



AUDITOR

AUDIT • TAX • ACCOUNTING

KLIENTENINFORMATION

Tschechien

4. April 2024

Dienstleistungen im Ausland und Entsendung

Erwägen Sie ein kurzfristiges Projekt im Ausland durchzuführen oder etwa eine langfristige Expansion Ihrer Geschäftstätigkeit ins Ausland? Hier finden Sie einen grundlegenden Überblick über die abgabenrechtlichen und arbeitsrechtlichen Auswirkungen.

Einkommensteuer

Normalerweise unterliegen die Gewinne eines Unternehmens der Einkommensteuer im Ansässigkeitsstaat. Wenn Sie allerdings auch im Ausland tätig sind, können Sie im Ausland einkommensteuerpflichtig sein.

Dies ist in der Regel dann der Fall, wenn Sie ein Büro, eine Werkstatt oder eine andere ständige Niederlassung im Ausland haben, ein Bau- und Montageprojekt mit einer Dauer von (in der Regel) mehr als 12 Monaten durchführen, Dienstleistungen für (in der Regel) mehr als 6 Monate erbringen oder Geschäfte über einen abhängigen Vertreter tätigen. Nach dem Steuerrecht haben Sie dann eine "Betriebsstätte" im Ausland, wobei die der Betriebsstätte zuzurechnenden Gewinne im Ausland besteuert werden.

Lohnsteuer

Als Nächstes sollten Sie sich mit der Besteuerung der Mitarbeiter befassen, die Sie für Ihr Projekt ins Ausland entsenden. Normalerweise werden die Löhne der Mitarbeiter in dem Staat besteuert, in dem sie steuerlich ansässig sind (bei tschechischen Mitarbeitern in der Regel in der Tschechischen Republik).

Wann werden die Bezüge der entsandten Mitarbeiter im Ausland besteuert?

Wenn der Mitarbeiter an den Tätigkeiten Ihrer ausländischen "Betriebsstätte" beteiligt ist, unterliegen seine Bezüge ab dem ersten Tag der Entsendung der Besteuerung im Ausland. Wenn Sie keine Betriebsstätte im Ausland haben (z. B. bei einem Bau- und Montageprojekt mit einer Dauer von weniger als 12 Monaten), unterliegen die Bezüge des entsandten Mitarbeiters der ausländischen Steuer, wenn die Anwesenheit des Mitarbeiters im Ausland 183 Tage überschreitet.

Sozialversicherung

Die Sozial- und Krankenversicherung für Dienstnehmer, die in die EU entsandt werden, basiert auf der Regel des "einzigen Versicherungslandes", d. h. die Sozial- und Krankenversicherung wird für die gesamte Erwerbstätigkeit des Dienstnehmers nur in einem Land - in der Regel dem Beschäftigungsland - abgeführt. Wenn ein Dienstnehmer jedoch für einen Zeitraum von (höchstens) 24 Monaten in ein anderes EU Mitgliedsland entsandt wird, kann er weiterhin in seinem Heimatland versichert sein. Sie müssen bei der tschechischen Sozialversicherungsbehörde das Formular A1 für den entsandten Dienstnehmer beantragen.

Für Drittländer gibt es internationale Verträge über die Sozial- und Krankenversicherung.

Umsatzsteuer

Die Erbringung von Dienstleistungen im Ausland kann die Verpflichtung mit sich bringen, sich im Ausland zur Umsatzsteuer registrieren zu lassen. Diese Situation ist häufig bei Unternehmen anzutreffen, die Bautätigkeiten für Nichtunternehmer durchführen.

Arbeitsrecht

Neben den steuerlichen und abgabenrechtlichen Verpflichtungen sollten Sie auch die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen im Auge behalten.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den entsandten Arbeitnehmern bestimmte im Ausland gültige Arbeitsbedingungen zu gewähren, wenn diese für den Arbeitnehmer günstiger sind. Dazu gehören unter anderem Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten, Urlaubsansprüche, Vergütung, Überstunden und Zuschläge.

In der Regel muss der Arbeitgeber die Entsendung seiner Arbeitnehmer unter Angabe der Personalien vor Beginn der Entsendung bei der zuständigen ausländischen Behörde anmelden.

Sonstige Regelungen

Bei regulierten Tätigkeiten ist es oft erforderlich, die Tätigkeit vor Beginn anzumelden und die Qualifikation des Unternehmens gegenüber der zuständigen ausländischen Behörde nachzuweisen. Im Baugewerbe kann das entsendende Unternehmen auch andere Verpflichtungen wie Urlaubskasse, Haftpflichtversicherung usw. haben.

Arbeitskräfteüberlassung

Die bloße Überlassung von Arbeitskräften ins Ausland hat ganz andere Folgen (Steuer-, Melde-, Handels- und Arbeitsrecht) als die oben für die Entsendung genannten.

Die charakteristischen Merkmale der Arbeitnehmerüberlassung sind:

- der Arbeitnehmer ist in den Betrieb des ausländischen Entleihers integriert,
- der Arbeitnehmer befolgt die Anweisungen des Entleihers und unterliegt der fachlichen Aufsicht des Entleihers,
- der Arbeitnehmer arbeitet hauptsächlich mit den Werkzeugen und Materialien des Entleihers,
- das überlassende Unternehmen ist nicht für das Ergebnis der Tätigkeit des Arbeitnehmers verantwortlich.

Das Thema grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung (bzw. Expansion ins Ausland) ist breit und bietet in vielen Fällen Raum für Optimierungen.

Wenn Sie schon länger im Ausland tätig sind, ist es vielleicht bereits notwendig, eine ausländische Niederlassung oder Tochtergesellschaft zu gründen, in die Sie auch Ihre Dienstnehmer entsenden können. Wir empfehlen Ihnen, sich frühzeitig mit allen Aspekten Ihrer Expansion zu befassen.

Unser erfahrenes Team steht Ihnen dabei zur Verfügung.

Wenn Sie sich für dieses Thema interessieren, erfahren Sie mehr darüber bei einer Vortragsreihe im April in tschechischer Sprache, die wir in Zusammenarbeit mit der regionalen Handelskammer in Brünn für Sie vorbereitet haben:

16. April 2024 (BVV, Brünn) - [Grenzüberschreitende Geschäfte in Österreich](#)

23. April 2024 (BVV, Brünn) - [Entsendung von Arbeitnehmern innerhalb der EU](#)

Wenn Sie an einem ähnlichen Online-Seminar in deutscher Sprache interessiert sind, nehmen Sie bitte Kontakt mit uns auf.

Ihr AUDITOR-Team

Mag. Natália Šenková, LL.M.

Steuerberater

T: +420 542 422 601

natalia.senkova@auditor.eu

Die in dieser Publikation veröffentlichten Angaben haben nur einen informativen Charakter und ersetzen keinesfalls eine Rechts-, Wirtschafts- oder Steuerberatung. Für die Beratung sind Kenntnisse über den konkreten Fall, sowie eine Beurteilung aller relevanten Umstände erforderlich. Für Entscheidungen, die der Leser dieser Publikation auf Grund der hierin angeführten Informationen selbst trifft, können wir keine Verantwortung übernehmen.