verstoß gegen die Dienstleistungsfreiheit nach AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union)
  - das umgesetzte Kumulationsprinzip ist unverhältnismäßig
  - Der Umstand, dass Mindestbeträge nicht unterschritten werden dürfen, führt zu hohen Sanktionen ohne dass erwiesen ist, dass der beanstandete Sachverhalt besonders schwer wäre.
  - Verfahrenskostenbeitrag von 20% und Ersatzfreiheitsstrafen sind unverhältnismäßig
  - §§ 22 (Bereithaltung von Lohnunterlagen) und 28 (Bestrafung bei Nichtbereithalten der Lohnunterlagen) LSD-BG sind somit Beschränkungen der unionsrechtlichen Dienstleistungsfreiheit

## Mindestentlohnung

### Entsendung

- Mindestlohn oder -gehalt zuzüglich Sonderzahlungen\*, Überstundengrundlohn und –zuschlag, andere Zulagen, die nach Gesetz, VO, KV in Österreich zustehen

### Überlassung

- Mindestlohn oder -gehalt zuzüglich Sonderzahlungen\*, Überstundengrundlohn und –zuschlag, andere Zulagen, die nach KV für den Beschäftigterbetrieb in Österreich zustehen
- darüberhinaus sind Betriebsvereinbarungen des Beschäftigterbetriebes zu beachten

\*Sonderzahlungen sind laufend aliquot mit dem laufenden Entgelt zu leisten, sofern nur tageweise überlassen → Sonderzahlungen auch nur tageweise

- Sanktionen bei Unterentlohnung
  - höchstens 3 Arbeitnehmer betroffen: für jeden Arbeitnehmer 1.000 bis 10.000, bei Wiederholung 2.000 bis 20.000 Euro
  - mehr als 3 Arbeitnehmer betroffen: für jeden Arbeitnehmer 2.000 bis 20.000, bei Wiederholung 4.000 bis 50.000 Euro
  - Keine Strafbarkeit bei tätiger Reue, nachweislicher Nachzahlung, geringer Differenz

## AÜG

- § 1 Abs 3 Z 4 AÜG: Das Konzern-Privileg gilt nur, wenn beide Konzerngesellschaften ihren Sitz im Inland haben.
- § 6 LSD-BG:
  - Der KV für Arbeitskräfteüberlassung gilt zwingend für aus dem Ausland überlassene Arbeitskräfte.
  - Unabhängig vom auf das Dienstverhältnis anzuwendende Recht besteht bei Inbound-Überlassungen Anspruch auf Urlaub nach österr Recht, günstigere Kündigungsfristen und –termine, Kündigungs- und Entlassungsschutz, österr Feiertage, Ansprüche bei sonstigen Dienstverhinderungen.

## AÜG

- § 12a AÜG: Informationspflicht des Beschäftigers gegenüber Überlasser.
- § 13 AÜG: Aufzeichnungen über die Überlassungstätigkeit und elektronische Meldung bis Ende Juli jeden Jahres. Im Falle von Inbound-Überlassungen hat der österr. Beschäftiger diese Aufzeichnungen für den Überlasser zu führen.
- § 14 AÜG / § 8 Abs 2 LSD-BG: Bürgschaft des Beschäftigers !
- Für gewerbsmäßige Überlassung ist eine Gewerbeberechtigung notwendig, ausgenommen es handelt sich um eine Konzernüberlassung, wobei das Konzernprivileg auch für grenzüberschreitende Überlassungen gilt.

## Sozialversicherung

## Sozialversicherungsrechtliche Grundlagen

- Verordnung (EG) 883/2004
  - Überlassung von EU/EWR/Schweiz – Staatsangehörigen
  - Überlassung von in EU-Staaten beschäftigten Drittstaatsangehörigen
- VO (EWG) 1408/71 für Drittstaatsangehörige im Verhältnis zu Großbritannien u. Nordirland.
- Im Verhältnis zu EWR-Staaten, zu Dänemark und zur Schweiz gilt für Drittstaatsangehörige weder die VO (EWG) 1408/71 noch die VO (EG) 883/2004 → ev. Koordinierungsvorschrift zu Drittstaatsangehörigen im bilateralen Abkommen!
- Bilaterale Abkommen
- Grundsatzregelung nach österreichischem Recht

