

STUDIE

tpa

WIE TEUER IST ARBEIT?

Steuer- und Abgabenquote
im Ländervergleich.

www.tpa-group.com

Albanien | Bulgarien | Kroatien | Österreich | Polen | Rumänien | Serbien | Slowakei | Slowenien | Tschechien | Ungarn
Ein unabhängiges Mitglied der Baker Tilly Europe Alliance

EXECUTIVE SUMMARY.

Wie teuer ist Arbeit im Ländervergleich – für DienstnehmerInnen und DienstgeberInnen? Wie schneidet Österreich im Vergleich zu den Ländern Mittel- und Südosteuropas ab? Wo sind die Lohnnebenkosten für Unternehmen besonders hoch? Und wo bleibt ArbeitnehmerInnen netto am meisten übrig? Antworten auf diese Fragen gibt die vorliegende Studie „Wie teuer ist Arbeit?“ des Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmens TPA.

Kostenbelastung im Visier

Immer mehr heimische Unternehmen setzen ihre MitarbeiterInnen auch außerhalb Österreichs ein. Wie sich die Entsendung von MitarbeiterInnen in einen anderen Staat kostenmäßig auswirkt und was den ArbeitnehmerInnen „unterm Strich“ übrig bleibt, das hat das Beratungsunternehmen TPA aktuell erhoben.

Ausgehend von drei „typischen“ Gehaltsklassen verglichen die TPA Expertinnen/Experten die Kostenbelastung in Österreich mit jener in zehn Staaten Mittel- und Südosteuropas: Albanien, Bulgarien, Kroatien, Polen, Rumänien, Serbien, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn.

Wo zahlen die Unternehmen am meisten drauf?

Österreich ist der einzige der 11 untersuchten Staaten, der neben den DienstgeberInnenanteilen zur Sozialversicherung noch weitere Lohnnebenkosten für ArbeitgeberInnen vorsieht – in Summe rund 9% des Bruttolohns. Nur die Slowakei sieht noch eine zusätzliche Abgabe vor, die jedoch betraglich nicht ins Gewicht fällt.

In Rumänien, Slowenien und Ungarn steigen die DienstgeberInnenkosten proportional zum Brutto- bezug – daher zählen Ungarn und Rumänien auch zu den teuersten Ländern für ArbeitgeberInnen.

Was bleibt ArbeitnehmerInnen netto vom Bruttoeinkommen?

Was bleibt den Entsendeten nach Abzug von Sozialversicherung und Lohnsteuer am Konto übrig? Bei einem angenommenen jährlichen Einkommen von EUR 40.000 brutto liegt Österreich genau im Mittelfeld, was die Abzüge für DienstnehmerInnen betrifft. Bei Bruttolöhnen von EUR 90.000 bzw. 150.000 ist Österreich jeweils am dritt-teuersten für ArbeitnehmerInnen.

Bei allen drei Gehaltsstufen erhalten die DienstnehmerInnen in Slowenien und Kroatien den geringsten Nettolohn. Am meisten Nettolohn kommt für alle drei Gehaltsstufen in Bulgarien und Serbien auf das Konto.

Das Ergebnis zusammengefasst

Österreich liegt bei der Lohnnebenkostenbelastung im Spitzenfeld – speziell bei ManagerInnengehältern. Bei einem niedrigeren Bruttoeinkommen („Angestellte- gehalt“) verzeichnen Staaten wie Ungarn, Rumänien, Tschechien und die Slowakei höhere oder ähnlich hohe Lohnnebenkosten. Dagegen liegen Bulgarien, Albanien oder Serbien deutlich unter Österreich, was die Lohnnebenkosten betrifft – in diesen Ländern bleibt den ArbeitnehmerInnen am meisten netto vom Bruttoeinkommen.

Die Studie wurde im Frühjahr 2017 von den TPA Expertinnen/Experten Wolfgang Höfle und Andrea Rieser erstellt.

Impressum

Informationsstand Frühjahr 2017, Änderungen vorbehalten. Ohne Gewähr. Die Informationen sind stark vereinfacht und können die individuelle Beratung nicht ersetzen. Für den Inhalt verantwortlich: Wolfgang Höfle und Andrea Rieser. TPA Steuerberatung GmbH, Praterstraße 62-64, 1020 Wien, FN 200423s HG Wien. Tel.: +43 (1) 58835-0, Fax: DW 500, Info-Grafiken Quelle: TPA/ Berechnungen sind vereinfacht / Einzelfälle weichen ab / APA-Auftragsarbeit. Fotos: istockPhotos. Konzeption, Gestaltung: TPA; www.tpa-group.at, www.tpa-group.com

11 Länder unter der Lupe.

Wie teuer ist Arbeit im Ländervergleich – für DienstnehmerInnen und DienstgeberInnen? Wie schneidet Österreich im Vergleich zu den Ländern Mittel- und Südosteuropas ab? Wo sind die Lohnnebenkosten für Unternehmen ganz besonders hoch und wo bleibt ArbeitnehmerInnen netto am meisten übrig?

