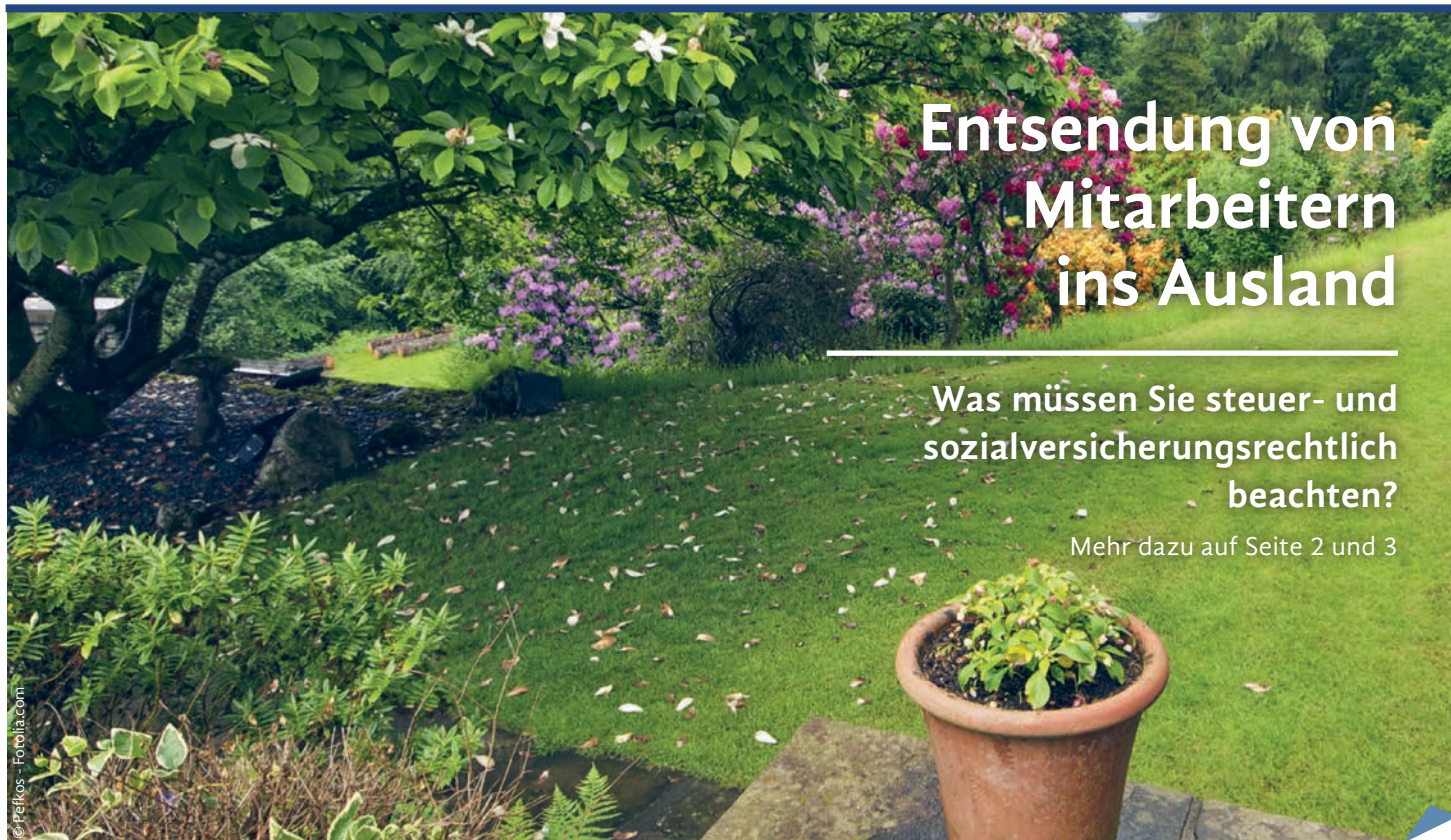


# Steuer NEWS



## Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland

Was müssen Sie steuer- und  
sozialversicherungsrechtlich  
beachten?

Mehr dazu auf Seite 2 und 3

NEU: Ab 1.7.2013 können Arbeitnehmer eine Bildungsteilzeit in Anspruch nehmen

## Bildung in Teilzeit statt in Karenz?

Das Sozialrechts-Änderungsgesetz 2013 wurde im April im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Die wesentliche Neuerung ist die Bildungsteilzeit.

Der Vorteil für den Unternehmer ist: Er verliert den Arbeitnehmer für die Zeit der Weiterbildung nicht zur Gänze – es kommt nur zu einer Stundenreduktion. Die neue Alternative zur Bildungskarenz gilt bereits ab 1.7.2013.

### Was ist die Bildungsteilzeit?

Arbeitnehmern steht nun die Möglichkeit offen, sich weiterzubilden und nebenbei in ihrem aufrechten Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung zu bleiben.

### Voraussetzungen für die Bildungsteilzeit sind:

Das Arbeitsverhältnis muss bereits ununterbrochen sechs Monate gedauert haben. In einem schriftlichen Vertrag müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

- Beginn und Dauer der Teilzeit und
- das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit vereinbaren.

Die Bildungsteilzeit muss für mindestens vier Monate, jedoch maximal für zwei Jahre beantragt werden. Weiters muss die Arbeitszeit mindestens um ein Viertel, aber höchstens um die Hälfte der zum Antritt der Bildungsteilzeit bestehenden Normalarbeitszeit reduziert werden.

Der Arbeitnehmer muss wöchentlich mindestens zehn Stunden arbeiten. Das Entgelt dafür bezahlt der Arbeitgeber, für die Arbeitszeitreduktion erhält der Arbeitnehmer ein „Bildungsteilzeitgeld“ vom Arbeitsmarktservice. Dieses ist abhängig vom Ausmaß der reduzierten Stunden.

### Bildungskarenz

Bisher war nur eine Bildungskarenz möglich. Sie bleibt als Alternative zur Bildungsteilzeit weiterhin bestehen. Die Bildungskarenz ist für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis maximal einem Jahr möglich. Ein Zuverdienst im Ausmaß einer geringfügigen Beschäftigung ist während der Bildungskarenz jedoch weiterhin erlaubt.

## SOZIALVERSICHERUNG

### NEUERUNGEN BEI DER PFLEGEFREISTELLUNG

Einen Anspruch auf Pflegefreistellung haben Arbeitnehmer, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigt sind. Umgangssprachlich wird auch oft vom „Pflegeurlaub“ gesprochen. Diese Zeiten sind allerdings **kein** Urlaubsanspruch.

#### WANN KANN SIE IN ANSPRUCH GENOMMEN WERDEN?

Wenn ein Angehöriger (notwendig) zu pflegen ist. Darunter fallen:

- alle in erster Linie verwandten Personen (z.B. Kinder, Enkelkinder, Eltern, Großeltern),
- Wahl- und Pflegekinder,
- leibliche Kinder der Ehegattin/eingetragenen Partnerin/Lebensgefährtin
- Ehegatten/eingetragene Partner oder eine Person, mit der eine Lebensgemeinschaft gelebt wird.

#### LÄNGE DER FREISTELLUNG

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Woche Pflegefreistellung pro Arbeitsjahr. Hat er diese Woche verbraucht, besteht noch einmal ein Anspruch auf eine weitere Woche, wenn ein Kind erkrankt, für das grundsätzlich ein Anspruch besteht und es das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat.

#### ÄNDERUNG SEIT 1.1.2013

Bis 1.1.2013 durfte die Pflegefreistellung nur für Kinder im gemeinsamen Haushalt in Anspruch genommen werden. Dies wurde nun geändert. Auch Elternteile, die nicht mit den Kindern im gemeinsamen Haushalt leben, haben nun Anspruch auf Pflegefreistellung.

Ehepartnern/eingetragenen Partnern oder Lebensgefährten steht für nicht leibliche Kinder die Freistellung nur dann zu, wenn sie mit dem leiblichen Elternteil und dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben.

Liegt ein Kind im Spital, dürfen die Eltern (auch Wahl- oder Pflegeeltern) für die Dauer des Aufenthalts die Freistellung in Anspruch nehmen. Allerdings nur, wenn das Kind noch nicht zehn Jahre alt ist. Sind die Kinder älter, gilt die Freistellung nur, wenn mittels ärztlichem Attest bestätigt wird, dass die Begleitung wesentlich zum Gesundwerden beiträgt.



## Was muss ich bei Entsendungen ins Ausland beachten?

Um die Zahl der Aufträge zu erhöhen, ist es oft notwendig, über die eigene Landesgrenze hinaus zu blicken. In vielen Branchen kommt es dann auch zu grenzüberschreitenden Arbeitseinsätzen der Mitarbeiter.

Nur was ist dabei steuerlich zu beachten? Um im Nachhinein keine Überraschungen zu erleben, sollten Sie sich im Vorhinein darüber Gedanken machen, welche Regelungen bei Mitarbeiterentsendungen aus steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht zu beachten sind.

#### Was ist eine Entsendung?

Wird ein Arbeitnehmer für seinen österreichischen Arbeitgeber im Ausland tätig, so spricht man von einer Entsendung.

#### Allgemeines

Der Arbeitgeber haftet für die richtige Einbehaltung der Lohnsteuer und die Abfuhr. Es ist daher von Bedeutung, bereits im Vorfeld abzuklären, welchem Land das Besteuerungsrecht zukommen wird.

Die nachfolgenden Regelungen bieten nur einen Überblick über die geltenden Bestimmungen. Sie sind nur für Dienstnehmer, die ins Ausland entsendet werden (nicht für freie Dienstnehmer, neue Selbständige usw.), anzuwenden.

Weiters wird hier nur die allgemein gültige Rechtslage beschrieben. Die Regelungen können von Land zu Land abweichen, daher ist immer der konkrete Einzelfall gesondert zu prüfen.

#### Unbeschränkte oder beschränkte Steuerpflicht

**Unbeschränkte Steuerpflicht:** Natürliche Personen, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich haben. Der Arbeitnehmer ist mit dem Welteinkommen in Österreich steuerpflichtig.

**Beschränkte Steuerpflicht:** Es besteht kein Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt in Österreich. Es ist daher nur jenes Einkommen in Österreich steuerpflichtig, das im Inland erwirtschaftet bzw. verwertet wurde.

#### Was ist ein DBA?

DBAs sind Doppelbesteuerungsabkommen, die der österreichische Staat mit seinen wichtigsten Handelspartnern abgeschlossen hat, um eine doppelte Besteuerung zu vermeiden.

Ein DBA wird zwischen Österreich und dem Staat abgeschlossen, für den es auch gültig ist. Die Regelungen können daher von Land zu Land unterschiedlich sein. Allerdings orientieren sich die meisten Doppelbesteuerungsabkommen nach einem OECD-Musterabkommen.

Danach bleibt Österreich grundsätzlich das Besteuerungsrecht des Arbeitnehmers, wenn er weiterhin in Österreich ansässig ist. Wenn er in beiden Staaten ansässig ist, ist der Mittelpunkt der Lebensinteressen ausschlaggebend. Dies ist dort, wo die engeren persönlichen und wirtschaftlichen Beziehungen bestehen.

» Fortsetzung | Was muss ich bei Entsendungen ins Ausland beachten?

### Begünstigte Auslandstätigkeit

Für alle Mitarbeiter, die in Österreich weiterhin steuerpflichtig sind, ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen für das Entsendeprivileg vorliegen.

Wenn die Voraussetzungen dafür gegeben sind, sind grundsätzlich 60 % der Einkünfte aus dem laufenden Arbeitslohn steuerfrei.

Die Begünstigung darf die jeweils maßgebliche monatliche Höchstbeitragsgrundlage im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) nicht überschreiten.

### Ist der Mitarbeiter weiterhin in Österreich sozialversichert?

Neben der Frage nach der Besteuerung stellt sich auch die Frage, ob der Mitarbeiter weiterhin in Österreich sozialversichert ist.

### Entsendung in EU-Staaten, EWR-Staaten oder die Schweiz

Für EU-Staaten, einen EWR-Staat oder die Schweiz gelten die entsprechenden Verordnungen.

Bei Mitarbeiterentsendung in eines dieser Länder bleibt der Mitarbeiter im österreichischen Sozialversicherungssystem, wenn die Entsendung 24 Mo-

nate nicht übersteigt. Wird die Entsendung ohne Befristung vereinbart, so gilt das ASVG bereits von Beginn an nicht mehr.

### Entsendungen in Drittländer mit Abkommen

Auch im Bereich der Sozialversicherung gibt es mit einigen Drittländern Abkommen. Danach gelten für Entsendungen von bis zu 24 Kalendermonaten die Rechtsvorschriften des Entsendestaates.

Ausnahmen:

60 Monate gelten für Australien, USA, Chile, Israel, Kanada (Quebec), Korea, Philippinen.

### Entsendungen in Drittländer ohne Abkommen

Laut ASVG gelten auch für maximal fünf Jahre ins Ausland entsendete Mitarbeiter als inländische Dienstnehmer, sofern sie bei einem Dienstgeber beschäftigt sind, der seinen Sitz in Österreich hat. In diesen Fällen kann es aber sein, dass der Entsendete zusätzlich im Tätigkeitsstaat versicherungspflichtig ist.

### Vereinbaren Sie einen Beratungstermin

Um im Nachhinein keine Überraschungen zu erleben, erkundigen Sie sich im Vorfeld, welche Regelungen bei Mitarbeiterentsendungen aus steuerrechtlicher Sicht zu beachten sind. ■



## LIEFERUNGEN IN EU-STAA TEN

Lieferungen innerhalb der Länder der Europäischen Union sind von der Umsatzsteuer befreit. Eine innergemeinschaftliche Lieferung liegt dann vor, wenn der Unternehmer oder der Abnehmer den Gegenstand in das übrige Gemeinschaftsgebiet befördert oder versendet und die abnehmende Person

- ein Unternehmen betreibt,
- den Gegenstand für sein Unternehmen erworben hat und
- der Erwerb des Gegenstandes im Land des Abnehmers steuerbar ist.

Zusätzlich zu den anderen Rechnungsmerkmalen muss auf der Rechnung auf die Steuerfreiheit der Lieferung hingewiesen werden, z.B. mit dem Vermerk „Steuerfreie innergemeinschaftliche

Lieferung“ (ig. Lieferung), und zusätzlich muss zu Ihrer eigenen UID-Nummer die UID-Nummer des Abnehmers auf der Rechnung vermerkt werden. Auf der Rechnung ist keine Umsatzsteuer auszuweisen.

Daneben sind je nach Art der Lieferung (z.B. Versendung, Abholung, usw.) unterschiedlichste Nachweise darüber zu erbringen, wie der Gegenstand in das übrige Gemeinschaftsgebiet versendet oder befördert wurde.

### VERBRINGUNGSERKLÄRUNG UND EMPFANGSBESTÄTIGUNG

Um die weitere Nachweispflicht zu erleichtern, hat die Finanzverwaltung Muster entworfen, wie eine Verbringungserklärung und eine Empfangsbestätigung aussehen sollten.

Diese wurden als:

- **Anhang 5:** Erklärung über die Beförderung von Waren in das übrige Gemeinschaftsgebiet (Verbringungserklärung) und
- **Anhang 6:** Erklärung über den Empfang von Waren (Empfangsbestätigung)

den Umsatzsteuer Richtlinien angefügt.

Die korrekten Beförderungsnachweise sind sehr wichtig, da laut den Umsatzsteuer Richtlinien die Steuerfreiheit zu versagen ist, wenn die im Rahmen einer Betriebsprüfung vorgelegten Beförderungsnachweise mangelhaft sind.

Wir beraten Sie gerne ausführlicher darüber, welche Nachweise genau zu erbringen sind.

## Noch bis 30.6. an die Vorsteuer denken!

Österreichische Unternehmer, die zum Vorsteuerabzug berechtigt sind, können sich auch Vorsteuern, die außerhalb Österreichs angefallen sind, erstatten lassen.

Bis 30.6.2013 kann die Rückerstattung der im letzten Jahr angefallenen Vorsteuern aus Drittländern noch beantragt werden. Für Vorsteuervergütungen aus EU-Mitgliedsländern müssen diese Anträge bis zum 30.9.2013 gestellt werden.



© Daniel Ernst - Fotolia.com

### VSt-Erstattung aus Drittland

Für eine Vorsteuer-Rückerstattung aus einem Drittland muss ein Antrag in Papierform gestellt und die Originalbelege müssen mitgeschickt werden. Es ist auf jeden Fall zu empfehlen, die Originalbelege vorher zu kopieren. Zusätzlich muss eine vom Finanzamt ausgestellte Unternehmerbestätigung beigelegt werden. Gleiches gilt auch für ausländische Unternehmer, die keinen Sitz in einem EU-Land haben. Sie können die Rückerstattung der in Österreich angefallenen Vorsteuern beantragen. Die erforderlichen Unterlagen müssen bis spätestens 30.6.2013 beim Finanzamt Graz-Stadt einlangen.

### VSt-Erstattung aus EU-Ländern

Für Vorsteuer-Rückerstattungen innerhalb der Länder der EU wurde ein vereinfachtes Verfahren geschaffen. Der Erstattungsantrag kann in Österreich elektronisch mittels Finanz-Online eingereicht werden.

