

Entsendungsland Schweiz Teil VIII

Der Steuerausgleich

+++ In diesem letzten Teil der Serie „Entsendungsland Schweiz“ wird nachfolgend das Thema Steuerausgleich und hier insbesondere die möglichen Methoden zur Berechnung des Steuerausgleichs behandelt. Dieses Thema spielt bei einer Entsendung u.a. von Deutschland in die Schweiz oder umgekehrt insbesondere deshalb eine grosse Rolle, weil die Steuersätze der involvierten Länder in der Regel unterschiedlich hoch sind. +++

Bei Auslandseinsätzen spielt das Thema Steuern für den Mitarbeiter und das Unternehmen stets eine zentrale Rolle. Nicht nur weil mit dieser Thematik hohe Kosten verbunden sind, sondern auch weil in den meisten Fällen der Arbeitgeber sich an den Steuermehrkosten des Entsandten beteiligt. Es ist eine einfache administrative Handhabung gefragt, welche verständlich formuliert ist und alle Gegebenheiten abdeckt sowie alle Betroffenen gleich behandelt. Dies alleine schon stellt in Unternehmen eine Herausforderung dar.

Üblicherweise übernimmt der Arbeitgeber nicht die kompletten im Gastland anfallenden Steuerkosten, wenn er einen Mitarbeiter ins Ausland entsendet. Sondern er übernimmt nur die Steuermehrkosten. Dies bedeutet, dass der Mitarbeiter im Gastland grundsätzlich die gleiche Steuerbelastung hat, welche er auch im Heimatland gehabt hätte. Der Mitarbeiter wird somit im Ausland, im Vergleich zu seiner Steuerbelastung im Heimatland, weder schlechter noch besser gestellt. Wenn die Rede von der Übernahme der Steuern durch den Arbeitgeber ist, dann wird damit in der Regel nur die Steuer auf das Einkommen verstanden. Sonstige Steuerarten, wie z. B. die Vermögenssteuer, Kapitalgewinnsteuer oder andere werden vom Arbeitgeber in der Regel bei dem Steuerausgleich nicht berücksichtigt. Es hat sich eine Vielzahl von unterschiedlichen Berechnungsvarianten und Mischformen für die Übernahme der Steuermehrkosten, auch Steuerausgleich genannt, in den Unternehmen entwickelt. Die am häufigsten angewendeten Methoden sind die „Tax Equalization“ und die „Tax Protection“, die in der nachfolgenden Grafik dargestellt sind.

Der Hauptunterschied zwischen der „Tax Equalization“ und der „Tax Protection“ liegt in der Behandlung der Steuerbelastung, wenn diese im Gastland niedriger ist als im Heimatland. Bei der „Tax Equalization“ geht dieser Minderbetrag zu Gunsten des Arbeitgebers, bei der „Tax Protection“ profitiert davon der Arbeitnehmer.

Entsendung von der Schweiz nach Deutschland

➤ Steuerkosten im Gastland höher als im Heimatland

Steuern CH	15.000
Steuern D	25.000
Differenz	10.000

Entsendung von Deutschland in die Schweiz

➤ Steuerkosten im Gastland niedriger als im Heimatland

Steuern D	25.000
Steuern CH	15.000
Differenz	-10.000

Bei beiden Methoden wird die Steuerbelastung im Heimatland des Mitarbeiters hypothetisch berechnet. Diese Steuer wird dann auch als hypothetische Steuer bezeichnet. Der sich hieraus ergebende Betrag ist vom Mitarbeiter zu übernehmen. Für die Berechnung der Steuerbelastung im Heimatland wird in der Regel das Erwerbseinkommen, die persönlichen Verhältnisse (Familienstand, Anzahl abhängige Kinder) sowie der Wohnsitz mitberücksichtigt. Es ist zu beachten, dass in der Schweiz neben dem Kanton auch die Gemeinde, in welcher der Mitarbeiter wohnt, für die Höhe der Steuerbelastung ausschlaggebend ist. In der Regel wird das übrige Einkommen, wie bspw. Zins- und Dividendeneinkünfte und weitere steuerliche Abzugsmöglichkeiten (z. B. Schuldzinsen) nicht im Steuerausgleich berücksichtigt.