Antworten auf diese Fragen gibt eine aktuelle Studie des Beratungsunternehmens TPA. Sie zeigt: Österreich liegt bei den Lohnnebenkosten im Spitzenfeld, vor allem bei hohen Gehältern. Aber: Ungarn, Rumänien, Tschechien und die Slowakei liegen teilweise – je nach Höhe des Gehalts – noch darüber. Den ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmern bleibt in Österreich vergleichsweise wenig Netto- vom Bruttolohn. Bulgarien, Serbien und Albanien sind in dieser Hinsicht die lukrativsten Länder.

Immer mehr heimische Unternehmen setzen ihre MitarbeiterInnen auch außerhalb Österreichs ein – eine Folge der weitreichenden Globalisierung.

Nicht nur international agierende Konzerne, auch eine wachsende Zahl an mittelständischen Unternehmen entsenden Beschäftigte in andere Länder oder stellen dort Personal an. Gleichzeitig steigt auch die Zahl jener ausländischen ArbeitnehmerInnen, die in Österreich für international agierende Unternehmen tätig sind.

Laut Jahresbericht der EU-Kommission über Arbeitsmigration innerhalb der EU arbeiteten 2015 insgesamt 11,3 Millionen EU-Bürgerinnen und -Bürger in einem anderen Mitgliedstaat. Innerhalb der Europäischen Union entfallen laut EU-Kommission 43,7 Prozent aller Entsendungen auf das Baugewerbe, gefolgt von der verarbeitenden Industrie (21,8 Prozent) und dem Bildungs- und Gesundheitsbereich (13,5 Prozent).

Den größten Anstieg an ausländischen Arbeitskräften gab es innerhalb der EU zwischen 2009 und 2014 in Deutschland (+219 Prozent) und Österreich (+86 Prozent). In Österreich gab es 2015 rund 109 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in ihrer Heimat regulär angestellt waren und von ihren ArbeitgeberInnen für eine begrenzte Zeit nach

Österreich geschickt wurden. (Quelle: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-467_de.htm)

Folgende Fragestellungen wurden analysiert:

- Wie hoch liegen die Gehaltskosten für Unternehmen bei bestimmten – prototypischen – Gehaltsstufen in den ausgewählten Ländern?
- Wie hoch ist die Lohnnebenkostenbelastung in Österreich im Vergleich zu den anderen Staaten Mittel- und Südosteuropas?
- Wie hoch ist das Nettogehalt, das den ArbeitnehmerInnen nach Abzug aller Steuern und Abgaben übrig bleibt?

Diese Entwicklung hat Auswirkungen – vor allem auf die Personalverrechnung der Unternehmen: Es gilt, alle relevanten Fragen des Steuer-, Sozialversicherungs- und Arbeitsrechts in den jeweiligen Ländern zu klären und zu berücksichtigen. Und es muss berechnet werden, wie sich eine Entsendung in einen anderen Staat auf das Nettoeinkommen der

DienstnehmerInnen und auf die Gesamtkosten für das Unternehmen auswirkt.

Spitzenbelastung in Österreich: Mythos oder Wahrheit?

Österreich gilt als eines jener Länder, die die höchsten Abgabenbelastungen auf den Faktor Arbeit aufweisen – und zwar sowohl auf Seiten der DienstnehmerInnen, vor allem aber auch auf ArbeitgeberInnen-Seite. Ob das den Tatsachen entspricht und wie hoch die Kosten für Arbeitskräfte tatsächlich sind, hat das Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungunternehmen TPA für Österreich und zehn ausgewählte Staaten Mittel- und Südosteuropas untersucht.

Wo zahlen Unternehmen am meisten drauf?



Der Check: Drei Gehaltsklassen im Vergleich.

Die beiden Studienautoren sind dabei von drei Gehaltsklassen ausgegangen, die in etwa den Positionen einer / eines Angestellten (jährliches Bruttogehalt EUR 40.000) sowie des mittleren und höheren Managements (EUR 90.000 bzw. 150.000) entsprechen. Sämtliche Berechnungen sind sehr vereinfachend und basieren auf der Prämisse, dass im jeweiligen Staat eine 100% Besteuerung und Sozialversicherungspflicht vorliegt. Bestimmte persönliche steuerliche Begünstigungen in den einzelnen Ländern wurden nicht berücksichtigt.

Konkret wurden folgende Länder analysiert, in denen das Beratungsunternehmen TPA mit eigenen Standorten und ExpertInnenteams vertreten ist:



”

Die EU regelt das Sozialversicherungsrecht für ihre Mitgliedsstaaten.

”

Außer Albanien und Serbien sind alle Länder Teil der EU und fallen damit in deren Geltungsbereich, was das Sozialversicherungsrecht betrifft (EU-Vorordnung 883/2004 – „multilaterales Abkommen“). Die entsprechende Verordnung regelt, dass für Einkünfte nur einem Staat das Sozialversicherungsrecht zusteht – dies gilt für selbstständige wie auch für unselbstständige Tätigkeiten.

Üblicherweise ist das der Staat, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird. Werden die DienstnehmerInnen in mehreren Staaten tätig, so regelt die Verordnung in so genannten „Kollisionsnormen“, wann welchem Staat das Sozialversicherungsrecht zukommt.

Mit Serbien und Albanien gibt es eigene Abkommen zur sozialen Sicherheit („bilaterale Abkommen“), darin werden die Zuständigkeiten geregelt.

Auch die Besteuerung erfolgt üblicherweise im Tätigkeitsstaat

Im Steuerrecht bestehen zwischen den einzelnen Staaten bilaterale Abkommen – so genannte „Doppelbesteuerungsabkommen“. Sie regeln, wann welcher der beiden Staaten das Besteuerungsrecht an den einzelnen Einkünften hat. Aber auch hier gilt der Grundsatz, dass nur ein Staat das Recht hat, eine Einkunftsart zu besteuern.

Nicht selbständige Einkünfte werden grundsätzlich im Tätigkeitsstaat besteuert – also dort, wo DienstnehmerInnen tatsächlich tätig werden. Arbeiten sie vorübergehend in einem anderen Staat, bleibt das Besteuerungsrecht üblicherweise im eigentlichen Arbeitgeberstaat – und zwar unter folgenden Voraussetzungen:

Der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin hält sich dort nicht mehr als 183 Tage innerhalb eines 12-Monats-Zeitraumes auf und die Kosten werden nicht von einem Unternehmen oder einer Betriebsstätte mit Sitz im anderen Staat getragen.

Auch das Arbeitsrecht spielt eine Rolle, wenn DienstnehmerInnen im Ausland tätig werden. Es gilt das Arbeitsvertragsrecht jenes Staates, in dem der Arbeitnehmer seine bzw. die Arbeitnehmerin ihre Tätigkeit gewöhnlich ausübt. Werden die ArbeitnehmerInnen jedoch vorübergehend im Ausland tätig, so besteht freie Rechtswahl.

Zwingende Ansprüche des Entsendestaates sowie Eingriffsnormen des Einsatzlandes dürfen durch die Rechtswahl jedoch nicht umgangen werden. Die getroffene Rechtswahl sollte im Vertrag vereinbart werden.

Alleinstellung für Österreich bei den Lohnnebenkosten

Österreich ist der einzige der 11 untersuchten Staaten, der neben den DienstgeberInnenanteilen zur Sozialversicherung noch weitere Lohnnebenkosten für ArbeitgeberInnen vorsieht. Konkret sind dies der DienstgeberInnenbeitrag zum FLAG (Familienlastenausgleichsfonds), der Zuschlag zum DienstgeberInnenbeitrag, die Kommunalsteuer, in Wien zusätzlich die DienstgeberInnenabgabe sowie die Beiträge zur MitarbeiterInnenvorsorgekasse – in Summe sind dies derzeit rd. 9% des Bruttogehalts.

Außer Österreich sieht nur die Slowakei noch eine zusätzliche Abgabe vor, dort fällt sie jedoch betragsmäßig nicht ins Gewicht.

Die Sozialversicherungsbeiträge sind in Österreich mit der Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt (2017: EUR 4.980 p.m.), die Lohnnebenkosten allerdings nicht. Rumänien, Slowenien und Ungarn sind jene Länder, die keine Höchstbeitragsgrundlage bei den Sozialversicherungsbeiträgen kennen.

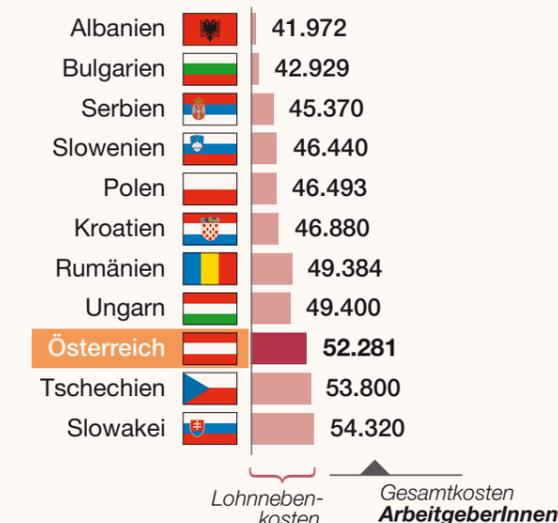
Die DienstgeberInnenkosten steigen dort proportional zum Bruttobezug – daher zählen Ungarn und Rumänien auch zu jenen Ländern mit den höchsten DienstgeberInnenkosten. Diese beiden Staaten liegen zum Beispiel bei einem angenommenen Bruttojahresgehalt von EUR 150.000 mit ihren DienstgeberInnenkosten deutlich über jenen von Österreich – ebenso wie die Slowakei, wo jedoch eine Höchstbeitragsgrundlage zur Anwendung gelangt.

Am günstigsten sind die Gesamtkosten für ArbeitgeberInnen in den Ländern Bulgarien, Albanien und Serbien – und zwar bei allen drei Gehaltsstufen, die der Studie zugrunde liegen.

Gesamtkosten für ArbeitgeberInnen in Bulgarien, Albanien und Serbien am niedrigsten.

Bulgarien, Albanien und Serbien sind aus ArbeitgeberInnensicht am günstigsten – und zwar bei allen drei Gehaltsstufen, die der Studie zugrunde liegen.

Bruttogehalt Euro 40.000



Bruttogehalt Euro 90.000



Bruttogehalt Euro 150.000



Das Besteuerungsrecht wird bilateral geregelt.

Genau hinsehen lohnt sich.

