



AHK

DHK

Deutsche Handelskammer  
in Österreich



# EXPERTENINFO

## Arbeiten im Homeoffice in Österreich

Arbeits- und steuerrechtliche Aspekte

März 2023

Deutsche Handelskammer in Österreich  
Schwarzenbergplatz 5, TOP 3/1 | 1030 Wien | Österreich  
ZVR 729893745 | ATU36819305  
Tel. +43 1 545 14 17-0 | Fax +43 1 545 22 59  
office@dhk.at | www.dhk.at

## Inhaltsverzeichnis

Arbeitsrechtliche Aspekte.....	3
I. Abgrenzung zur Entsendung.....	3
II. Rechtswahl - österreichisches Arbeitsrecht .....	4
Lohnsteuerrechtliche- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte .....	5
I. Sozialversicherungspflicht bei Beschäftigung im Homeoffice in Österreich .....	5
II. Einkommenssteuerpflicht bei Beschäftigung im Homeoffice in Österreich .....	6
1. (Un)beschränkte Steuerpflicht.....	6
2. Besteuerung des Einkommens aus unselbständiger Tätigkeit .....	7
Problematik der möglichen Entstehung der Betriebsstätte in Österreich .....	9
I. Entstehung der Betriebsstätte nach europäischem Recht .....	9
II. Entstehung der Betriebsstätte nach österreichischem Recht .....	10
III. Steuerliche Folgen bei Annahme einer Betriebsstätte in Österreich.....	11
Gesetzliche Besonderheiten bei Homeoffice in Österreich .....	12

## Arbeiten im Homeoffice in Österreich

Insbesondere die Corona-Pandemie und die in diesem Zusammenhang erlassenen Maßnahmen haben dazu geführt, dass viele Arbeitnehmer<sup>1</sup> von zu Hause aus arbeiten mussten. Aus diesem Grund haben die Arbeitgeber von den technischen Möglichkeiten, die für das mobile Arbeiten entwickelt wurden, Gebrauch gemacht. So wurde den Arbeitnehmern ermöglicht, ihre Arbeit vollumfänglich und ohne Einschränkungen zu Hause zu erledigen.

Seit 2021 wird der Begriff „Homeoffice“ in Österreich gesetzlich definiert: *„Arbeit im Homeoffice liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt.“* (§ 2h Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz).

Auch Grenzpendler, die in Österreich leben und in Deutschland arbeiten, profitieren von der Möglichkeit des Homeoffice. Doch im grenzüberschreitenden Bereich kann die Arbeit im Homeoffice weitreichende rechtliche Konsequenzen sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer haben. Folgende Aspekte sind zu beachten:

1. Das österreichische Arbeitsrecht **kann** zur Anwendung kommen.
2. Der Arbeitnehmer **kann** in Österreich sozialversicherungspflichtig werden.
3. Der Arbeitnehmer **kann** in Österreich einkommenssteuerpflichtig werden.
4. In Österreich **kann** eine steuerrechtliche Betriebsstätte begründet werden.

## Arbeitsrechtliche Aspekte

### I. Abgrenzung zur Entsendung

„Schickt“ der deutsche Unternehmer einen seiner Mitarbeiter nur für einen **befristeten Zeitraum nach Österreich**, um dort für das Unternehmen einen Auftrag (= Werkvertrag) zu erfüllen, so liegt eine Entsendung vor. Der entsandte Arbeitnehmer hat somit seinen ständigen Arbeitsort in Deutschland und übt seine Tätigkeit nur kurzfristig im Ausland aus, um danach wieder zurück nach Deutschland zu reisen. Der entsandte Arbeitnehmer muss daher **Rückkehrwille** haben, der bereits zum Zeitpunkt des Abschlusses der Entsendevereinbarung vorliegen soll.

In den ersten 24 Monaten der Entsendung ist der entsandte Arbeitnehmer **weiterhin im Heimatstaat (Deutschland) versichert**; im Entsendestaat (Österreich) ist die deutsche Sozialversicherung mit

---

<sup>1</sup> Im Sinne der besseren Lesbarkeit wird bei personenbezogenen Hauptwörtern in dieser Publikation die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

einer A1-Bescheinigung nachzuweisen. Allerdings sind im Bereich der Entsendung die umfassenden Melde- und Bereithaltungspflichten zu berücksichtigen.

