

# INFORMATIONSBLATT

## STEUERLICHE RISIKEN DES BESCHÄFTIGERS BEI DER ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG DURCH AUSLÄNDISCHE ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSER

>>> AUF EINEN BLICK <<<

### Ausgangssituation

 Erläuterungen 1.

#### *Beschäftigung ausländischer Zeitarbeitskräfte auf „Werkvertragsbasis“?*

Es häufen sich vermehrt Fälle, in denen ausländische Unternehmen österreichischen Beschäftigern Arbeitskräfte im Wege eines „Werkvertrages“ bzw. einer „Entsendung“ anbieten. In wirtschaftlicher Betrachtungsweise liegt allerdings oftmals eine klassische **Arbeitskräfteüberlassung** vor. Aufgrund eines neuen BMF-Erlasses vom 12.06.2014 ist davon auszugehen, dass die Prüfungsaktivitäten bei den Beschäftigern weiter zunehmen werden. Für den Beschäftiger ergeben sich bei einer späteren Umqualifizierung in eine Arbeitskräfteüberlassung folgende steuerliche Risiken:

### Abzugssteuerhaftung

 Erläuterungen 2.

Haftung des Beschäftigers für **nicht abgeführte Abzugsteuer** iHv 20 Prozent der an den ausländischen **Arbeitskräfteüberlasser** geleisteten **Gestellungsvergütungen** zzgl. Festsetzung eines Säumniszuschlags im Rahmen einer späteren Betriebsprüfung.

### Kommunalsteuernachzahlung

 Erläuterungen 3.

**Kommunalsteuernachzahlung** iHv 2,1 Prozent der an den ausländischen **Arbeitskräfteüberlasser** geleisteten **Gestellungsvergütung** zzgl. Festsetzung einer Verwaltungsstrafe von bis zu EUR 50.000,-.

## >>> ERLÄUTERUNGEN <<<

### 1. Ausgangssituation:

#### *Beschäftigung ausländischer Zeitarbeitskräfte auf „Werkvertragsbasis“?*

Ausländische Unternehmen bieten Beschäftigern derzeit verstärkt Arbeitskräfte auf Basis von „Werkverträgen“ oder „Entsendungen“ an. Damit soll oftmals nicht zuletzt die auf grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassungsverhältnisse beschränkte Abzugssteuerverpflichtung und Kommunalsteuerabfuhrverpflichtung des Beschäftigers umgangen werden. Für den Beschäftiger birgt dies allerdings ein erhebliches Risiko. Stellt sich nämlich im Zuge einer späteren Prüfung heraus, dass in wirtschaftlicher Betrachtungsweise die Merkmale einer Arbeitskräfteüberlassung überwiegen (bspw. organisatorische Eingliederung der Arbeitskräfte in den Beschäftigerbetrieb, keine Haftung für ein abgrenzbares Werk, Verrechnung auf Stundensatzbasis etc.), so muss der Beschäftiger mit einer **Haftungsinanspruchnahme** rechnen.

Weitere Verschärfungen sind aufgrund eines am 12.06.2014 erschienenen Erlasses des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) zu erwarten. Darin geht das BMF - basierend auf einer VwGH-Entscheidung aus 2013 - von seiner bisherigen Praxis ab, Lohneinkünfte von ins Inland überlassenen Arbeitskräften nur dann zu besteuern, wenn sich diese länger als 183 Tage (je nach DBA bezogen auf das Kalenderjahr oder einen 12-Monats-Zeitraum) im Inland aufhalten. In Zukunft unterliegen daher die Lohneinkünfte der überlassenen Arbeitskräfte auch bei **kurzfristigen Einsätzen** im Inland vom ersten Tag an der **österreichischen Besteuerung** (einzige Ausnahme: bei der gewerblichen Überlassung von in Deutschland ansässigen Arbeitskräften bleibt es weiterhin bei der Anwendbarkeit der 183-Tage-Regel). Bei Entsendungen im Rahmen von Werkverträgen wird hingegen in vielen Fällen weiterhin eine Steuerpflicht der ausländischen Arbeitskräfte in Österreich nur bei Überschreiten der 183-Tage-Frist entstehen. Die Prüforgane werden daher in Zukunft Werkverträge mit ausländischen Unternehmen noch genauer unter die Lupe nehmen als bisher.