Länderspezifische Unterschiede im Überblick

Die **Slowakei** zählt zu jenen Staaten mit den faktisch höchsten Lohnnebenkosten – obwohl es in der Sozialversicherung eine Höchstbeitragsgrundlage gibt (außer für Kranken- und Unfallversicherung). Die jährliche Höchstbeitragsgrundlage (2017) liegt mit rd. EUR 74.000 sogar rd. EUR 4.500 über jener von Österreich. Der DienstgeberInnenanteil zur Sozialversicherung beträgt rd. 35%, jener in Österreich nur 21,5%. Damit befindet sich Österreich im Mittelfeld. Auch unter Berücksichtigung der sonstigen Lohnnebenkosten liegt der Prozentsatz mit rd. 9% in Österreich noch immer unter jenem der Slowakei.

Tschechien hat einen ähnlich hohen DienstgeberInnenanteil wie die Slowakei, nämlich rund 34,5%. Die Höchstbeitragsgrundlage ist jedoch deutlich niedriger (außer Kranken- und Unfallversicherung): sie beträgt derzeit rd. EUR 50.000, somit rd. EUR 24.000 weniger als in der Slowakei und EUR 20.000 weniger als in Österreich. Dafür ist jedoch in Tschechien der DienstnehmerInnenanteil – also jener Teil an der Sozialversicherung, den die DienstnehmerInnen selbst tragen müssen – mit 11% am geringsten von allen hier untersuchten Staaten. Österreich liegt mit rd. 18% im Mittelfeld.

Kroatien, Serbien und Slowenien sind jene Staaten, in denen der Anteil an der Sozialversicherung,

den der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin selbst tragen muss, höher ist als jener, den die DienstgeberInnen zu tragen haben. In Slowenien liegt dieser Anteil um 6%-Punkte über dem DienstgeberInnenanteil.

In **Ungarn und Kroatien** zahlt ausschließlich der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin Beiträge in die Pensionsversicherung ein, es gibt hier also im Gegensatz zu allen anderen Ländern keine Teilung mit den ArbeitgeberInnen.

In **Tschechien** wiederum ist der Pensionsbeitrag mit 28% (DienstnehmerInnen- und DienstgeberInnenanteil) am höchsten – in Österreich liegt dieser bei 22,8%. In absoluten Zahlen werden auf Grund der unterschiedlichen Höchstbeitragsgrundlagen jedoch in Österreich maximal rd. EUR 1.800 jährlich mehr einbezahlt als in Tschechien.

Bulgarien, Albanien und Serbien sind die aus ArbeitgeberInnensicht mit Abstand „günstigsten“ Staaten. Die Höchstbeitragsgrundlage in Albanien (außer für Krankenversicherung) liegt bei EUR 8.600 p.a., jene in **Bulgarien** ist zwar fast doppelt so hoch, aber mit EUR 16.000 immer noch sehr gering – die tatsächlichen ArbeitgeberInnenkosten liegen nur bei rd. EUR 3.000. Die Höchstbeitragsgrundlage in Serbien liegt bei rd. EUR 30.000 p.a. mit maximalen ArbeitgeberInnenkosten von rd. EUR 5.400.

“

Die Slowakei zählt zu den Staaten mit den höchsten Lohnnebenkosten.

”

Was bleibt Arbeitnehmer- Innen netto vom Brutto- einkommen?

Auch DienstnehmerInnen müssen je nach Land unter- schiedlich viel beitragen.

Kosten entstehen bei Entsendungen nicht nur auf Unternehmensseite. Auch für DienstnehmerInnen ist relevant, was nach Abzug von Sozialversicherung und Lohnsteuer an Nettoeinkommen übrig bleibt. Diesem Aspekt widmet sich die aktuelle TPA Studie ebenfalls.

Einige der untersuchten Staaten haben eine so genannte „Flat-Tax“ im Bereich der Einkommensteuer. Das bedeutet, es gibt einen einheitlichen Steuersatz für natürliche Personen. Zu diesen Staaten zählen u.a. **Bulgarien und Serbien** mit einem Steuersatz von nur 10%. Aber: die Bemessungsgrundlage für die Einkommensteuer unterscheidet sich. Wird in Bulgarien die 10%ige Einkommensteuer wie in Österreich vom steuerpflichtigen Einkommen (Brutto abzüglich DienstnehmerInnenanteil zur Sozialversicherung) berechnet, ist die Basis in Serbien der Bruttobezug.

Auch **Ungarn und Rumänien** haben eine Flat-Tax von nur 15% bzw. 16%. Aber in diesen Ländern wird die Steuer ebenfalls von einer unterschiedlichen Bemessungsgrundlage berechnet: Ungarn zieht den Bruttobezug – Rumänien hingegen das steuerpflichtige Einkommen heran. Das bedeutet, die rumänische Steuer ist zwar um 1%-Punkt höher als in Ungarn, auf Grund der niedrigeren Bemessungsgrundlage ist sie jedoch faktisch geringer.

Tschechien hat ebenfalls einen niedrigen Steuersatz von 15% und einen Zuschlag von 7% bei Einkommen über rd. EUR 50.000 p.a.. Tschechien berechnet die Einkommensteuer jedoch vom so genannten „Superbrutto“: Dabei wird dem Bruttobezug als „Vorteil aus dem Dienstverhältnis“ noch der von den DienstgeberInnen getragene DienstgeberInnenanteil zur Sozialversicherung hinzugerechnet und dieser erhöhte Bruttobezug als Bemessungsgrundlage herangezogen.

