



GZ E 207/2-IV/4/98

Himmelpfortgasse 4-8
Postfach 2
A-1015 Wien
Telefax: +43 (0)1-513 98 61

Sachbearbeiter:
Dr. Loukota
Telefon:
+43 (0)1-51433/2754
Internet:
post@bmf.gv.at
DVR: 0000078

Betr.: Mitarbeiterentsendung zur US-Tochtergesellschaft (EAS 1345)

Wird die Mitarbeiterin einer österreichischen Kapitalgesellschaft für die Dauer von 1 bis 2 Jahren zur US-Tochtergesellschaft entsandt, wobei das Dienstverhältnis zur österreichischen Gesellschaft aufrecht bleibt, dann wird davon auszugehen sein, dass keine Verlagerung des Mittelpunktes der Lebensinteressen in die USA eintritt (Verständigungsprotokoll zu Artikel 4 des Abkommens), sodass die Bezüge weiterhin dem österreichischen Lohnsteuerabzug unterliegen. Auf Grund von Artikel 15 des österreichisch-amerikanischen Doppelbesteuerungsabkommens vom 31. Mai 1996 sind die USA ebenfalls zur steuerlichen Erfassung der Bezüge berechtigt; eine auf dieser Grundlage in den USA entrichtete Bundeseinkommensteuer ist gemäß Artikel 22 Abs. 3 lit. a des Abkommens - im Veranlagungsweg - in Österreich anrechenbar.

Sollte für die Dauer der Auslandsentsendung nachweislich der inländische Wohnsitz mit steuerlicher Wirkung aufgegeben werden, würde sich hiedurch die österreichische unbeschränkte Steuerpflicht auf eine bloß "beschränkte Steuerpflicht" herabmindern. In einem solchen Fall würde sich daher die Lohnsteuerabzugspflicht auf jene Bezüge beschränken, die auf eine in Österreich verwertete Tätigkeit entfallen. Um festzustellen, ob dieser "Verwertungstatbestand" erfüllt ist, wäre zu klären, ob die österreichische Kapitalgesellschaft ihrer US-Tochtergesellschaft mit der Entsendung eine Assistenzleistung (Aktivleistung des österreichischen Arbeitgebers) erbringt, oder ob der Fall einer bloßen Arbeitskräfteüberlassung (Passivleistung) vorliegt. Im ersten Fall würde sich der

wirtschaftliche Erfolg der Arbeit als Leistungserbringung eines inländischen Unternehmens darstellen und damit - wie der gesamte Leistungserfolg des inländischen Unternehmens - der inländischen Volkswirtschaft unmittelbar dienen, sodass der "Verwertungstatbestand" erfüllt ist. Im zweiten Fall hingegen kommt der wirtschaftliche Erfolg der von der entsandten Arbeitskraft ausgeübten Arbeit - wie jener der Arbeit aller anderen Dienstnehmer des ausländischen Gestellungsnehmers - unmittelbar der gestellungsnehmenden Unternehmung zugute. Im Fall einer Personalgestaltung in das Ausland erscheint daher die Auffassung vertretbar, dass der Verwertungstatbestand nicht mehr gegeben ist, sodass die gezahlten Arbeitslöhne keiner inländischen Lohnbesteuerung mehr unterliegen. Da sowohl im Fall einer Assistenzleistung wie auch einer Arbeitskraftgestaltung zwischen verbundenen Unternehmen fremdüblich vorgegangen werden muss, werden vertragliche Vereinbarungen zwischen der inländischen Muttergesellschaft und ihrer US-Tochtergesellschaft vorliegen müssen, die Hinweise darüber enthalten, ob die eine oder die andere Gestaltungsform gegeben ist.

Besteht wegen Vorliegens des "Verwertungstatbestandes" inländische Lohnsteuerpflicht, dann ist allerdings nach dem ab 1999 in Wirksamkeit tretenden Doppelbesteuerungsabkommen mit den USA weiters zu beachten, ob auf Grund der in den USA erteilten Arbeitserlaubnis seitens der US-Steuerbehörden eine "Ansässigkeit" in den USA als gegeben angesehen wird. Ob dies der Fall ist, müsste bei den US-Steuerbehörden geklärt werden. Zutreffendenfalls würde auf Grund des Artikels 15 des DBA-USA die Geltendmachung der mit dem Verwertungstatbestand verknüpften inländischen beschränkten Lohnsteuerpflicht unzulässig sein; da der österreichische Arbeitgeber aber in der Lage sein muss, das Vorliegen der Abkommensvoraussetzungen für die Unterlassung des Lohnsteuerabzuges nachzuweisen, wird er dafür sorgen müssen, dass ihm im Wege seiner entsandten Arbeitskraft eine US-Ansässigkeitsbescheinigung vorgelegt wird.

12. Oktober 1998

Für den Bundesminister:

Dr. Loukota

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung: