

THEMA	KURZINFO
<p><b>Kurzarbeit → Unterbrechung → Kurzarbeit: Welcher Monat ist für das Mindestbruttogehalt und für die SV-Beitragsgrundlage maßgeblich?</b></p>	<p>c) Textmuster werden laufend <b>aktualisiert</b> (zB nach Gesetzesänderungen oder aufgrund der Rechtsprechung) und</p> <p>d) es bietet eine <b>Suchfunktion</b> und eine <b>Vorlagenübersicht</b>. Besonderes <b>Goodie</b> für Abonnenten: Sie können an <b>kostenfreien Webinaren</b> zu aktuellen Themen live oder mittels Aufzeichnung teilnehmen.</p> <p>Die 5 interessantesten <b>Vorlagen</b>, die zuletzt in das Vorlagenportal <b>aufgenommen</b> wurden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tabellensammlung Personalverrechnung 2020 (Stand 1. 7. 2020) mit der neuen Effektivtabelle</li> <li>✓ Schreiben an bereits ausgetretene Arbeitnehmer wegen Negativdifferenz nach Kurzarbeitsabrechnung</li> <li>✓ Mitarbeiterinfo über mögliche Differenzen bei Sachbezügen während Kurzarbeit</li> <li>✓ Mitarbeiterinfo über die Berechnung der Nettogarantie bei Kurzarbeit</li> <li>✓ Antrag auf Entgelterstattung für COVID-19-Risikofreistellung</li> </ul> <p><b>Meine Empfehlung:</b> Die <b>3 Testmuster ansehen</b> → da sich ein <b>ABO</b> bereits <b>amortisiert</b>, wenn Sie nur <b>1 Vorlage</b> im Monat <b>verwenden</b> (Sie sparen hierbei mindestens 1 Stunde im Vergleich dazu, wenn Sie ohne Muster die Vereinbarung erstellen) → Abonnieren.</p> <p>Die <b>ABO-Preise</b> finden Sie hier: <a href="http://www.vorlagenportal.at/abo-info/">http://www.vorlagenportal.at/abo-info/</a> Ein <b>5-STERNE-MUST-HAVE</b> → Eine monatliche Investition, die sich durch Rechtssicherheit und Zeitersparnis finanziell locker „rechnet“.</p>
<p><b>Sonderbetreuungszeit 3.0: Verlängerung bis 28. 2. 2021</b></p>	<p>Durch die andauernde COVID-19-Krise sind DN weiterhin vor Herausforderungen gestellt, Arbeit und Betreuungspflichten zu vereinbaren.</p> <p>Da sich die vereinbarte <b>Sonderbetreuungszeit</b> (und die vom DG bezahlte <b>max 3-wöchige</b> Dienstfreistellung) während der Coronavirus-Krise <b>bewährt</b> hat, soll diese (a) <b>verlängert</b> werden <b>bis 28. 2. 2021</b> und (b) die DG erhalten die <b> Hälfte</b> (bisher: ein Drittel) der Lohnkosten ersetzt.</p> <p>Die Veröffentlichung dieser Änderungen im BGBl ist abzuwarten.</p>

Foto Jeschofnig



#### Die Autorin:

**Katarina Leja** ist fachliche Mitarbeiterin der Kanzlei Mag. Ernst Patka, die

- a) spezialisiert ist auf Personalrechts-Beratungen (Arbeits-, Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht) und
- b) Wissen in besonders verständlicher Form in Seminaren, In-Hausseminaren, Webinaren etc (U.N.I.-Methode; unterhaltsam-nachhaltig-informativ) vermittelt.

🌐 [lesen.lexisnexis.at/autor/Leja/Katarina](https://lesen.lexisnexis.at/autor/Leja/Katarina)

## INTERNATIONALE PV

MMag. Karl Waser

### COVID-19-Pandemie: Handlungsbedarf bei internationalen Personalverrechnungsfällen! (Teil 2)

» PVP 2020/55

Die COVID-19-Pandemie stellt Personalverrechner und HR-Verantwortliche derzeit vor enorme Herausforderungen. Während zu **Beginn** der Krise **vorrangig** war, (I) die **Kurzarbeit** zu beantragen und (II) zu klären, wann und in welcher Höhe das **Entgelt fortzu-**

**zahlen** ist (Quarantäne!), rückt nun die **korrekte Lohnabrechnung** aller Monate ab Beginn der Krise (somit ab März 2020) in den Fokus.