“

Eine Flat Tax
haben unter
anderem Bulgarien
und Serbien.

”



Abzüge bei Angestelltengehältern: Österreich im Mittelfeld

Bei einem jährlichen Einkommen von EUR 40.000 brutto liegt Österreich genau im Mittelfeld, was die Belastungen für ArbeitnehmerInnen betrifft – natürlich unter Berücksichtigung der steuerlichen Begünstigung für das Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Das ergibt sich einerseits auf Grund der 6%igen Besteuerung für die Sonderzahlungen, andererseits auch auf Grund des progressiven Steuersatzes.

In Ungarn und Tschechien bringt die Flat-Tax ein niedrigeres Nettogehalt, da sie bereits ab dem ersten EUR zur Anwendung gelangt. In Österreich fällt dagegen erst ab einem steuerpflichtigen Einkommen von EUR 11.000 Einkommensteuer an.

In **Slowenien und Kroatien** erhalten die DienstnehmerInnen den geringsten Nettoeinkommen – in Slowenien bei einem Einkommen von EUR 150.000 sogar weniger als 50% des Bruttoeinkommens, in Kroatien rd. 55%. In Österreich liegt das Nettoeinkommen bei EUR 150.000 brutto bei rd. 60%.

Am meisten Nettogehalt erhält man in allen drei Gehaltsstufen ganz eindeutig in **Bulgarien und Serbien** gefolgt von Albanien, Rumänien und bei höherem Einkommen Tschechien.

Beim Spitzensteuersatz liegt Österreich mit 55% an vorderster Front. In der vorliegenden Studie spielte dieser allerdings keine Rolle, da er erst ab einem jährlichen steuerpflichtigen Einkommen von EUR 1 Million greift. Lässt man den Spitzensteuersatz außer Acht, haben nur die Länder Österreich und Slowenien einen Steuersatz von 50%. Danach folgen mit deutlichem Abstand Kroatien mit 36% Höchststeuersatz und Polen mit 32% Spitzensteuersatz.

„
Bulgarien & Serbien
für DienstnehmerInnen
am Besten.
“



Bei allen drei Gehaltsstufen bleibt DienstnehmerInnen in Bulgarien und Serbien am meisten am Konto.

Bei einem angenommenen jährlichen Einkommen von EUR 40.000 brutto liegt Österreich genau im Mittelfeld, was die Abzüge für DienstnehmerInnen betrifft. Bei Bruttogehältern von EUR 90.000 bzw. 150.000 ist Österreich jeweils am dritt-teuersten für ArbeitnehmerInnen.

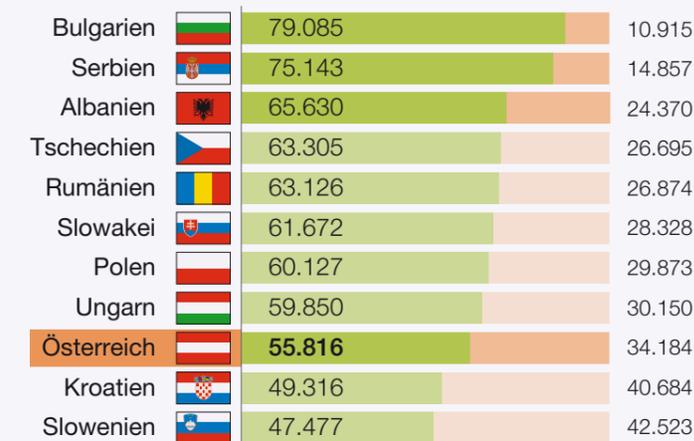
Bei allen drei Gehaltsstufen erhalten die DienstnehmerInnen in Slowenien und Kroatien den geringsten Nettoeinkommen. Am meisten Nettogehalt bleibt für alle drei Gehaltsstufen in Bulgarien und Serbien am Konto.

▶ Bruttogehalt Euro 40.000



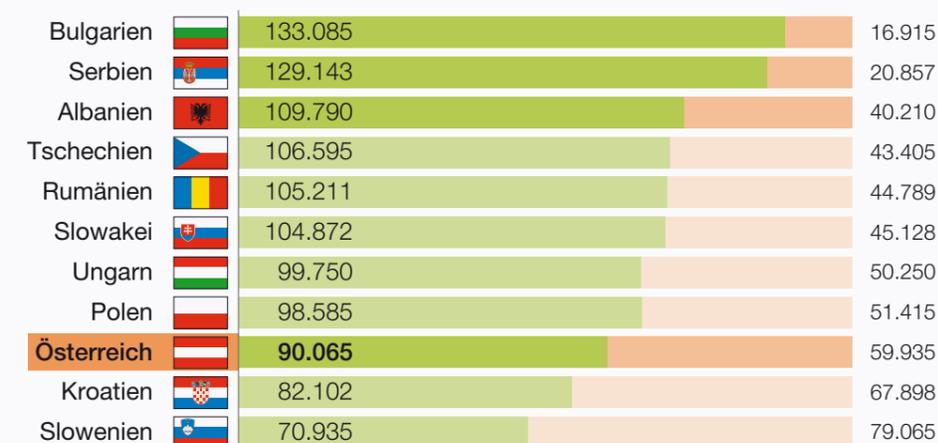
Nettogehalt der DienstnehmerInnen Lohnabgaben der DienstnehmerInnen

▶ Bruttogehalt Euro 90.000



Nettogehalt der DienstnehmerInnen Lohnabgaben der DienstnehmerInnen

▶ Bruttogehalt Euro 150.000



Nettogehalt der DienstnehmerInnen

Lohnabgaben der DienstnehmerInnen

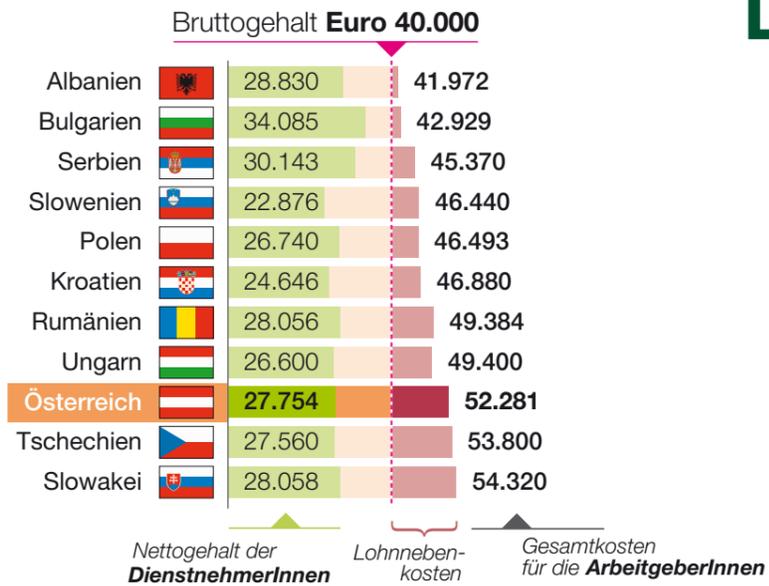
Fazit: Österreich ist teuer, bietet aber viel.

Das Ergebnis der TPA Studie zusammen gefasst:

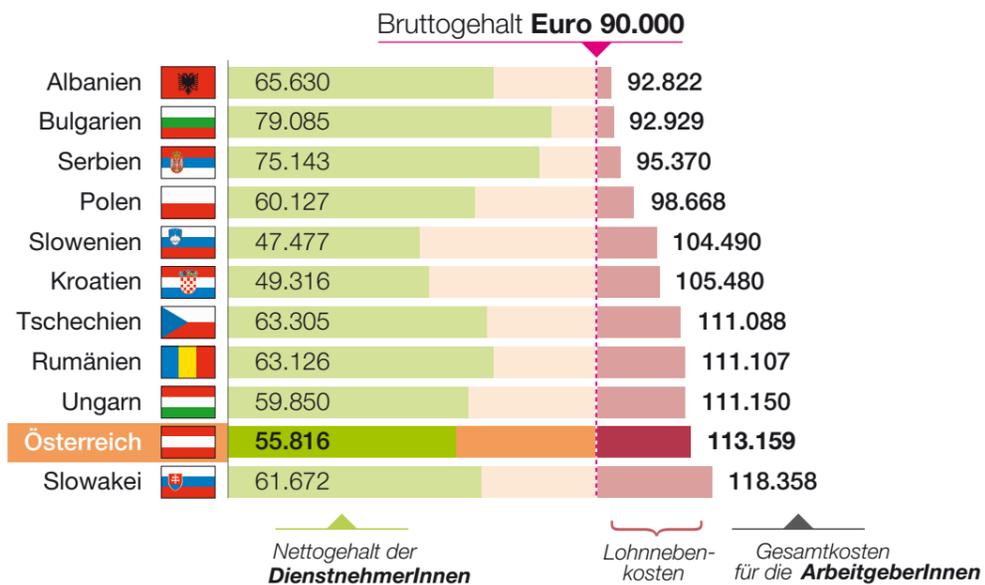
- Österreich liegt bei der Lohnnebenkostenbelastung im Spitzenfeld – speziell bei Managergehältern.
- Bei einem niedrigeren Bruttogehalt („Angestelltengehalt“) verzeichnen Staaten wie Ungarn, Rumänien, Tschechien und die Slowakei höhere oder ähnlich hohe Lohnnebenkosten.
- Dagegen liegen Bulgarien, Albanien oder Serbien deutlich unter Österreich, was die Lohnnebenkosten betrifft.
- Jedenfalls lohnt es sich für „Entsender und Entsendete“, genau hin zu schauen: denn das Sozialversicherungssystem in Österreich ist zwar teuer, aber in den meisten anderen Staaten gibt es kein vergleichbar gutes System im Bereich der Krankenversicherung und der Pensionsleistungen.
- Auch eine Flat Tax von nur 10% oder 15% heißt noch nicht, dass man tatsächlich auch nur diese Steuerbelastung hat – entscheidend ist jeweils die Basis für die Steuerberechnung.

Die Ergebnisse der TPA Studie auf einen Blick.

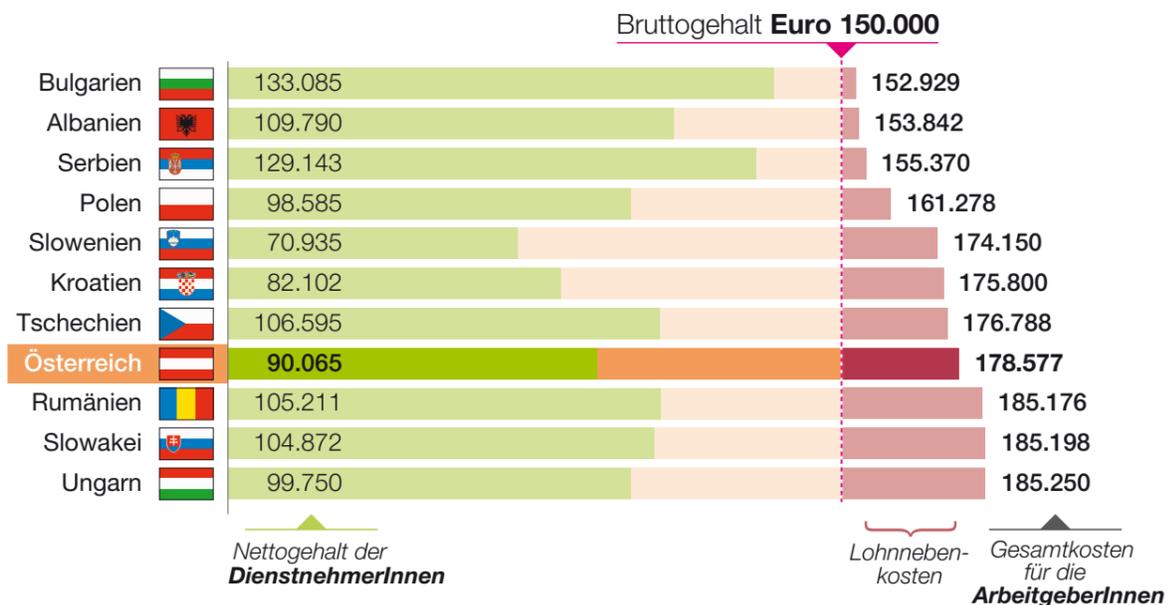
11 Länder im Vergleich: Netto- und Bruttogehalt für DienstnehmerInnen sowie Gesamtkosten für Unternehmen, analysiert für drei Gehaltsstufen.