**Hinweis:**

Bezüglich der Entsendung von Arbeitnehmern von Deutschland nach Österreich verweisen wir auf unsere [DHK Publikationen - Rechtsinformationen kurz und kompakt. \(ahk.de\)](#). Gerne berät und unterstützt Sie das Rechtsteam der Deutschen Handelskammer in Österreich.

Wenn im Arbeitsvertrag als gewöhnlicher Arbeitsort Österreich vereinbart wird oder der Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit (teils oder ständig) im Homeoffice in Österreich arbeitet, so liegt keine Entsendung im Sinne des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) vor, weil kein Rückkehrwille des Arbeitnehmers vorliegt. In so einem Fall sind sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer diverse arbeitsrechtliche und steuerrechtliche Aspekte zu beachten:

## II. Rechtswahl - österreichisches Arbeitsrecht

**Grundsätzlich** kommt **österreichisches Recht** zur Anwendung, wenn der Mitarbeiter des deutschen Unternehmens seine Tätigkeit in Österreich verrichtet (Rom-I-Verordnung). Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, durch Parteienvereinbarung deutsches Recht zu vereinbaren.

Die Grenze der Anwendbarkeit deutschen Rechts liegt jedoch dort, wo zwingende Vorschriften des Tätigkeitslandes des Arbeitnehmers (= Österreich) zum Schutz des Arbeitnehmers die Anwendbarkeit des jeweils national gültigen Rechts vorschreiben. Zwingend ist eine Vorschrift des entsprechenden Tätigkeitslandes demnach immer dann, wenn sie dem Arbeitnehmer den größeren Schutz zuteilwerden lässt als das nationale Recht des außerhalb des Tätigkeitslandes ansässigen Arbeitgebers (= Deutschland).

Ein Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, welcher bei einem Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich beschäftigt ist (und somit nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft in Österreich ist), hat zwingend Anspruch zumindest auf jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder **kollektivvertragliche Entgelt**, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt (§ 3 Absatz 3 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz [LSD-BG]). Dies umfasst insoweit auch zwingend ein 13. und 14. Monatsgehalt (= **Weihnachts- und Urlaubsgeld**).

Die **wöchentliche Normalarbeitszeit** darf in Österreich 40 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit grundsätzlich 8 Stunden nicht überschreiten. Arbeitsleistungen bis zum Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit sind als Normalarbeitszeit zuschlagsfrei zu vergüten. Gemäß § 10 Arbeitszeitgesetz (AZG) beträgt der gesetzliche **Überstundenzuschlag** 50 %, die meisten Kollektivverträge sehen jedoch spezielle Zuschläge für den Fall der Mehrarbeit und Überstundenleistungen vor. Wenn - im Vergleich zu deutschen Bestimmungen - österreichische Regelungen über die Arbeitszeit für den Arbeitnehmer günstiger sind, so haben diese zwingend Vorrang.

Der Arbeitnehmer hat in Österreich gesetzlichen Anspruch auf bezahlten **Mindesturlaub von 25 Arbeitstagen** bei 5-Tage-Woche bzw. 30 Arbeitstagen bei 6-Tage-Woche. Da in Deutschland der gesetzliche Mindesturlaub weniger als 25 bzw. 30 Arbeitstagen beträgt, so genießt auch hierbei das österreichische Gesetz Vorrang. So kann das österreichische Urlaubsgesetz einzelvertraglich nicht abbedungen werden.

#### Hinweis

Gerne unterstützen wir Sie bei der Erstellung/Prüfung Ihres Arbeitsvertrags!  
[Wir kennen uns im österreichischen Arbeitsrecht aus. \(ahk.de\)](#)

Wenn österreichisches Arbeitsrecht anzuwenden ist (Rom I-Verordnung), hat der deutsche Arbeitgeber eine Betriebliche Vorsorgekasse auszuwählen und einen Beitrag in Höhe von 1,53 % des monatlichen Gehalts inklusive allfälliger Sonderzahlungen abzuführen. Die Geltung der zwingenden Bestimmungen gemäß § 48 BMSVG kann durch Rechtswahl nicht ausgeschlossen werden, sofern österreichisches Arbeitsrecht das grundsätzliche Arbeitsvertragsstatut nach der Rom I-Verordnung ist.

#### Hinweis

Gerne stehen wir Ihnen hierbei in Zusammenarbeit mit unserer [HK Bilanz & Service GmbH](#) hinsichtlich der Personalverrechnung entsprechender Mitarbeiter zur Verfügung.

## Lohnsteuerrechtliche- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte

### I. Sozialversicherungspflicht bei Beschäftigung im Homeoffice in Österreich

**Artikel 13 VO (EG) 883/2004** regelt die Sozialversicherungspflicht bei „**Mehrfachbeschäftigung**“. Mehrfachbeschäftigung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer gewöhnlich in mehr als einem Mitgliedstaat unselbständig tätig wird. Entscheidend für die Beurteilung des gewöhnlichen Arbeitsorts ist, ob die Beschäftigung in mehreren Staaten gewöhnlicher und fester Bestandteil der jeweiligen Tätigkeit ist, oder ob es sich bei der Beschäftigung in einem anderen Staat um einen Einzelfall handelt. Zu diesem Zweck erfolgt eine Gesamtbewertung aller maßgebenden Fakten, insbesondere des Arbeitsortes, wie er im Arbeitsvertrag definiert ist.

Wenn die Voraussetzungen für eine Mehrfachbeschäftigung vorliegen, ist der Anwendungsbereich von Artikel 13 Absatz 1 VO (EG) 883/2004 geöffnet, sodass der Arbeitnehmer unter einer der folgenden beiden Voraussetzungen den **Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaats** unterliegt:

- Der Arbeitnehmer übt einen wesentlichen Teil seiner Tätigkeit im Wohnmitgliedstaat aus.
- Der Arbeitnehmer ist bei mehreren Arbeitgebern mit Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten beschäftigt.

Bei der Anwendung von Artikel 13 Verordnung bedeutet die Ausübung „eines wesentlichen Teils der Beschäftigung“ in einem Mitgliedstaat, dass der Arbeitnehmer dort einen quantitativ erheblichen Teil seiner Tätigkeit ausübt (im Sinne von mindestens 25 % der Arbeitszeit oder des Arbeitsentgeltes). Wenn der Mitarbeiter in seinem Wohnsitzstaat weniger als 25 % seiner Arbeitsleistung erbringt, so verlagert sich die Sozialversicherungszuständigkeit gemäß der EU-Verordnung in den Mitgliedstaat, in welchem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

### **Beispiel 1:**

Frau Schmidt hat ihren Wohnsitz in Österreich. Ihr Arbeitgeber hat seinen Sitz in Deutschland. Frau Schmidt und ihr Arbeitgeber vereinbaren, dass sie an einem Arbeitstag in der Woche im Homeoffice in Österreich arbeitet. In welchem Staat ist Frau Schmidt sozialversicherungspflichtig?

- Grundsätzlich ist Frau Schmidt im Wohnsitzstaat sozialversicherungspflichtig. Sie erbringt jedoch keinen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit in Österreich (mindestens 25 % ihrer Arbeitszeit bzw. ihres Arbeitsentgeltes). Aus diesem Grund verlagert sich die Sozialversicherungszuständigkeit in den Sitzstaat ihres Arbeitgebers (= Deutschland).

### **Beispiel 2:**

Frau Schmidt hat ihren Wohnsitz in Österreich. Ihr Arbeitgeber hat seinen Sitz in Deutschland. Frau Schmidt wird an vier Arbeitstagen in der Woche im Homeoffice in Österreich arbeiten und an einem Arbeitstag in der Woche im Büro in Deutschland. In welchem Staat ist Frau Schmidt sozialversicherungspflichtig?

- Grundsätzlich ist Frau Schmidt im Wohnsitzstaat sozialversicherungspflichtig. Sie erbringt einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit in Österreich (mindestens 25 % ihrer Arbeitszeit bzw. ihres Arbeitsentgeltes). Folglich ist Frau Schmidt weiterhin in ihrem Wohnmitgliedstaat (= Österreich) sozialversicherungspflichtig.

#### Hinweis:

Bitte beachten Sie, dass Mitarbeiter in Österreich schon vor Arbeitsbeginn bei der zuständigen Gesundheitskasse angemeldet werden müssen!

## **II. Einkommenssteuerpflicht bei Beschäftigung im Homeoffice in Österreich**

### **1. (Un)beschränkte Steuerpflicht**

Grundsätzlich ist eine Person in dem Staat **unbeschränkt steuerpflichtig** (d.h. mit ihrem gesamten **Welteinkommen**), in dem diese ihren Wohnsitz bzw. ihren ständigen Aufenthalt hat. Als Wohnsitz gilt jede Wohnmöglichkeit, die Sie jederzeit nutzen können, und zwar ohne dafür die Zustimmung einer anderen Person zu brauchen. Wenn eine Person in zwei Staaten über eine ständige Wohnstätte verfügt, so ist sie nur in dem Staat unbeschränkt steuerpflichtig, zu dem sie die engeren persönlichen und wirtschaftlichen Beziehungen hat (Mittelpunkt der Lebensinteressen). Nach einem Aufenthalt

im Ausland über sechs Monate, tritt die unbeschränkte Steuerpflicht auf jeden Fall (rückwirkend) im Ausland ein.

## 2. Besteuerung des Einkommens aus unselbständiger Tätigkeit

Hinsichtlich der Besteuerung des Einkommens aus unselbständiger Tätigkeit gilt das **Tätigkeitsstaat-Prinzip**: Wenn sich der Ansässigkeitsstaat vom Tätigkeitsstaat unterscheidet, ist die Person grundsätzlich

- im Ansässigkeitsstaat mit ihrem gesamten Welteinkommen (= unbeschränkte Steuerpflicht) und
- im Tätigkeitsstaat mit dem dort erzielten Einkommen

steuerpflichtig. Nach diesem Prinzip muss das Einkommen aus unselbständiger Arbeit daher grundsätzlich in dem Mitgliedstaat besteuert werden, in dem die unselbständige Tätigkeit körperlich ausgeübt wird. Das Einkommen des Arbeitnehmers, der in Deutschland körperlich unselbständig tätig ist, ist daher in Deutschland zu besteuern. Wenn der Arbeitnehmer im Homeoffice in Österreich arbeitet, so verlagert sich die Einkommensteuerpflicht aus unselbständiger Tätigkeit daher grundsätzlich nach Österreich, weil sich der Tätigkeitsstaat ändert. Gemäß Artikel 15 Absatz 2 DBA kommt es, trotz des Homeoffice in Österreich, jedoch zu keiner Änderung der Einkommenssteuerpflicht, wenn folgende **drei Voraussetzungen** kumulativ vorliegen:

- Der Arbeitnehmer hält sich in Österreich insgesamt nicht länger als 183 Tage während des betreffenden Kalenderjahrs auf.
- Die Vergütungen werden von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt, der nicht Österreich ansässig ist.
- Die Vergütungen werden nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen, die der deutsche Arbeitgeber in Österreich hat.

Wenn ein Arbeitnehmer daher an weniger als 183 Tagen im Kalenderjahr in Österreich arbeitet und das Arbeitgeber-Unternehmen in Österreich weder ansässig ist noch eine Betriebsstätte oder eine feste Einrichtung hat, ist er weiterhin mit seinem gesamten Gehalt in Deutschland steuerpflichtig. Wenn diese drei Voraussetzungen nicht erfüllt sind, so darf das in Österreich erzielte Gehalt nur in Österreich besteuert werden.

Eine weitere Ausnahme vom Tätigkeitsstaat-Prinzip regelt Artikel 15 Absatz 6 DBA Deutschland/Österreich, nach dem das Besteuerungsrecht im Ansässigkeitsstaat (= Österreich) verbleiben kann: Wenn der Arbeitnehmer in dem einen Staat in der Nähe der Grenze seinen Wohnsitz und in dem anderen Staat in der Nähe der Grenze seinen Arbeitsort hat und täglich von seinem Arbeitsort an seinen Wohnsitz zurückkehrt (**Grenzgänger**), wird sein Einkommen nicht im Tätigkeitsstaat besteuert. Bei regelmäßiger Homeoffice-Möglichkeit gilt der Arbeitnehmer jedoch nicht als Grenzgänger, weil kein Grenzübertritt erfolgt.

Wenn das Gehalt in Österreich zu besteuern ist, besteht für den deutschen Arbeitgeber (ohne österreichische Betriebsstätte) grundsätzlich keine Pflicht zum Lohnsteuerabzug. Der Lohnsteuerabzug durch den deutschen Arbeitgeber kann jedoch freiwillig erfolgen.

#### Hinweis

Sowohl im ertragssteuerrechtlichen Bereich als auch in der Personalverrechnung bieten wir in Zusammenarbeit mit unserem Partner, der [HK Bilanz & Service GmbH](#), umfangreiche Dienstleistungen an. Für Informationen kontaktieren Sie uns gerne.

Wird vom freiwilligen Lohnsteuerabzug nicht Gebrauch gemacht, hat der ausländische Arbeitgeber (ohne österreichische Betriebsstätte) dem Finanzamt Österreich bis Ende Jänner des Folgejahres eine Lohnbescheinigung gemäß § 84a EStG zu übermitteln, wenn der unbeschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer seinen Mittelpunkt der Tätigkeit für mehr als sechs Monate im Kalenderjahr in Österreich hat.