## VO (EG) 883/2004

- Entsendebestimmung (Artikel 12 Abs 1)
  - zeitlich befristete Tätigkeit im Ausland im Auftrag des Arbeitgebers
  - die voraussichtliche Dauer der Tätigkeit im Ausland darf 24 Monate nicht übersteigen
  - keine weitere Verlängerungsmöglichkeit
  - weiterhin aufrechtes Dienstverhältnis
  - Ablöseverbot
  - gewöhnliche Tätigkeit (mindestens 25% operativer Umsatz) des Arbeitgebers im Entsendestaat
  - keine Entsendung iSd VO (EG) 883/2004:
    - Dreiecksentsendung
    - Kettenüberlassung

## VO (EG) 883/2004

- Kollisionsbestimmung für parallele Erwerbstätigkeiten (Artikel 13 Abs 1)
  - Tätigkeit für einen Arbeitgeber in mehreren Mitgliedstaaten, darunter auch im Wohnmitgliedstaat
  - Wenn Wohnmitgliedstaat = Sitzstaat des Arbeitgeber → Sozialversicherungszuständigkeit im Wohnmitgliedstaat, sofern im Wohnmitgliedstaat nicht nur marginale (unbedeutende) Tätigkeit, das ist mehr als 5%.

## VO (EG) 883/2004

- Nachweis der Sozialversicherungszuständigkeit durch Bescheinigung A1
- Ausstellung durch den zuständigen SV-Träger im Ausland
- „Persilwirkung“ – EuGH 6.9.2018, Alpenrind/Martin-Meat, C-527/16
  - A1 ist nicht nur für den Träger des Tätigkeitsstaates gültig, sondern auch für dessen Gerichte
  - A1 Bescheinigung ist solange gültig als sie vom Träger des Ausstellungsstaates nicht widerrufen wurde, auch wenn der Tätigkeitsstaat die Verwaltungskommission angerufen hat und diese feststellte, dass die A1 Bescheinigung zu Unrecht ausgestellt wurde und widerrufen werden sollte.

## Bilaterale Abkommen

- Bilaterale Verträge
- Persönlich beziehen sich die Abkommen idR auf alle Versicherten, unabhängig von der Staatsangehörigkeit.
  
- Entsendungen: Achtung unterschiedliche Regelungen je nach Abkommen!
  - Entsendedauer:
    - meist 2 Jahre
    - USA, Kanada, Indien, Israel, Korea, Philippinen, Chile, Australien: 5 Jahre.
  - SV-Pflicht im Tätigkeitsstaat tritt erst bei Überschreiten dieser Frist ein. Es ist nicht schädlich, wenn die Entsendung von Beginn an für länger als 2 bzw 5 Jahre geplant ist (zB geplante Entsendung aus der Türkei 4 Jahre → für ersten 2 Jahre SV-Pflicht in der Türkei).
  
  - Formulare zB A/SRB1, A/TR1

## innerstaatliche Regelung

- Zu beachten, wenn weder VO (EG) 883/2004, noch ein bilaterales Abkommen anwendbar sind.
  
- Inbound-Entsendung: § 3 Abs 3 ASVG: Die Arbeitnehmer eines ausländischen Betriebes, der im Inland keine Betriebsstätte unterhält, gelten nur dann als im Inland beschäftigt, wenn sie ihre Beschäftigung (Tätigkeit) von einem im Inland gelegenen Wohnsitz aus ausüben und sie nicht auf Grund dieser Beschäftigung einem System der sozialen Sicherheit im Ausland unterliegen.
  
- Inbound-Überlassung: § 3 Abs 3 vorletzter Satz ASVG: Im Inland beschäftigt gelten auch Personen, die gemäß § 16 AÜG (= grenzüberschreitenden Überlassung) bei einem inländischen Betrieb beschäftigt werden.
  
- § 35 Abs 2 ASVG: In diesem Fall gilt der Beschäftiger als Arbeitgeber iSd ASVG.

## Einkommen-/Lohnsteuer

## Besteuerung des Arbeitgebers

### Prüfreihenfolge im internationalen Steuerrecht

#### (1) innerstaatliches Recht

- § 1 Abs 3 EStG: Beschränkte Steuerpflicht, wenn weder Wohnsitz noch gewöhnlicher Aufenthalt im Inland.
  - § 98 Abs 1 Z 3 EStG: ....Einkünfte
    - aus kaufmännischer oder technischer Beratung im Inland,
    - aus der Gestellung von Arbeitskräften zur inländischen Arbeitsausübung.

#### (2) DBA Recht

- Art 4: Bestimmung des Ansässigkeitsstaates
- Art 5: Betriebsstätte
- Art 7: Zuteilung des Besteuerungsrechts von Unternehmensgewinnen: Besteuerung im Ansässigkeitsstaat, es sei denn, die Gewinne sind einer Betriebsstätte im anderen Staat zuzurechnen.