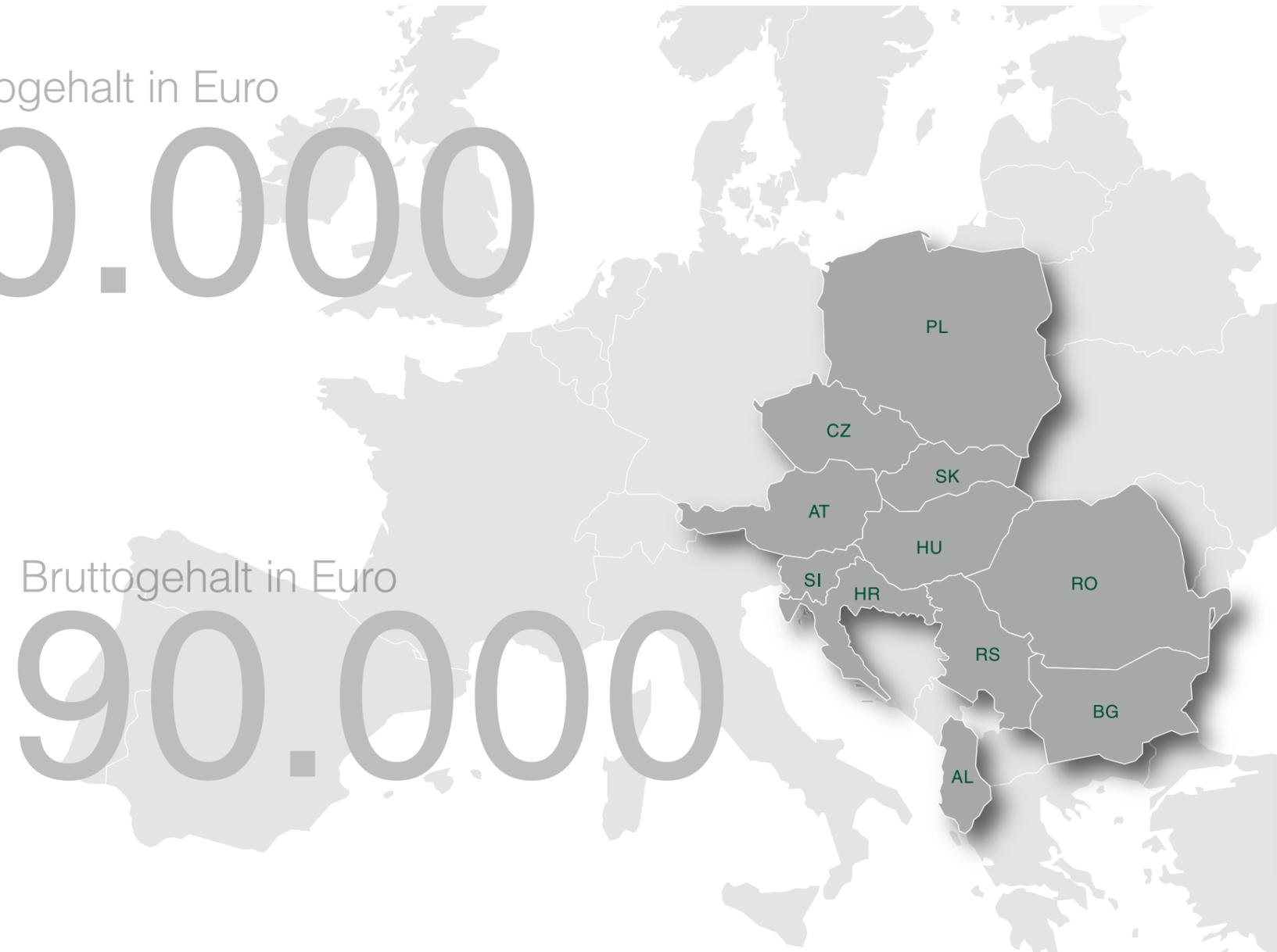
Bruttogehalt in Euro
40.000



Bruttogehalt in Euro
90.000



Bruttogehalt in Euro
150.000



Wirtschaftlicher Arbeitgeber und andere komplexe Faktoren.

Besteuerungsrecht kann zwischen Ländern aufgeteilt werden.

Für diese Studie wurden vereinfachende Annahmen getroffen – nämlich, dass Steuer- und Sozialversicherungspflicht im selben Staat gelten. Aber: in Österreich gibt es seit 2014 auch den Begriff des „wirtschaftlichen Arbeitgebers“. Er bedeutet, dass es für die Frage der Besteuerung darauf ankommt, ob DienstnehmerInnen an ein anderes ausländisches Unternehmen überlassen werden und ob die Kosten für DienstnehmerInnen an dieses Unternehmen weiterverrechnet werden. Ist dies der Fall, dann kann die erwähnte 183-Tage-Regelung nicht mehr

angewandt werden und der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin ist ab dem 1. Tag im anderen Staat steuerpflichtig. Falls der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin nur tageweise im anderen Staat tätig wird, kommt es zur Aufteilung des Besteuerungsrechts zwischen den beiden Staaten. Alle Staaten, die für diese Studie analysiert wurden, setzen ebenfalls den Begriff des wirtschaftlichen Arbeitgebers um – außer in bestimmten Fällen Polen.

Die Sozialversicherung kann auf Grund der Kollisionsnormen der EU-Verordnung auch in einem anderen Staat zum Tragen kommen als das Besteuerungsrecht.

Die Studienautoren



Dr. Wolfgang Höfle

E-mail: wolfgang.hoefle@tpa-group.at
Tel: +43 (1) 58835-146

Wolfgang Höfle ist Steuerberater, Unternehmensberater und Partner von TPA. Er zählt zu den führenden Experten auf dem Gebiet der Lohnsteuer- und Sozialversicherungsberatung. Weitere Schwerpunkte seiner Tätigkeit liegen in den Bereichen Mitarbeiterentsendung, Payrollcheck und Pensionsrecht. Wolfgang Höfle fungiert als

- Leiter des Kompetenz Centers „Sozial-, Arbeitsrecht, Lohnsteuer“ bei TPA
- Vorsitzender der Arbeitsgruppe Lohnsteuer des Fachsenats für Steuerrecht der Kammer der Wirtschaftstreuhänder
- Fachreferent und Autor
- Fachkundiger Laienrichter beim Obersten Gerichtshof.



Mag. Andrea Rieser

E-mail: andrea.rieser@tpa-group.at
Tel: +43 (1) 58835-176

Andrea Rieser ist Steuerberaterin und Senior Managerin bei TPA. Sie ist Expertin für Lohnsteuer- und Sozialversicherungsberatung. Ein weiterer Schwerpunkt ihrer Tätigkeit umfasst die Bereiche Mitarbeiterentsendung und Payroll.

Andrea Rieser fungiert als

- stellvertretende Leiterin des Kompetenz Centers „Sozial-, Arbeitsrecht, Lohnsteuer“ bei TPA
- Fachautorin und Vortragende.

Das Unternehmen TPA.

TPA wurde 1979 in Langenlois gegründet und zählt heute zu den führenden heimischen Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen. TPA beschäftigt in Österreich rund 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in zwölf Niederlassungen.

Die TPA Gruppe ist neben Österreich in zehn weiteren Ländern in Mittel- und Südosteuropa tätig: in Albanien, Bulgarien, Kroatien, Polen, Rumänien, Serbien, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn. Insgesamt zählt die Unternehmensgruppe mehr als 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an 27 Standorten.

Die Spezialkompetenzen der TPA Expertinnen und Experten liegen unter anderem in den Bereichen Arbeits-, Sozial- und Pensionsrecht, Immobilien, Unternehmensgründungen, Umgründungen und Nachfolgemodelle sowie in der Rechtsformgestaltung.



Steuerberatung
Wirtschaftsprüfung
Unternehmensberatung

Werfen Sie einen Blick auf:

www.tpa-group.at
www.tpa-group.com

Albanien | Bulgarien | Kroatien | Österreich | Polen | Rumänien | Serbien | Slowakei | Slowenien | Tschechien | Ungarn
Ein unabhängiges Mitglied der Baker Tilly Europe Alliance