Die häufigste Vorgehensweise sieht folgendermassen aus: In einem ersten Schritt wird vor Beginn der Entsendung die hypothetische Berechnung der Steuerbelastung vorgenommen. Basierend auf dieser Berechnung wird dem Mitarbeiter diese anteilig gleich von Beginn an vom Gehalt in Abzug gebracht. Am Ende des Jahres und nach Festsetzung der effektiven Ge-



Friederike V. Ruch,
Steuerberaterin, Partnerin
CONVINUS International
Employment Solutions,
Zürich (Schweiz)
friederike.ruch@convinus.ch,
www.convinus.ch

CONVINUS unterstützt internationale tätige Unternehmen und Führungskräfte bei allen Herausforderungen (Steuern, Sozialversicherung, Verträge, Arbeitsbewilligungen, Vorsorge etc.) im Zusammenhang mit der Entsendung und der grenzüberschreitenden Erwerbstätigkeit von Mitarbeitern.

haltsdaten wird eine definitive hypothetische Steuerberechnung erstellt. Wurde dem Mitarbeiter während des Jahres ein zu hoher Betrag in Abzug gebracht, wird ihm die Differenz zurück erstattet. Wurde ihm hingegen ein zu geringer Betrag einbehalten, kommt es zu einer Nachbelastung

Im Gastland ist der Arbeitnehmer zur Einreichung einer Steuererklärung im Rahmen der

landes bezahlt werden oder der Mitarbeiter hat eventuell den Arbeitgeber bereits verlassen.

Die Praxis hat gezeigt, dass die konsequente Handhabung und Anwendung der gleichen Steuerausgleichsberechnungen bei allen Mitarbeitern wichtig ist. Eine für jeden verständliche und administrativ einfache Regelung im Rahmen des Steuerausgleichsverfahrens ist sinnvoll und empfehlenswert.

Tax Equalization

Tax Protection

Steuer Mehrkosten werden vom Arbeitgeber übernommen

Steuer Mehrkosten werden vom Arbeitgeber übernommen

Die Differenz der Steuerkosten geht zu Gunsten des Arbeitgebers

Die Differenz der Steuerkosten geht zu Gunsten des Arbeitnehmers

gesetzlichen Vorschriften verpflichtet. Basierend auf dieser Steuererklärung werden die effektiven Steuern im Gastland festgesetzt. Der auf das Erwerbseinkommen sich beziehende Steueranteil wird vom Arbeitgeber übernommen. Den Anteil der Steuern, welcher sich auf andere private Einkünfte (wie bspw. das Erwerbseinkommen des Ehepartners) bezieht, muss der Arbeitnehmer selbst übernehmen. In der Regel bezahlt der Arbeitnehmer den Gesamtbetrag der Steuern und erhält den vom Arbeitgeber übernommenen Steueranteil erstattet.

Die Differenz zwischen der hypothetischen Steuer und dem vom Arbeitgeber übernommenen Steueranteil wird als Steuer mehr- bzw. Steuerminderkosten bezeichnet.

Die vom Arbeitgeber übernommenen Steuer mehrkosten stellen in fast allen Staaten ein steuerpflichtiges Erwerbseinkommen dar und unterliegen zudem noch der Sozialversicherungspflicht. Diese Tatsache wird in der Praxis häufig nicht beachtet. Bei Kurzeinsätzen ist der Mitarbeiter zu dem Zeitpunkt meist schon gar nicht mehr im Gastland anwesend, zu dem vom Arbeitgeber die Steuerrechnungen des Gast-

Friederike V. Ruch

Entsendungsland Schweiz – die Serie

Teil I

Grenzgänger – Kleines Land mit großer internationaler Bedeutung

Teil II

Bewilligungsrechtliche Regelungen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in der Schweiz

Teil III

Bewilligungsrechtliche Regelungen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in der Schweiz

Teil IV

Entsendungspolitik oder Entsendungsrichtlinien

Teil V

Das Sozialversicherungs- und Vorsorgesystem der Schweiz

Teil VI

Die sozialversicherungsrechtlichen Aspekte einer Entsendung

Teil VII

Relocation in die Schweiz

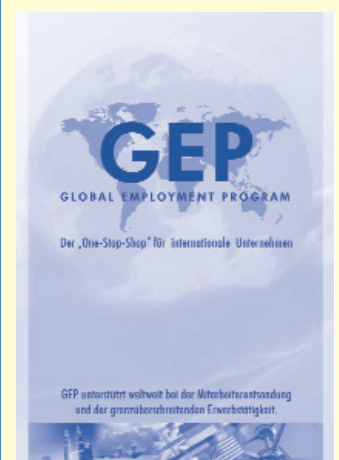
Teil VIII

Der Steuerausgleich

Hinweis in eigener Sache: Bei entsprechendem Interesse ist die Auflage eines Sonderheftes »Schweiz« für 2006 geplant, das alle Artikel noch einmal zusammenstellt und um aktuelle Beiträge ergänzt.
E-Mail: fachverlag@datakontext.com



GLOBAL EMPLOYMENT PROGRAM



Der „One-Stop-Shop“ für internationale Mitarbeiterereinsätze

www.GEPonline.com