Die aufgrund unklarer Gesetzesbestimmungen rasch und pragmatisch erstellten „vorläufigen“ **Lohnabrechnungen** müssen nun entsprechend aufgerollt und **korrigiert** werden (siehe hierzu auch den Beitrag „Sonderfälle zur Abrechnung der COVID-19-Kurzarbeit“ in PVP 2020/45, August-Heft).

Dabei sollte nicht vergessen werden, dass sich aufgrund der COVID-19-Pandemie **Handlungsbedarf** bei **internationalen Personalverrechnungsfällen** ergibt, bspw bei a) Grenzgängern (darüber informiere ich in PVP 2020/47, 218, August-Heft), b) ausländischen Dienstnehmern, die im Home-Office für ein österreichisches Unternehmen arbeiten, c) entsandten Dienstnehmern und d) Kurzarbeitsabrechnung bei Dienstnehmern mit Auslandsbezug.

**Praxisbezogene Informationen** (inkl zahlreicher, erläuternder Beispiele) zu den Punkten **b) bis d)** erhalten Sie in diesem Artikel.

**Verwendete Abkürzungen** in diesem Beitrag:

**AMS** ... Arbeitsmarktservice//**Art** ... Artikel//**DBA** ... Doppelbesteuerungsabkommen//**BMF** ... Bundesministerium für Finanzen//**BMF-Info 20. 7. 2020** ... BMF-Info zur Anwendung und Auslegung von Doppelbesteuerungsabkommen im Zusammenhang mit der COVID-19 Pandemie (Info des BMF vom 20. 7. 2020, 2020-0.459.612)//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**IdR** ... in der Regel//**iSd** ... im Sinne des//**KUA** ... Kurzarbeit//**LStR** ... Lohnsteuerrichtlinien 2002//**Rz** ... Randzahl

## **B) Ausländische Arbeitnehmer mit Home-Office-Tagen im Ausland**

### **1. Grundsatz: Lohnsteuerfreistellung für Home-Office-Arbeitstage im Ausland**

Von Steuerfragen rund um die Grenzgängereigenschaft (und damit von der Frage, ob Österreich oder der DN-Wohnsitzstaat die in **Österreich ausgeübten Arbeitstage** besteuern darf) zu unterscheiden ist die Frage, welches Land die im **ausländischen Home-Office ausgeübten Arbeitstage** eines im Ausland ansässigen DN besteuern darf. Als Grundsatz gilt, dass ein **österreichisches Besteuerungsrecht** (und damit eine Lohnsteuerabzugspflicht in Österreich) gemäß den DBA-Regeln nur dann besteht, wenn die **Arbeitstage in Österreich** ausgeübt werden.

Wenn nun ein **ausländischer DN**, der zuvor nach Österreich eingependelt ist, seine **Arbeitsleistung** während der COVID-19-Pandemie vom ausländischen **Home-Office** aus erbringt, so können die anteilig auf diese Tage entfallenden Bezüge von der österreichischen **Lohnsteuer freigestellt** werden.

IdR hat der DN die anteiligen Lohneinkünfte in seinem **Ansässigkeitsstaat** selbst zu erklären und mittels einer Veranlagung zu **versteuern**. Für diesen Zweck ist es daher notwendig, dass die **Lohnverrechnung** die **Einkünfte aufteilt**, und zwar

- a) in jene, die auf **lohnsteuerpflichtige Inlandsarbeitstage** und
- b) in jene, die auf **lohnsteuerfreie Auslands-(Home-Office-)arbeitstage**

entfallen (siehe Rz 1186a der LStR).



#### **Praxistipp**

Beschaffen Sie sich gemäß § 2 Abs 1 DBA-Entlastungsverordnung eine **aktuelle Ansässigkeitsbescheinigung** aus dem ausländischen DN-Ansässigkeitsstaat, wenn Sie die ausländischen Home-Office-Arbeitstage in Österreich von der Lohnsteuer freistellen.



### Ungarischer Arbeitnehmer mit Home-Office-Tagen in Ungarn

#### ■ Sachverhalt:

Herr B. **wohnt** in **Budapest**. Er fährt regelmäßig Sonntag abends nach Wien und **arbeitet** von **Montag bis Freitag** in **Wien**.

Das Wochenende verbringt er wiederum in Budapest.

Coronabedingt arbeitet er **zwischen 16. 3. und 12. 6. 2020 ausschließlich** von seinem Home-Office in Budapest aus. **Ab 15. 6. 2020** (Montag) fährt er wieder wöchentlich nach Österreich, um dort zu arbeiten.

#### ❓ Frage:

Welcher Staat hat während der Home-Office-Zeit (= zwischen **16. 3. und 12. 6. 2020**) das Besteuerungsrecht für die anteiligen Arbeitseinkünfte?

#### 👉 Lösung:

Lohneinkünfte zwischen 16. 3. und 12. 6. 2020 können (wenn sich der DG eine ungarische Ansässigkeitsbescheinigung besorgt) in der **österreichischen** Lohnverrechnung **lohnsteuerfrei** gestellt werden. Dazu ist im März und Juni **nach Arbeitstagen** zu **aliquotieren**. Bitte beachten Sie, dass auch allfällige spätere **Sonderzahlungen** (zB Urlaubsgeld, Weihnachtsremuneration), die sich auf ein gesamtes Kalenderjahr beziehen, **nach Arbeitstagen aliquotiert** und anteilig lohnsteuerfrei gestellt werden.

## 2. Ausnahme: Keine (zwingende) Lohnsteuerfreistellung für Home-Office-Arbeitstage in Deutschland

Mit Deutschland wurde in der **Konsultationsvereinbarung** vom **15. 4. 2020** eine vom obigen Grundsatz abweichende Regelung vereinbart.

Nach dieser Vereinbarung können **Arbeitstage**, die von einem in Deutschland ansässigen DN während der COVID-19-Pandemie in dessen **Home-Office** in Deutschland ausgeübt werden, als **abkommensrechtlich** in **Österreich** zu **besteuernde Arbeitstage behandelt werden**. Dies ist eine „**KANN**“- und **keine „MUSS“-Bestimmung**, dh, der **DN** hat ein **Wahlrecht**.

Wählt der DN diese Besteuerungs-Sonderregelung, dann muss er

- ✓ dies (a) seinem **österreichischen DG** und (b) seinem (deutschen) **Wohnsitzfinanzamt** mitteilen und
- ✓ die im **Home-Office** ausgeübten **Arbeitstage aufzeichnen** und diese vom **DG bestätigen** lassen.

Hintergrund dieser Sonderregelung ist, dass dadurch ein bereits **eingetakteter Lohnsteuerabfuhrprozess** in Österreich **nicht unterbrochen** werden muss (**Vereinfachungsgedanke**). Der **DN** hat – wie oben erwähnt – ein **Wahlrecht**, dh; er muss diese Sonderregelung **nicht zwingend** anwenden.

**Unterlässt** der DN die **Mitteilung** an den **DG**, dann hat **Deutschland** das **Besteuerungsrecht** an den deutschen Home-Office-Tagen und es können diese Bezüge von der **österreichischen Lohnsteuer freigestellt** werden – wenn dem DG eine entsprechende deutsche **Ansässigkeitsbescheinigung** vorliegt.



#### Hinweise

1. Diese „Sonderregelung hinsichtlich Besteuerungsrecht“ **gilt nicht** für Arbeitstage, die **unabhängig** von der **COVID-19-Pandemie** ohnehin im deutschen **Home-Office** – zB aufgrund einer bereits zuvor bestehenden Home-Office-Vereinbarung – ausgeübt worden wären (diese sind in Deutschland steuerpflichtig!).

