



Herausforderung der Payroll bei Entsendungen – am Beispiel einer Entsendung aus der Schweiz nach Deutschland

Autorinnen: Friederike V. Ruch / Victoria Artiles Pflüger

Einsätze von Mitarbeitern zwischen der Schweiz und Deutschland sind sehr häufig anzutreffen; somit müssen sich viele Unternehmen mit der richtigen Abrechnung vor allem im Steuer- und Sozialversicherungsbereich auseinandersetzen.

Aufgrund des Mangels an qualifizierten Spezialisten in der Schweiz werden die benötigten Spezialisten für Projekte oder temporäre Einsätze in die Schweiz transferiert. In der Regel wird dies im Rahmen einer Entsendung vorgenommen, so dass der Mitarbeiter im bisherigen Sozialversicherungssystem verbleiben kann. Bei einer Entsendung gibt es nun einige Aspekte zu beachten, welche zu kleineren oder grösseren Herausforderungen für die Payroll-Abteilung führen können.

Bei einer Entsendung zwischen der Schweiz und Deutschland müssen die Payroll-Abteilungen in der Schweiz sowie in Deutschland viele Themen und Punkte für die richtige Abwicklung beachten. Anhand des nachfolgenden Beispiels möchten wir diese Aspekte nun näher beleuchten:

BEISPIEL:

Der britische Mitarbeiter der X GmbH, mit Sitz in Zürich, wird für 2 Jahre von Zürich (Schweiz) zu der Tochtergesellschaft XY AG in Frankfurt (Deutschland) entsandt. Der Mitarbeiter wird weiterhin von der X GmbH bezahlt. Die Kosten des Einsatzes in Deutschland werden jedoch von der Schweizer Gesellschaft an die deutsche Gesellschaft weiterbelastet. Im Entsendungsvertrag ist vereinbart, dass der Mitarbeiter „tax equalized“ ist und es wurde eine Nettolohnvereinbarung vorgenommen. Seine Familie bleibt in der Schweiz und auch der Mitarbeiter bleibt in der Schweiz angemeldet, da er jedes Wochenende an den Familienwohnsitz zurückkehrt.

Gehaltsauszahlung und Umsetzung in der Payroll

Unser Mitarbeiter erhält seinen Lohn in der Schweiz ausbezahlt. Die eigentliche „Payroll“ wird somit in der Schweiz geführt. In Deutschland wird eine „Shadow-Payroll“ geführt, da in Deutschland die Lohnsteuer abgeführt werden muss.

Beide Payroll-Abteilungen müssen jeden Monat eine Lohnabrechnung erstellen und diese gegenseitig austauschen. Es ist wichtig, dass beide Abteilungen über genau die gleichen Informationen verfügen.

Erfahrungsgemäss laufen bei Entsendungen nicht alle bezahlten Kosten in einem ersten Schritt über die Payroll-Abteilung, sondern Mitarbeiter reichen Kosten zur Rückerstattung auch über die Buchhaltung in den einzelnen Ländern ein. Daher müssen auch diese Kosten regelmässig von den Payroll-Abteilungen abgefragt werden. Der letzte zu beachtende Punkt ist dann noch die Kreditkartenabrechnung. Es sind daher auch die Kreditkartenbelege einzufordern, und dies an beide Payroll-Abteilungen weiterzuleiten, damit überhaupt die Möglichkeit besteht, dass die Payroll-Abteilungen in der Lage sind die richtigen Abrechnungen vorzunehmen.

Der Entsendungsvertrag ist zudem noch zu konsultieren, damit letztendlich auch alle Ansprüche des Mitarbeiters gemäss dem Entsendungsvertrag über die Payroll abgewickelt werden können. Häufig wird durch das Prüfen des Entsendungsvertrages erst ersichtlich, dass die eine oder andere Entsendungszulage nicht in den Lohnabrechnungen enthalten ist.

Steuern

Der britische Mitarbeiter wird aufgrund der Weiterbelastung der Kosten von der Schweizer Gesellschaft in die deutsche Gesellschaft gemäss dem bestehenden Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und der Schweiz (Art. 15) ab dem ersten Arbeitstag in Deutschland steuerpflichtig. In der Schweiz können nur noch Schweizer Arbeitstage sowie Arbeitstage in Drittstaaten besteuert werden. Jegliche deutschen Arbeitstage werden in Deutschland versteuert.



EXKURS:

Wenn der Mitarbeiter mit dem Beginn der Entsendung seinen Wohnsitz mit seiner Familie nach Deutschland verlegen würde, wären auch die Drittstaats-Arbeitstage in Deutschland steuerpflichtig. Lediglich die Schweizer Arbeitstage würden dann in der Schweiz der Besteuerung unterliegen.

