

28. März 2011

BMF-010221/0826-IV/4/2011

EAS 3206

Konzerninterne Kurzentsendung nach Großbritannien

Entsendet eine österreichische Muttergesellschaft einen in Österreich ansässigen Dienstnehmer vom 1.12. bis zum 30.6. des Folgejahres zur britischen Tochtergesellschaft und bleibt während dieses Entsendungszeitraumes die Arbeitgeberqualifikation der österreichischen Muttergesellschaft erhalten (siehe hierzu insb. LStR 2002 Rz 924), dann steht gemäß [Art. 15 Abs. 2 DBA-Großbritannien](#) das ausschließliche Besteuerungsrecht an den Bezügen Österreich zu. Dies deshalb, weil es für die Beurteilung, ob die 183-Tage-Entsendungsfrist der zitierten Abkommensbestimmung überschritten wird, auf die Entsendungsdauer in den Steuerjahren des Tätigkeitsstaates, im vorliegenden Fall sonach Großbritanniens, ankommt. Da das britische Steuerjahr jeweils am 6. April beginnt, wird die maßgebende Frist in keinem der beiden betroffenen Steuerjahre überschritten, sodass Großbritannien diesfalls (bei Arbeitgebereigenschaft des entsendenden österreichischen Unternehmens) keine Besteuerung vornehmen darf.

Allerdings ist zu beachten, dass nach dem OECD-Kommentar zu Art. 15 OECD-MA (Update 2010) jeder DBA-Vertragsstaat berechtigt ist, in den Fällen der internationalen Arbeitskräfteüberlassung nach seinem nationalen Recht die Arbeitgebereigenschaft zu beurteilen (Z 8.4 letzter Satz OECD-Kommentar zu Art. 15 OECD-MA). Es könnte daher sein, dass im Fall einer Arbeitskräfteüberlassung die britische Tochtergesellschaft in Großbritannien zu Recht auf Grund der britischen innerstaatlichen Rechtsvorschriften für steuerliche Belange als Arbeitgeber im Sinn von [Art. 15 Abs. 2 lit. b DBA-Großbritannien](#) gewertet wird und dass daher Großbritannien gerechtfertigterweise eine Besteuerung der Bezüge vornimmt. Doch auch in diesem Fall hätte dies nicht deren Steuerfreistellung auf österreichischer Seite zur Folge, sondern es wäre die in Großbritannien erhobene Steuer gemäß Art. 24 des Abkommens in Österreich anzurechnen (Z 8.10 vorletzter Satz OECD-Kommentar zu Art. 15 OECD-MA).

Mit der Frage, wie in solchen Fällen die auf innerstaatliches Recht gegründete Steuerberechtigung des DBA-Partnerstaates dokumentiert werden kann, befasst sich EAS 3201.

Aber selbst wenn auf britischer Seite zu Recht die Arbeitgebereigenschaft der Tochtergesellschaft angenommen wird, wohingegen nach österreichischem Recht (insb. gemäß LStR 2002 Rz 924) die Arbeitgebereigenschaft der österreichischen Muttergesellschaft aufrecht bleibt, wird die Verpflichtung zum österreichischen Lohnsteuerabzug durch das Abkommen grundsätzlich nicht berührt. Nur in den Fällen einer zeitgleichen temporären Doppelbesteuerung könnte nach Maßgabe der EAS 1697 der österreichische Lohnsteuerabzug zu deren Vermeidung unterbrochen werden, wenn die Herstellung des abkommenskonformen Rechtszustandes in einem Veranlagungsverfahren vorgenommen wird und dem Arbeitgeber darüber Belege zukommen.

Auf die Dienstgeberbeitragspflicht und im gegebenen Zusammenhang auch auf die Kommunalsteuerpflicht der Muttergesellschaft wirkt sich das DBA-Großbritannien nicht aus.

Bundesministerium für Finanzen, 28. März 2011