2. In abkommensrechtlichen **Grenzgängerfällen** (siehe Beispiel im Punkt A in PVP 2020, 47, 218; **August**-Heft), bei denen das Besteuerungsrecht für die Österreich-Arbeitstage ohnehin bei Deutschland liegt, spielt die obige Sonderregelung regelmäßig keine Rolle.



### Deutscher Arbeitnehmer (kein Grenzgänger) mit Home-Office-Tagen in Deutschland

Herr C. **wohnt** in **Passau** und pendelt arbeitstäglich zu seinem **DG**, der W-GmbH, nach **Wels** (außerhalb der „Grenzgänger-Grenzzone“).

Zwischen **16. 3. und 12. 6. 2020** arbeitet Herr C. **coronabedingt** ausschließlich von seinem **Home-Office** in Passau aus für die W-GmbH. **Ab 15. 6. 2020** (Montag) pendelt er wieder **arbeitstäglich** nach **Wels**.

#### Variante 1:

Herr C. **teilt** seinem **DG**, der W-GmbH mit, dass er die **Sonderregelung** gemäß Konsultationsvereinbarung vom 15. 4. 2020 in Anspruch nehmen möchte. Die W-GmbH nimmt somit auch für **März/April/Mai/Juni** einen – wie in den Vormonaten – vollständigen **Lohnsteuerabzug** in **Österreich** vor.

#### Variante 2:

Herr C. möchte die **Sonderregelung** gemäß Konsultationsvereinbarung vom 15. 4. 2020 **nicht** in Anspruch nehmen. Daher **unterbleibt** jegliche diesbezügliche **Meldung** an seinen **DG**, die W-GmbH.

Die **W-GmbH fordert** von Herrn A. eine **deutsche Ansässigkeitsbescheinigung** ein und stellt die Bezüge für

- ✔ April und Mai **vollständig**,
- ✔ März und Juni **anteilig** (im Verhältnis der deutschen Arbeitstage zu den Gesamtarbeitstagen)

**lohnsteuerfrei**.

## C) Entsandte Dienstnehmer

Ein genauerer Blick sollte auch auf die **Lohnabrechnung** von **DN** geworfen werden, die ins Ausland **entsandt** wurden und bei denen sich **aufgrund** der **Corona**-Pandemie die **zeitlichen Rahmenbedingungen**

- a) der Entsendung selbst oder
- b) jene des der Entsendung zugrunde liegenden Projekts **geändert** haben.

Es sind mehrere **Fallkonstellationen** denkbar. Anhand von häufig vorkommenden **Praxisbeispielen** erläutere ich die folgenden **3 Fälle**:

- ✔ Konstellation 1: Die **Entsendung** wird (endgültig) **abgebrochen**.
- ✔ Konstellation 2: Die **Entsendung** wird **unterbrochen**.
- ✔ Konstellation 3: Die **Entsendedauer bleibt gleich**, aber die **Dauer** des der Entsendung zugrunde liegenden **Projekts** (zB Dauer der Baustelle) **verlängert** sich coronabedingt.



### Abgebrochene Entsendung zur schwedischen Konzerngesellschaft (Konstellation 1)

Frau B. wurde mit 1. 1. 2020 von der österreichischen A-GmbH aufgrund eines **Trainee-Programms** zur **schwedischen Muttergesellschaft** SE-AB entsandt.

Nach dem **ursprünglichen** Konzept sollte sie **durchgehend bis 31. 12. 2020** bei der SE-AB in Schweden mitarbeiten.

Da bei der Entsendung der **Schulungscharakter im Vordergrund** steht, werden **keine Personalkosten** von der A-GmbH an die SE-AB **verrechnet**.

Bedingt durch die **Corona-Pandemie** wird das Trainee-Programm Ende **März 2020 endgültig abgebrochen**. Frau B. kehrt nach Österreich zurück und arbeitet **ab April 2020** wieder für die **A-GmbH** in Österreich.