## Besteuerung des Arbeitgebers

### (2) DBA Recht

- Ad Betriebsstätte: Art 5 OECD-Musterabkommen: Betriebsstättenbegriff:
  - feste Geschäftseinrichtung, durch die die Tätigkeit eines Unternehmens ausgeübt wird,
  - Bauausführung oder Montage dann, wenn die Dauer von 12 Monaten überschritten wird.
  - Problem: nationale Betriebsstättenbegriffe sind teilweise abweichend von OECD-Grundsätzen; dies kann in Qualifikationskonflikt enden.
  - Österr. Finanzverwaltung:
    - Assistenzleistung (im Sinne einer aktiven Werk- oder Dienstleistung mit einer Haftung für das geschuldete Werk oder die Dienstleistung)
      - Begründung einer Betriebsstätte in den Räumen, die dauerhaft (in der Regel mehr als 6 Monate) zur Verfügung gestellt werden.
    - Arbeitskräfteüberlassung (passive Duldungsleistung; geschuldet wird die Überlassung eines Arbeitnehmers mit einer bestimmten Qualifikation)
      - keine Begründung einer Betriebsstätte.

## Besteuerung des Arbeitgebers - Abzugsteuer

### (3) Umsetzung im innerstaatlichen Recht

- Den Beschäftiger trifft bei Arbeitskräfteüberlassung eine 20%ige Abzugsteuerpflichtung (= Steuereinbehalt bezogen auf den – beschränkt steuerpflichtigen - Überlasser!), einzubehalten vom Gestellungsentgelt, nach § 99 Abs 1 Z 5 EStG iVm § 100 Abs 2 EStG.
- DBA-EntlastungsVO: Nur dann nicht vorzunehmen, wenn
  - Personalüberlassung von Angestellten im Konzern,
  - Ansässigkeitsnachweis (ZSQu2) des Überlassers vorliegt und
  - (freiwillige) Lohnsteuerabfuhr des Überlassers
- Bei gewerblicher Arbeitskräfteüberlassung und bei Arbeitskräfteüberlassung von Arbeitern im Konzern → immer Abzugsteuerpflichtung für den Beschäftiger.

## Besteuerung des Arbeitgebers - Abzugsteuer

### (3) Umsetzung im innerstaatlichen Recht

- Sofern allerdings Österreich auf Grund des DBA kein Besteuerungsrecht auf die Gestellungsvergütung erhält (dies ist idR der Fall, da durch Personalüberlassung keine Betriebsstätte iSd DBA begründet wird) → Rückerstattungsmöglichkeit beim FA Bruck Eisenstadt Oberwart
  - volle Entlastung davon nur dann, wenn freiwilliger Lohnsteuerabzug nachgewiesen wird.
  - wenn kein Nachweis → Entlastung nur von jenem Teil der Gestellungsvergütung, der nicht den steuerpflichtigen Lohnbestandteilen entspricht (= weiterbelastete Lohnnebenkosten, Gemeinkosten, Gewinnaufschlag) – mit Differenz ist Besteuerungsrecht auf Grund beschränkter Steuerpflicht des Arbeitnehmers abgegolten
- Beantragung eines Befreiungsbescheides im Vorfeld ist möglich.
- Rückerstattung mittels Vorausmeldung über Webformular, anschl Einreichung mit Dokumenten und Ansässigkeitsbescheinigung, für jede Abzugsteuer gesondertes Formular

## Besteuerung des Arbeitnehmers

### Prüfreihenfolge im internationalen Steuerrecht

#### (1) innerstaatliches Recht

- § 1 Abs 3 EStG: Beschränkte Steuerpflicht, wenn weder Wohnsitz noch gewöhnlicher Aufenthalt im Inland.
  - § 98 Abs 1 Z 4 EStG: Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (§ 25 EStG), die im Inland ausgeübt oder verwertet wird (worden ist). Eine Erfassung von Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit nach Z 4 hat zu unterbleiben, wenn die Einkünfte wirtschaftlich bereits nach Z 3 (Einkünfte aus der Gestellung von Arbeitskräften zur inländischen Arbeitsausübung !) erfasst wurden.
- § 1 Abs 2 EStG: Unbeschränkte Steuerpflicht, wenn Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt im Inland.

## Besteuerung des Arbeitnehmers

### (2) DBA Recht

- Art 4: Bestimmung des Ansässigkeitsstaates
- Art 15: Zuteilung des Besteuerungsrechts für Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit
  - Art 15 Abs 1: Grundsatz: Besteuerung im Ansässigkeitsstaat
  - Art 15 Abs 1: Ausnahme: Besteuerung im Tätigkeitsstaat (= Quellenstaat)
  - Art 15 Abs 2: Ausnahme von der Ausnahme, dh vom Tätigkeitsstaatsprinzip („Monteurklausel“): Besteuerung im Ansässigkeitsstaat, wenn
    - Aufenthalt nicht länger als 183 Tage innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten im Steuerjahr, +
    - Vergütung nicht von oder für einen – wirtschaftlichen - Arbeitgeber gezahlt, der im Tätigkeitsstaat ansässig ist, +
    - Vergütung darf nicht von einer Betriebsstätte des Arbeitgebers im Tätigkeitsstaat getragen werden.

## Besteuerung des Arbeitnehmers

### (2) DBA Recht

- Ad Arbeitgeber: rechtlicher versus wirtschaftlicher Arbeitgeberbegriff
  - Qualifikationskonflikt bei kurzfristigen Personalkräfteüberlassungen unter 183 Tagen im 12-Monats-Zeitraum / Steuerjahr / Kalenderjahr
    - Arbeitgeber im rechtlichen Sinn = Überlasser, aus dieser Sicht bleibt das Besteuerungsrecht bei Aufenthalt unter 183 Tagen beim Ansässigkeitsstaat.
    - Arbeitgeber im wirtschaftlichen Sinn = Beschäftiger – aus dieser Sicht wechselt das Besteuerungsrecht sofort in den Tätigkeitsstaat.
  - Sicht der österreichischen Finanzverwaltung (Erlass vom 12.6.2014, BMF-010221/0362-VI/8/2014) in Folge VwGH Erkenntnis vom 22.5.2013, 2009/13/0031 für „echte Arbeitskräfteüberlassung“ (= reine Zurverfügungstellung von Personal): wirtschaftlicher Arbeitgeberbegriff, dh, wer trägt die Vergütung des Arbeitnehmers wirtschaftlich → Besteuerungsrecht wechselt sofort in den Tätigkeitsstaat.

## Besteuerung des Arbeitnehmers

### (3) Umsetzung im innerstaatlichen Recht

- Lohnsteuerpflicht (§ 47 Abs 1 EStG)
  - lohnsteuerrechtliche Betriebsstätte nach § 81 EStG
    - Assistenzleistung: lohnsteuerrechtliche Betriebsstätte in den Räumlichkeiten, die dem Auftragnehmer zur Verfügung gestellt werden
    - Personalgestellung führt idR zu keiner Begründung einer lohnsteuerrechtlichen Betriebsstätte
  - keine lohnsteuerrechtliche Betriebsstätte nach § 81 EStG
    - unbeschränkt steuerpflichtiger Arbeitnehmer → Lohnsteuerpflicht
    - beschränkt steuerpflichtiger Arbeitnehmer → freiwilliger Lohnsteuerabzug

## Lohnnebenkosten

## Lohnnebenkosten – Sicht des Entsenders / Überlassers

### Dienstgeberbeitrag

- Dienstgeberbeitrag ist von Arbeitgebern zu leisten, die im Bundesgebiet Arbeitnehmer beschäftigen, dh dass das Dienstverhältnis im Inland begründet wurde und inländischem Arbeitsrecht unterliegt.
- EU/EWR/Schweiz: DB-Pflicht ist an die österreichische Sozialversicherungspflicht gebunden.

### Kommunalsteuer

- gds dann, wenn Betriebstätte iSd KommStG begründet wird
- wenn KommSt vom DBA umfasst → KommSt erst dann, wenn auch Betriebstätte iSd DBA begründet wird

## Lohnnebenkosten – Sicht des Beschäftigers

### Kommunalsteuer

- Arbeitskräfteüberlassung von ausländ. Unternehmen an österr. Beschäftiger oder an inländ. Betriebsstätte eines ausländischen Unternehmens
  - Schuldner der KommSt wird der inländische Beschäftiger („Dienstnehmerfiktion“) (§ 2 lit b KommStG)
  - Bemessungsgrundlage: 70% des Gestellungsentgelts (ohne USt und nach Skonti) (§ 5 Abs 1 lit b KommStG)

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

MK Personalverrechnung & Expatriates  
Mag. Monika Kunesch LL.M.  
Steuerberaterin  
+ 43 664 2556823  
mk@personalverrechnung-kunesch.at  
www.personalverrechnung-kunesch.at