### 2. Abzugssteuerhaftung

Nach § 99 Abs 1 Z 5 EStG ist der Beschäftiger verpflichtet, bei der Zahlung von Gestellungsvergütungen an ausländische (=beschränkt steuerpflichtige) Arbeitskräfteüberlasser, eine **20-prozentige Abzugssteuer** einzubehalten, wenn die Arbeitskräfte in Österreich eingesetzt werden. Im Rahmen der gewerblichen Arbeitskräfteüberlassung kann der Beschäftiger nur dann risikolos auf diesen Steuereinbehalt verzichten, wenn ihm der ausländische Arbeitskräfteüberlasser die Kopie eines vom Finanzamt Bruck/Eisenstadt/Oberwart ausgestellten **Befreiungsbescheides**

vorlegt. Um diesen Befreiungsbescheid zu erhalten, muss der Arbeitskräfteüberlasser nachweisen, dass sämtliche lohnsteuerlichen Verpflichtungen in Österreich erfüllt werden - allen voran der Lohnsteuereinbehalt ab dem ersten Einsatztag in Österreich.

Um den Abzugssteuereinbehalt bzw. das Verfahren zur Erlangung des Befreiungsbescheides zu vermeiden, könnte der ausländische Arbeitskräfteüberlasser die Arbeitskräfte auf „Werkvertragsbasis“ anbieten. **Damit wird aber das Steuerrisiko auf den Beschäftigter überwältzt.** Stellt der Steuerprüfer später fest, dass in wirtschaftlicher Betrachtungsweise eine Arbeitskräfteüberlassung vorliegt, so wird der Beschäftigter idR einen **Haftungsbescheid** erhalten. Darin wird ihm die 20-prozentige Abzugssteuer vorgeschrieben - allenfalls sogar zzgl. eines Säumniszuschlags von 2 Prozent auf die nicht entrichtete Abzugssteuer. In der Praxis ist der Regress des Beschäftigters beim ausländischen Arbeitskräfteüberlasser mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden.

### 3. Kommunalsteuernachzahlung

Nach § 2 lit b KommStG ist bei der Arbeitskräfteüberlassung aus dem Ausland (= nicht von einer inländischen Betriebstätte aus) ausnahmsweise der Beschäftigter zur Kommunalsteuerabfuhr verpflichtet. Die Kommunalsteuer beträgt 2,1 Prozent der geleisteten Gestellungsvergütung. Der Abschluss eines „Werkvertrages“ mit einem ausländischen Unternehmen, das im Rahmen einer späteren Prüfung zu einer Arbeitskräfteüberlassung umqualifiziert wird, führt daher auch zu einer entsprechenden **Kommunalsteuernachzahlung** für den Beschäftigter. Zudem kann - je nach Schwere der Übertretung - für den Beschäftigter gemäß § 15 KommStG eine Verwaltungsstrafe von bis zu EUR 50.000,- drohen.

#### >>> VERANSCHAUUNGSBEISPIEL <<<

Der ausländische Arbeitskräfteüberlasser L bietet dem inländischen Beschäftigter B zwei ebenfalls im Ausland ansässige Arbeitskräfte auf „Werkvertragsbasis“ an. B setzt diese fünf Monate im Rahmen eines Bauprojekts in Österreich ein. B gibt die entsprechenden Anweisungen, stellt die Arbeitsmittel zur Verfügung und kontrolliert diese. Die Vergütung an L erfolgt auf Basis der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und beträgt insgesamt EUR 70.000,-.

Zwei Jahre später findet bei B eine GPLA-Prüfung statt. Der Prüfer stellt fest, dass in wirtschaftlicher Betrachtungsweise eine Arbeitskräfteüberlassung vereinbart war. Er erlässt an B einen Haftungsbescheid über nicht einbehaltene Abzugsteuer von EUR 14.000,- (20 Prozent von EUR 70.000,-) zzgl. 2 Prozent Säumniszuschlag. Zudem muss B EUR 1.470,- Kommunalsteuer (2,1 Prozent von EUR 70.000,-) nachzahlen.

---

#### Weiterführende Information

Erlass des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) BMF-010221/0362-VI/8/2014 vom 12.06.2014  
Download-Link: <https://findok.bmf.gv.at/findok/resources/pdf/84d32dfc-8b00-47a0-8750-e02c22453381/68928.1.X.X.pdf>

---