#### **Beispiel 1 (Arbeitnehmer ist in Deutschland ansässig, arbeitet jedoch in Österreich):**

Herr Maier hat seinen Wohnsitz in Deutschland. Von seinem deutschen Arbeitgeber hat er die Anweisung erhalten, dass er von September bis November in der österreichischen Betriebsstätte seines Arbeitgebers arbeitet. Wo ist Herr Maier unbeschränkt steuerpflichtig (d.h. mit seinem Welteinkommen) und wo wird das Einkommen aus dieser unselbständigen Tätigkeit besteuert?

- Herr Maier hat seinen Wohnsitz in Deutschland, weshalb er in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtig ist (Ansässigkeitsstaat = Deutschland).

Sein Einkommen für seine Tätigkeit in Wien wird jedoch in Österreich besteuert, weil dieses von der österreichischen Betriebsstätte getragen wird (Tätigkeitsstaat = Österreich). Das Einkommen von September bis November unterliegt daher grundsätzlich in beiden Ländern der Steuerpflicht. Aus diesem Grund kommt das Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und Österreich zur Anwendung, nach dem die September- und November-Gehälter ausschließlich in Österreich besteuert werden dürfen.

#### **Beispiel 2 (Arbeitnehmer ist in Österreich ansässig und arbeitet auch in Österreich):**

Herr Müller und sein Arbeitgeber in Deutschland vereinbaren, dass Herr Müller donnerstags und freitags im Homeoffice in seiner Wohnung in Salzburg arbeitet. An restlichen Werktagen muss er weiterhin im Büro in Deutschland arbeiten. Am Wochenende bleibt Herr Müller bei seiner Familie zu Hause in Österreich. Wo ist Herr Müller unbeschränkt steuerpflichtig und wo wird das Einkommen aus dieser unselbständigen Tätigkeit besteuert?

- Herr Müller hat seinen Wohnsitz in Österreich, wo er unbeschränkt steuerpflichtig ist (Ansässigkeitsstaat = Österreich). Österreich darf daher grundsätzlich das gesamte Welteinkommen von Herrn Müller besteuern.

Deutschland darf als Tätigkeitsstaat jenen Teil der Vergütung besteuern, der auf die Arbeitstage in Deutschland zugeordnet wird. Das Einkommen für die Arbeitstage in

Deutschland dürfte daher grundsätzlich von beiden Ländern besteuert werden. Auch in diesem Beispiel kommt jedoch das Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und Österreich zur Anwendung. Demnach muss das in Deutschland erzielte Gehalt in Österreich von der Besteuerung freigestellt werden.

## Problematik der möglichen Entstehung der Betriebsstätte in Österreich

### I. Entstehung der Betriebsstätte nach europäischem Recht

Für die Beurteilung der Frage, ob ein ausländischer Unternehmer in Österreich eine Betriebsstätte begründet, weil sein Mitarbeiter in Österreich im Homeoffice tätig ist, müssen zunächst einmal die Regeln des internationalen Steuerrechts berücksichtigt werden. Das jeweils anwendbare Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) - zwischen dem Sitzstaat des Unternehmens und dem Ansässigkeits-(Homeoffice-)Staat des Arbeitnehmers - ist zu beachten.

Die OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) geht davon aus, dass ein Homeoffice in der Regel keine abkommensrechtliche Betriebsstätte begründet. Wenn allerdings der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer dazu auffordert, dauerhaft von zu Hause aus zu arbeiten und ihm keinen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt, obwohl aufgrund der Art der Tätigkeit ein solcher notwendig wäre, dann steht dem Arbeitgeber das Homeoffice zur Verfügung. Durch die Verfügungsmacht des Arbeitgebers würde in diesem Fall eine Betriebsstätte des Unternehmens begründet werden. Dabei ist aber zu beachten, dass die Ausübung der Tätigkeit im Homeoffice dauerhaft sein muss. Eine bloß sporadische oder gelegentliche Nutzung des Homeoffice ist mangels Dauerhaftigkeit nicht Betriebsstätten begründend.