### Erforderliche Daten

Für jede Rechnung sind im elektronischen Antrag folgende Angaben zu machen:

- Name, Anschrift und UID-/Steuernummer des Leistenden
- Rechnungsdatum und -nummer sowie Angabe, ob es sich um eine Kleinbetragsrechnung handelt
- je Gegenstand: Bemessungsgrundlage, Vorsteuerbetrag und abziehbare Vorsteuer sowie
- Art der erworbenen Gegenstände und Dienstleistungen – aufgeschlüsselt nach Kennziffern.

Stand: 08.05.2013

## BETRIEBSWIRTSCHAFT SIND IHRE MITARBEITER MOTIVIERT?

Engagieren sich Ihre Mitarbeiter für Ihr Unternehmen oder machen sie den sogenannten Dienst nach Vorschrift?

Mitarbeiter, die nur arbeiten, wenn Sie ihren Chef im Rücken spüren, oder unfreundliche Mitarbeiter beim Empfang kosten bares Geld. Die Folge von unmotivierten Mitarbeitern sind hohe Fehlzeiten, hohe Fluktuation und im schlimmsten Fall wenden sich durch das Fehlverhalten der Mitarbeiter sogar Kunden von Ihnen ab.

Es benötigt nicht unbedingt die Hilfe eines Unternehmensberaters, um die Mitarbeiter mehr an das Unternehmen zu binden.

### KLEINE VERÄNDERUNGEN – GROSSE WIRKUNG

Es liegt in der Natur des Menschen, sich Herausforderungen zu stellen. Übertragen Sie Ihren Mitarbeitern die Verantwortung für eigene Aufgabenbereiche. Idealerweise sollte sich der Mitarbeiter seine Arbeitsabläufe selbst reihen und bestimmen können.

### KRITIK IST ERLAUBT

Ist der Mitarbeiter unzufrieden, hat aber das Gefühl, er kann seine Meinung dazu seinem Chef sagen und seine Verbesserungsvorschläge werden ernst genommen, so verringert das die Unzufriedenheit.

### MITARBEITER SIND FÜR DAS UNTERNEHMEN WICHTIG

Eine Firmenfeier, eine Einladung zum Essen, ein gemeinsamer Ausflug – durch gemeinsame Aktivitäten fördern Sie das „Wir“-Gefühl in Ihrem Unternehmen. Die Gelegenheit dieser informellen Atmosphäre ist ideal, um Ihren Mitarbeitern zu sagen, was sie alles zum Erfolg des Unternehmens beitragen.

## STEUERTERMINE | JUNI 2013

### Fälligkeitsdatum 17. Juni 2013

USt, NoVA, WerbeAbg.	<b>für April</b>
L, DB, DZ, GKK, KommSt	<b>für Mai</b>

### VERBRAUCHERPREISINDIZES

Monat	Jahresinflation %	VPI 2010 (2010=100)	VPI 2005 (2005=100)
April 2013	1,9	107,8	118,0
März 2013	2,3	107,8	118,0
Februar 2013	2,5	106,9	117,1

## IMPRESSUM

**Medieninhaber und Herausgeber:** Schmollmüller und Partner Steuerberatungs Gesellschaft mbH, Geschäftsführer: Mag. Schmollmüller, Gesellschafter mit einer Beteiligung von über 25 %: Mag. Schmollmüller, Industriestrasse 6, A-4240 Freistadt, Tel. +43(0)7942/75055-150, Fax-DW 165, E-Mail: office@schmollmueller-partner.at, Internet: www.schmollmueller-partner.at, FB-Nr.: 261132v, FB-Gericht: LG Linz, UID-Nr.: ATU 61542049, Mitglied der Kammer der Wirtschaftstreuhand Österreich; **Layout und grafische Gestaltung:** Atikon EDV und Marketing GmbH, E-Mail: info@atikon.com, Internet: www.atikon.com; **Grundlegende Richtung:** Dieser Newsletter beinhaltet unpolitische News, die sich mit dem Steuer-, Sozial- und Wirtschaftsrecht beschäftigen. **Haftungsausschluss:** Die Texte sind urheberrechtlich geschützt und alle Angaben sind, trotz sorgfältiger Bearbeitung, ohne Gewähr. Für Detailinformationen kontaktieren Sie bitte unsere Berater. **Hinweis nach § 25 (1) MedienG:** Die Angaben nach § 25 (2 bis 4) MedienG sind unter der Web-Adresse www.schmollmueller-partner.at auffindbar.