Im Entsendungsvertrag ist eine „Tax Equalization“ vereinbart, d.h. der Mitarbeiter erhält die höhere deutsche Steuerbelastung auf seinem Erwerbseinkommen von seinem Arbeitgeber finanziell vergütet. Die Steuerbelastung des Mitarbeiters während des Einsatzes in Deutschland entspricht seiner Schweizer Steuerbelastung, welche vor dem Einsatz hypothetisch berechnet wird und bei der Definition des Nettolohns bereits berücksichtigt ist. Die monatliche Berechnung des deutschen Lohnsteuerbetrages muss nun von der Schweizer Payroll-Abteilung mit den Schweizer Sozialversicherungsbeiträgen entsprechend hochgerechnet werden.

Bei der monatlichen Betrachtung und Berechnung der deutschen Lohnsteuer muss ebenfalls geprüft werden, ob der Mitarbeiter „nicht-deutsche“ Arbeitstage hatte, denn auf diesen Arbeitstagen ist die deutsche Lohnsteuer nicht zu berechnen.

Des Weiteren müssen sämtliche Versicherungsbeiträge, welche in der Schweiz bezahlt werden, sowie sonstige Zahlungen geprüft werden, ob diese steuerlich aus deutscher Sicht zu erfassen sind. Sollte dies der Fall sein, muss entsprechend die Lohnsteuer darauf abgerechnet werden. Wenn es sich um Netto-Beträge handelt, müssen diese Beträge hochgerechnet werden.

Sozialversicherung

Aufgrund des bestehenden Personenfreizügigkeitsabkommens kann der britische Mitarbeiter während der zweijährigen Entsendung nach Deutschland im Schweizer Sozialversicherungssystem unterstellt bleiben und von einer Sozialversicherungspflicht in Deutschland befreit werden. Das Personenfreizügigkeitsabkommen gilt für EU-Staatsangehörige und Schweizer sowie für Sachverhalte in der Schweiz und in einem anderen EU-Mitgliedsstaat, so dass dies auch für den britischen Mitarbeiter anwendbar ist. Die zweite Bedingung für die Möglichkeit der Anwendung des Personenfreizügigkeitsabkommens mit der Konsequenz der Weiterversicherung in der Schweiz ist, dass der Mitarbeiter nur für einen befristeten Zeitraum (max. zwei Jahre) nach Deutschland entsandt wird.

Somit kann festgehalten werden, dass der Mitarbeiter im Schweizer Sozialversicherungssystem versichert bleiben kann, da die Bedingungen hierfür erfüllt sind. Nach der Feststellung, dass nur die Schweizer Sozialversicherungsbeiträge zu berücksichtigen sind, gilt es nun die Basis der Berechnung der Beiträge und somit die Berechnungsgrundlage bzw. den versicherten Lohn zu bestimmen.

Die Schweizer Payroll-Abteilung muss für die richtige Berechnung und Abführung der Sozialversicherungsbeiträge die Sozialversicherungspflicht der Entsendungszulagen sowie sämtliche Zahlungen prüfen, welche an den Mitarbeiter geflossen sind. Des Weiteren werden häufig bei der Vereinbarung von Vergütungselementen mit dem Mitarbeiter diese teilweise als Brutto-Beträge und teilweise als Netto-Beträge vereinbart, was

den involvierten Payroll-Abteilungen keine Hilfe ist, sondern die Abrechnung noch komplizierter macht.

Bei der Berechnung der Schweizer Sozialversicherungsbeiträge sind nun alle Netto-Beträge (inkl. der deutschen Lohnsteuer) hochzurechnen, damit die richtige Bemessungsgrundlage bestimmt werden kann. Damit jedoch ändert sich dann auch wiederum die Berechnungsgrundlage für die deutsche Lohnsteuer. Da die Schweizer Sozialversicherung nicht nach oben begrenzt ist, stellt dies in der Praxis eine besondere Herausforderung dar.

Weiterbelastung der Kosten

Für die Weiterbelastung der Kosten muss eine entsprechende Vereinbarung getroffen werden, anhand dieser dann die monatlichen oder quartalsweisen Weiterbelastungen vorgenommen werden. Diese werden in der Regel über Debit-Notes dann in unserem Beispiel von der Schweizer Gesellschaft in die deutsche Gesellschaft verrechnet.

Eine enge Zusammenarbeit der beiden Payroll-Abteilungen sowie der Finanzbuchhaltungsabteilungen ist notwendig, damit die Möglichkeit besteht, die Lohnabrechnungen in beiden Ländern richtig zu erstellen und die korrekt berechneten Sozialversicherungs- und Steuerabgaben abzuführen.

HINWEIS:

Die Inhalte dieses Artikels stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen in keinem Fall eine individuelle Beratung. Die Inhalte wurden mit grosser Sorgfalt ausgewählt, jedoch übernimmt CONVINUS keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen.

Der gesamte Inhalt des Artikels ist geistiges Eigentum von CONVINUS und steht unter Urheberrecht. Jegliche Veränderung, Vervielfältigung, Verbreitung und öffentliche Wiedergabe des Inhaltes oder Teilen hiervon bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch CONVINUS.