Hätte das **ursprüngliche Konzept** umgesetzt werden können, dann hätten sich die folgenden **Besteuerungskonsequenzen** ergeben:

1. Nach dem **DBA** mit Schweden hätte nach dem **ursprünglichen Entsendekonzept Schweden** das Besteuerungsrecht an den Lohneinkünften von Frau B. gehabt, da sie sich **länger als 183 Tage** im Kalenderjahr in Schweden aufgehalten hätte (Art 13 Abs 2 DBA SE-AT).

2. **Österreich** wäre verpflichtet gewesen, die **schwedische Steuer anzurechnen**.

Da coronabedingt das Trainee-Programm Ende **März 2020 endgültig abgebrochen** wurde, sind die folgenden „Korrekturhandlungen“ vorzunehmen:

1. Sollte in den Monaten **Jänner bis März 2020** bereits eine **Lohnsteuerfreistellung** in Österreich erfolgt sein (Lohnzettelart L 24 – DBA mit Anrechnungsmethode), so sind die Bezüge auf die **lohnsteuerpflichtigen Inlandslohnarten** „umzubuchen“ und
2. die entsprechenden **Lohnsteuern** für diese Monate an das **österreichische Finanzamt** abzuführen.



### Unterbrochene Entsendung nach China (Konstellation 2)

Frau C. wurde mit 1. 1. 2019 von der **österreichischen A-GmbH** zu einer neu gegründeten **chinesischen Vertriebsgesellschaft** entsandt, um dort den Vertrieb aufzubauen. Die **Entsendung** soll **bis 31. 12. 2021** erfolgen.

Frau C. **arbeitet ausschließlich in China**. Sämtliche **Personalkosten** werden von der A-GmbH an die **chinesische Vertriebsgesellschaft verrechnet**.

Als in China die **1. COVID-19-Fälle** bekannt werden, kehrt Frau C. auf Anweisung der A-GmbH am 3. 2. 2020 nach Österreich zurück. Frau C. **arbeitet** von ihrem **Home-Office** in **Wien** aus auf unbestimmte Zeit weiter für die chinesische Vertriebsgesellschaft und nimmt alle Kundentermine virtuell via **Skype** und **Telefon** wahr.

Wäre es bei der ursprünglich geplanten Entsendung geblieben, dann hätten sich die folgenden **Besteuerungskonsequenzen** ergeben:

Gemäß den Bestimmungen des **DBA** mit **China** hätte nach dem ursprünglichen Entsendekonzept **China** das gesamte Jahr **2020** das **Besteuerungsrecht** an den Lohneinkünften von Frau C. gehabt, da

- a) die **chinesische** Vertriebsgesellschaft als **wirtschaftlicher DG** von Frau C. anzusehen war und
- b) Frau C. **ausschließlich in China gearbeitet** hätte (Art 15 Abs 2 DBA AT-CN).

Da coronabedingt Frau C. **ab Februar 2020** auf unbestimmte Zeit allerdings vom österreichischen **Home-Office** aus arbeitet, ist

- a) ab diesem Zeitpunkt eine allfällige **Lohnsteuerfreistellung** in Österreich zu **beenden** und
- b) die Bezüge von Frau C. sind **lohnsteuerpflichtig** abzurechnen (bzw sind die Bezüge nachträglich aufzurollen und zu korrigieren).



### Betriebstättenbegründende Entsendung nach Frankreich (Konstellation 3)

Herr D. wird von der B-GmbH, einer österreichischen Baufirma, von **1. 1. 2020 bis 29. 2. 2020** zu Bauarbeiten auf eine **Baustelle in Paris entsandt**.

Die **Bauarbeiten** beginnen am 1. 1. 2020 und sollen bis **Ende Oktober 2020 abgeschlossen** werden. Aufgrund der **Corona-Pandemie** mussten die **Arbeiten** im Zeitraum **Mitte März bis Mitte Juni 2020 gestoppt** werden. Die **Fertigstellung** wird daher erst im **Jänner 2021** erfolgen.