In einem zweiten Schritt stellt sich die Frage, ob ein innerstaatlicher Besteuerungsanspruch Österreichs auch nach dem Abkommensrecht aufrechterhalten wird und ob durch das Homeoffice eine Betriebsstätte i.S.d. Artikel 5 DBA Deutschland/Österreich vorliegen kann. Das Vorliegen einer festen Geschäftseinrichtung i.S.d. Artikel 5 hängt im Allgemeinen von folgenden Faktoren ab: **Verfügungsmacht, Dauerhaftigkeit und unternehmerische Tätigkeit.**

Insbesondere die Faktoren der Dauerhaftigkeit und der Verfügungsmacht sind in Zusammenhang mit einer Homeoffice-Betriebsstätte zu prüfen. Die geforderte Dauerhaftigkeit der Geschäftseinrichtung wird grundsätzlich ab einem Zeitraum von sechs Monaten bejaht. Eine bloß sporadische oder gelegentliche Nutzung des Homeoffice eines Arbeitnehmers ist mangels ausreichender Verfügungsmacht nicht Betriebsstätten begründend. Wird etwa die Tätigkeit des Arbeitnehmers zu je 50 % am ausländischen Unternehmenssitz und zu 50 % im österreichischen Homeoffice ausgeführt, dann kann nicht mehr von einer bloß gelegentlichen Nutzung gesprochen werden.

## II. Entstehung der Betriebsstätte nach österreichischem Recht

Eine Betriebsstätte im Sinne der österreichischen Bundesabgabenordnung ist jede feste örtliche Anlage oder Einrichtung, die der Ausübung eines Betriebs oder wirtschaftlichen Geschäftsbetriebs dient. Als Betriebsstätten gelten insbesondere auch „Geschäftsstellen und sonstige Geschäftseinrichtungen“, die dem Unternehmer oder seinem ständigen Vertreter zur Ausübung des Betriebs dienen. Der Begriff der „sonstigen Geschäftseinrichtung“ wird weit ausgelegt: Schon der Anschein eines „Hilfsstützpunktes“ begründet eine Betriebsstätte in Österreich.

Wird ein Angestellter eines deutschen Arbeitgebers in Österreich tätig und nutzt er dazu Räumlichkeiten in Österreich, so begründet der deutsche Arbeitgeber in diesem Zusammenhang im Regelfall eine Betriebsstätte in Österreich.

Das österreichische Bundesministerium für Finanzen hat mehrmals zur Frage Stellung genommen, ab wann eine Homeoffice-Tätigkeit Betriebsstätten begründend wirkt. So soll bei einem **Tätigkeitsausmaß im Homeoffice von 50 %** und mehr jedenfalls eine Betriebsstätte unterstellt werden, weil damit dem Arbeitgeber eine faktische Verfügungsmacht verschafft würde. Das wurde sogar in manchen Anfragebeantwortungen des Bundesministeriums für Finanzen bei Homeoffice-Tätigkeiten von 25 % der Gesamtarbeitszeit des Arbeitnehmers so gesehen. Schon die Nutzung von Laptop und Mobiltelefon in der Wohnung des Arbeitnehmers soll eine „feste örtliche Anlage oder Einrichtung“ und somit eine Betriebsstätte des Unternehmens begründen.

Jedenfalls wird eine Betriebsstätte in Österreich begründet, wenn Räumlichkeiten, die in Österreich gelegen sind, von dem deutschen Unternehmer bzw. seinem in Österreich ansässigen Mitarbeiter im Wege eines Mietvertrags genutzt werden und dem Arbeitgeber-Unternehmer dauerhaft für die Betriebsausübung in Österreich zur Verfügung stehen.

Nicht zwangsläufig erforderlich ist, dass die Räumlichkeiten gegen Entgelt zur Verfügung gestellt werden. Auch ist es unerheblich, dass die betriebliche Korrespondenz ausschließlich zwischen dem österreichischen Kunden und dem Unternehmenssitz in Deutschland abgewickelt wird.

Eine Betriebsstätte eines Unternehmens kann auch durch abhängige Vertreter (z.B. Angestellte) begründet werden. Die Beschäftigung von abhängigen Vertretern führt jedoch nur dann zu einer Betriebsstätte, wenn sie die Vollmacht haben, im Namen des Unternehmers Verträge abzuschließen, und diese Vollmacht gewöhnlich auch ausüben (**Abschlussvollmacht**). Die Abschlussvollmacht muss für Verträge gelten, die die eigentliche Unternehmenstätigkeit darstellen. Eine Abschlussvollmacht liegt dann nicht vor, wenn die Verträge erst gültig werden, nachdem sie vom Unternehmer genehmigt sind.