Wäre es bei dem **ursprünglich** geplanten Zeitplan hinsichtlich der **Bauarbeiten** geblieben, dann hätten sich die folgenden **Besteuerungskonsequenzen** ergeben: Nach dem **DBA mit Frankreich** unterliegt Herr D. auf Basis der ursprünglichen Projektplanung **nicht** der **französischen Steuerpflicht**, da

- a) sich Herr D. **nicht länger als 183** Tage in einem **12-Monats-Zeitraum** in Frankreich aufhält und
- b) das **Projekt** der B-GmbH in Frankreich auch **keine abkommensrechtliche Betriebstätte** begründet (Dauer: geringer als 12 Monate).

Da sich **coronabedingt** aber nun das Projekt **nicht innerhalb** der ursprünglich geplanten **12 Monate** fertigstellen lässt,

- a) begründet die **Baustelle** (dauert länger als 12 Monate) nachträglich eine **Betriebstätte** und
- b) dies führt auch zur **nachträglichen Steuerpflicht** des Herrn D. für den Zeitraum Jänner-Februar in **Frankreich** (Art 15 Abs 2 lit c DBA AT-FR)<sup>1)</sup>.
- c) Herr D. ist nachträglich in Österreich von seiner **österreichischen Lohnsteuer freizustellen** und gleichzeitig ist eine **Nachversteuerung** in **Frankreich** vorzunehmen.

1) Nach Auffassung des BMF (in Anlehnung an die Meinung der OECD) führen **coronabedingte Unterbrechungen** bei Bauausführungen und Montagen **nicht** zu einer **Hemmung** des Fristenlaufs zur Bestimmung der Betriebstätteigenschaft eines Projekts; siehe Punkt 4 in der BMF-Info vom 20. 7. 2020.

## D) Kurzarbeitsabrechnung bei Dienstnehmern mit Auslandsbezug

Ein weiterer **Handlungsbedarf** ergibt sich bei der Abrechnung von **DN**, die

- a) **in Österreich** in die **KUA** einbezogen wurden,
- b) im **KUA-Zeitraum** allerdings zur Gänze oder teilweise auch im Ausland **steuerpflichtig** sind.

Dies kann folgende Personen betreffen:

- a) in **Österreich ansässige** DN, die ins **Ausland entsandt** wurden;
- b) im **Ausland ansässige** DN, die zu einem **österreichischen DG einpendeln**.

Nach Auffassung des BMF ist hinsichtlich der **KUA-Unterstützung** (= jener Teil des Entgelts, der für die ausfallenden Stunden geleistet und vom AMS in Form der KUA-Beihilfe ersetzt wird) das abkommensrechtliche **Kausalitätsprinzip** anzuwenden.

Dh: Die **KUA-Unterstützung** wird grundsätzlich in jenem **Land besteuert**, in dem der DN die **Tätigkeit**, auf die sich die KUA-Unterstützung bezieht, **ausgeübt** hätte (siehe Punkt 2.1 der BMF-Info vom 20. 7. 2020).

Kommt das **Besteuerungsrecht** aufgrund des Kausalitätsprinzips einem **anderen Staat** zu, so muss ein diesbezüglicher **Besteuerungsnachweis** aus diesem Land vorgelegt werden, damit die Bezüge von der **österreichischen Lohnsteuer freigestellt** werden.

Damit sollen Fälle einer **Doppelnichtbesteuerung verhindert** werden (siehe Punkt 2.1 der BMF-Info vom 20. 7. 2020).



### Besonderheit zu Deutschland

Eine **Besonderheit** besteht im Verhältnis zu **Deutschland**. Das DBA mit **Deutschland** sieht vor, dass **Bezüge aus der gesetzlichen Sozialversicherung** immer im jeweiligen **Kassenstaat** besteuert werden dürfen (Art 18 Abs 2 DBA DE-AT).

Daraus folgt: Gemäß den österreichischen KUA-Bestimmungen gewährte **KUA-Unterstützungsleistungen** sind **ausschließlich** in **Österreich** zu **besteuern** (siehe Punkt 2.2 der BMF-Info vom 20. 7. 2020).