Auch der Umstand, dass der Arbeitnehmer Aufwendungen oder Ausgaben im Zusammenhang mit der Nutzung des österreichischen Wohnsitzes geltend macht, soll für die Begründung einer Homeoffice-Betriebsstätte sprechen.

Auch dann, wenn Privatwohnungen Stützpunkt der Auftragserfüllung sind oder als Ansprechstelle für Kunden dienen, soll dadurch - unabhängig von der darin verbrachten Arbeitszeit - eine Betriebsstätte begründet werden.

**Ausnahme:** Tätigkeiten, denen eine bloß untergeordnete Funktion im Rahmen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens zukommt, weil sie nicht der Haupttätigkeit des gesamten Unternehmens entsprechen, werden als Hilfstätigkeiten oder vorbereitende Tätigkeiten bezeichnet. Diese führen zu keiner Betriebsstätten-Begründung. Das ist beispielsweise die Führung eines Vorrats an Waren des Unternehmens ausschließlich zur Aufbewahrung, Anzeige oder Lieferung oder zur Verarbeitung durch ein anderes Unternehmen.

### III. Steuerliche Folgen bei Annahme einer Betriebsstätte in Österreich

- Liegt anhand der oben erwähnten Kriterien eine Betriebsstätte in Österreich vor, hat dies zur Folge, dass der deutsche Arbeitgeber die Lohnsteuerbeträge, die auf die Bezüge des Mitarbeiters entfallen, an die zuständigen Finanzbehörden in Österreich abzuführen hat. Österreich obliegt insofern als Ausübungsstaat das Besteuerungsrecht (siehe *oben*).
- Neben der Verpflichtung zur Lohnsteuerabfuhr in Österreich wird des Weiteren eine Kommunalsteuerpflicht in Österreich begründet. Die Kommunalsteuer ist eine lohnsteuerabhängige Gemeindeabgabe und beträgt 3 % der im jeweiligen Kalendermonat an die der Betriebsstätte zuzuordnenden Mitarbeiter gezahlten Bruttolohnsumme.
- Hinsichtlich der Ertragsbesteuerung erfolgt grundsätzlich eine Versteuerung sowohl am Sitz des Unternehmens in Deutschland als auch am Sitz der Betriebsstätte in Österreich. Durch das Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und Österreich wird solche Doppelbesteuerung jedoch vermieden. Danach sind die Gewinne der österreichischen Betriebsstätte in Österreich zu versteuern und werden in Deutschland von der Besteuerung freigestellt. Die Besteuerung der Gewinne des deutschen Unternehmens erfolgt im Übrigen in Deutschland nach den nationalen gesetzlichen Regelungen.
- Umsatzsteuerrechtlich ist die Betriebsstätte als Unternehmerin im Sinne des österreichischen Umsatzsteuerrechts zu behandeln. Die ihr fehlende eigene Rechtspersönlichkeit ist in diesem Zusammenhang unschädlich. In Ermangelung der Anwendbarkeit von Doppelbesteuerungsabkommen im Bereich der Umsatzsteuer unterliegen die Umsätze der österreichischen Betriebsstätte der Umsatzsteueranlagung in Österreich. Die erforderliche österreichische Steuernummer erteilt das für die Zweigniederlassung zuständige Finanzamt am jeweiligen Ort des Sitzes der Zweigniederlassung. Weitere Folge wäre, dass das Mehrwertsteuerrückerstattungsverfahren für dieses Unternehmen nicht mehr anwendbar wäre.

### Hinweis

Sowohl im umsatzsteuerrechtlichen wie auch im ertragssteuerrechtlichen Bereich bieten wir in Zusammenarbeit mit unserem Partner, der [HK Bilanz & Service GmbH](#), umfangreiche Dienstleistungen an. Für Informationen kontaktieren Sie uns gerne.

### Achtung!

In Österreich ist ein **Vorsteuerabzug** in Zusammenhang mit der Anschaffung, Miete oder dem Betrieb von PKW, Kombinationskraftwagen oder Krafträdern nicht gestattet (§ 12 Absatz 2 Z 2 lit. b UStG). Davon ausgenommen sind Fahrschulkraftwagen, Vorführcraftfahrzeuge und Kraftwagen, die zur gewerblichen Weiterveräußerung bestimmt sind sowie Kraftfahrzeuge, die zu mindestens 80 % dem Zweck der gewerblichen Personenbeförderung oder der gewerblichen Vermietung dienen.

Eine Liste mit weiteren vorsteuerabzugsberechtigten Kleinkraftwagen, Kastenwagen, Pritschenwagen und Kleinbussen finden Sie auf der [Webseite des Bundesministeriums für Finanzen](#).

Auch im Zusammenhang mit der Verwendung von Firmenfahrzeugen stellen sich weitere Fragestellungen. Nähere Informationen entnehmen Sie unserer Publikation „[Rechtliche und steuerrechtliche Probleme bei Firmenfahrzeugen](#)“.

## Gesetzliche Besonderheiten bei Homeoffice in Österreich

- Homeoffice bleibt Vereinbarungssache. Zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber muss eine schriftliche Homeoffice-Vereinbarung geschlossen werden. Ein Mindestinhalt der Vereinbarung ist jedoch nicht vorgesehen. Die Homeoffice-Vereinbarung kann aus wichtigen Gründen unter Einhaltung einer einmonatigen Frist zum Monatsletzten vorzeitig aufgelöst werden.
- Der Arbeitgeber hat die erforderlichen digitalen Arbeitsmittel bereitzustellen. Nach den Erläuterungen sind damit die IT-Hardware sowie die Datenverbindung gemeint. Eine abweichende Regelung ist zulässig. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall aber für die Bereitstellung durch den Dienstnehmer einen angemessenen Kostenersatz leisten. Ein solcher kann - im Gegensatz zur alten Rechtslage - nicht mehr vertraglich ausgeschlossen werden. Der angemessene Kostenersatz kann auch pauschaliert werden.
- Das Homeoffice kann zu Werbungskosten beim Arbeitnehmer führen. Seit 2021 kann der Arbeitgeber ein nicht steuerbares Homeoffice-Pauschale bis zu 300 Euro jährlich auszahlen. Bei betrieblichen Einkünften können Betriebsausgaben geltend gemacht werden (Arbeitsplatzpauschale). Das Homeoffice-Pauschale soll insbesondere für jene Fälle zustehen, in denen keine oder nicht alle verwendeten digitalen Arbeitsmittel durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden. Die Berücksichtigung des Homeoffice-Pauschales setzt voraus, dass der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit auf Grund einer mit dem Arbeitgeber getroffenen Vereinbarung in der Wohnung ausübt. Es ist dabei unerheblich, ob die Zahlung

durch den Arbeitgeber auf einer individuellen oder kollektiven arbeitsrechtlichen Vereinbarung beruht. Auch eine Homeoffice-Tätigkeit auf Basis einer Dienstanweisung durch den Arbeitgeber ist als Vereinbarung zu werten. Als Homeoffice-Tage gelten nur jene Tage, an denen die gesamte berufliche Tätigkeit ausschließlich in der Wohnung ausgeübt wird. Der Arbeitgeber hat die Anzahl der Homeoffice-Tage und die Höhe des nicht steuerbar ausgezahlten Homeoffice-Pauschales im Rahmen des Jahreslohnzettels zu übermitteln.

- Mit einer Ergänzung im Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG) soll sichergestellt werden, dass die haftungsmildernden Bestimmungen des DHG auch dann greifen, wenn Schäden, die den Arbeitgeber treffen, etwa an digitalen Arbeitsmitteln oder abgespeicherten Arbeitsergebnissen, durch Angehörige herbeigeführt wurden.
- Weiters wurde mit einer Änderung des Arbeitsinspektionsgesetzes ausdrücklich klargestellt, dass die Organe der Arbeitsinspektion die privaten Haushalte des Arbeitnehmers, in denen die Arbeitsleistung im Homeoffice verrichtet wird, ohne ausdrückliche Zustimmung des Arbeitnehmers nicht betreten dürfen.
- Unfälle im Homeoffice gelten auch wie schon seit Beginn der Corona-Pandemie weiterhin als Arbeitsunfälle. Aus diesem Grund sollte die Homeoffice-Vereinbarung den Homeoffice-Ort klar definieren.

Diese Publikation gibt Ihnen lediglich eine Übersicht und erhebt keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit. Die weitere Einholung von fachkundigem Rat wird von uns dringend empfohlen.

Eine Haftung der Deutschen Handelskammer für den Inhalt dieser Publikation wird ausgeschlossen.

Für weitere Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

**Deutsche Handelskammer in Österreich**

Schwarzenbergplatz 5 Top 3/1, 1030 Wien

Rechtsabteilung

[office@dhk.at](mailto:office@dhk.at)

[www.dhk.at](http://www.dhk.at)

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.

Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen sind unzulässig und verboten.