### Kurzarbeitsunterstützung für nach Frankreich entsandten Dienstnehmer

#### ■ Sachverhalt:

Herr E. wird von der B-GmbH, einer österreichischen Baufirma, von **1. 3. 2020 bis 30. 9. 2020** zu Bauarbeiten auf eine **Baustelle in Paris** entsandt. Die Bauarbeiten **dauern** insgesamt **2 Jahre** und begründen daher für die B-GmbH eine **Betriebstätte** in Frankreich. Herr E. wird von **April bis Juni 2020** in die österreichische **KUA-Regelung** einbezogen und arbeitet in diesem Zeitraum ausschließlich in **Österreich**.

Er erhält in diesem Zeitraum monatlich eine Gesamtentlohnung von € 3.000,00, davon **KUA-Unterstützung** von **€ 600,00**.

#### ❓ Frage:

Welcher Staat besteuert die KUA-Unterstützung?

#### 📌 Lösung:

Gemäß der **Auffassung** des **BMF** hat **Frankreich** das **Besteuerungsrecht** für die KUA-Unterstützung. Dies ergibt sich daraus, dass Herr E. nach dem **ursprünglichen** Projekteinsatzplan von **April bis Juni** in **Frankreich gearbeitet hätte** und aufgrund der Tätigkeiten für eine abkommensrechtliche Betriebstätte der B-GmbH in **Frankreich** dort **steuerpflichtig gewesen** wäre.

Um diese komplizierte Versteuerung der österreichischen KUA-Unterstützung nach französischem Steuerrecht zu vermeiden, könnte überlegt werden,

- die **Entsendung** (zB durch Beendigung des Entsendevertrags) mit April **formal abbrechen**,
- für diesen Zeitraum eine **Lohnverrechnung** in **Österreich** einzurichten und
- gegebenenfalls, nachdem die **KUA endet**, wieder einen **neuen Entsendevertrag** zu vereinbaren.



### Deutscher Grenzgänger in Kurzarbeit

#### ■ Sachverhalt:

Herr F. **wohnt** in **Passau** und **pendelt arbeitstäglich** zu seinem **DG**, der A-GmbH in **Schärding**. Herr F. wird von **April bis Juni 2020** in die österreichische KUA-Regelung einbezogen. Seine **verkürzte Arbeitszeit** erbringt er weiterhin ausschließlich in **Österreich**. Er erhält monatlich eine Gesamtentlohnung von € 3.000,00, davon **KUA-Unterstützung** von **€ 2.100,00**.

#### ❓ Frage:

Welcher Staat besteuert die KUA-Unterstützung?



**Lösung:**

- a) Das Besteuerungsrecht für die Einkünfte aus der **tatsächlichen Arbeitsleistung** von **€ 900,00** monatlich verbleibt weiterhin bei **Deutschland (Grenzgängerregelung)** nach Art 15 Abs 6 DBA DE-AT).  
Somit ist hierfür weiterhin eine **Lohnsteuerfreistellung** für diesen Bezugsteil möglich.
- b) Für die **KUA-Unterstützung** liegt das **Besteuerungsrecht** hingegen bei **Österreich** (Art 18 Abs 2 DBA DE-AT). Es ist auch ein entsprechender **Lohnsteuereinbehalt** vorzunehmen.
- c) Nach § 77 Abs 3 EStG ist für die KUA-Unterstützungsabrechnung die **Tageslohnsteuertabelle** heranzuziehen.  
Nach Auffassung des BMF ist dabei die **KUA-Unterstützung monatsweise** in ein **Verhältnis** mit der **Gesamtlohnung** zu setzen und anhand dieses Verhältnisses die Anzahl der dafür relevanten Kalendertage zu errechnen (€ 2.100,00 [KUA-Unterstützung]/€ 3.000,00 [monatlicher Gesamtbezug] = 70 % → 70 % von 30 Kalendertagen = 21 Kalendertage; siehe Punkt 2.3 der BMF-Info vom 20. 7. 2020).

Foto: ICON

**Der Autor:**

MMag. **Karl Waser** ist Steuerberater, Partner und Head of Global Employment Services der ICON Wirtschaftstreuhand GmbH.

🌐 [lesen.lexisnexis.at/autor/Waser/Karl](https://lesen.lexisnexis.at/autor/Waser/Karl)