



## Shadow-Payroll - Praxisbeispiel bei einer Entsendung von Deutschland in die Schweiz

Autoren: Friederike V. Ruch / Victoria Artiles Pflüger

Die grenzüberschreitende Tätigkeit eines Mitarbeiters hat in den meisten Fällen eine Auswirkung auf die sozialversicherungs- und steuerrechtliche Situation des Mitarbeiters. Der Mitarbeiter kann aufgrund der grenzüberschreitenden Tätigkeit unterschiedlichen Steuer- und Sozialversicherungssystemen unterstellt sein und zur Folge eine Beitragspflicht in mehreren Ländern haben. Die richtige Abwicklung und Abführung dieser Beiträge liegt grundsätzlich in der Verantwortung des Arbeitgebers beziehungsweise möglicherweise auch des Einsatzbetriebes im Einsatzland.

Aufgrund der möglicherweise unterschiedlichen Steuer- und Sozialversicherungsunterstellung führt dies dazu, dass in zwei Staaten eine Lohnbuchhaltung (Payroll) geführt werden muss. Nun wird ein Mitarbeiter in der Regel lediglich in einem Staat seinen Lohn ausbezahlt erhalten. Dies ist dann auch der Staat, in dem die Payroll geführt wird. Diejenige Payroll in dem Staat, in dem die Lohnbuchhaltung lediglich die Sozialversicherungs- oder Steuerabgaben abführt, aber keine Lohnauszahlung erfolgt, wird auch Shadow-Payroll genannt.

Wichtig ist, dass sowohl in der Payroll als auch in der Shadow-Payroll die gleichen Vergütungsbestandteile berücksichtigt werden. Diese werden allerdings selten vollumfänglich gleich beurteilt. So können Vergütungsbestandteile zwar in einem Staat steuerpflichtig sein, dies heisst jedoch nicht, dass sie dies in dem anderen Staat auch sein müssen. Das gleiche gilt für die Beurteilung bezüglich der Steuer- und Sozialversicherungspflicht.

### Praxisbeispiel

Ein deutscher Mitarbeiter wird für 2 Jahre aus Deutschland in die Schweiz entsandt. Seinen Lohn erhält er weiter in Deutschland ausbezahlt, wobei dieser an die Schweizer Einsatzgesellschaft kostenmässig weiterbelastet wird. In Deutschland wird demzufolge die Payroll geführt.

Während der Entsendung bleibt der Mitarbeiter grundsätzlich aufgrund des Personenfreizügigkeitsabkommens dem deutschen Sozialversicherungssystem unterstellt. Demzufolge sind deutsche Sozialversicherungsbeiträge abzurechnen. Diese Beiträge können im Rahmen der Payroll in Deutschland berücksichtigt werden.

Allerdings wird der Mitarbeiter aufgrund seiner Tätigkeit in der Schweiz quellensteuerpflichtig, daher wird in der Schweiz eine Shadow-Payroll für die Berechnung und Abführung der Schweizer Quellensteuer notwendig.

### Herausforderungen

Die grösste Herausforderung besteht darin, dass beide Länder alle Vergütungsdaten inklusive auch der bezahlten zusätzlichen Kosten über die Buchhaltung oder Spesen erhalten, damit beide Lohnbuchhaltungen ihre Berechnungen richtig erstellen können. Für das Aufsetzen der Schweizer Shadow-Payroll ist es nun notwendig, dass die deutsche Lohnabrechnung analysiert wird und nach Schweizer steuerrechtlichen Gesichtspunkten beurteilt wird.

Es kann nicht einfach der deutsche Bruttolohn für die Schweizer Berechnung als steuerpflichtiger Bruttolohn verwendet werden. Hier gibt es in der Regel vor allem zwei Punkte, welche es bei jeder deutschen Lohnabrechnung zu beachten gilt und in der Schweiz entsprechend angepasst werden müssen:



- Arbeitgeberbeiträge oder Arbeitgeberzuschüsse zur deutschen Kranken- und Pflegeversicherung: Da in der Schweiz diese Beiträge in der Regel vom Arbeitnehmer bezahlt werden, müssen diese Arbeitgeberbeiträge als Lohnbestandteil in der Berechnung dazu addiert werden.
- Fehlende Pensionskassenbeiträge in Deutschland: Aufgrund dessen, dass im Quellensteuertarif ein Abzug für Pensionskassenbeiträge enthalten ist, muss hierfür eine Aufrechnung für die Berechnung der Quellensteuer vorgenommen werden, sofern keine deutschen Pensionskassenbeiträge vom Arbeitnehmer bezahlt werden.

Daneben kann auch der in Deutschland berechnete Privatanteil eines Geschäftsautos nicht einfach übernommen werden, sondern muss neu nach Schweizer Recht berechnet werden. Der geldwerte Vorteil für den Arbeitsweg, der in Deutschland zu versteuern ist, muss in der Schweiz jedoch nicht berücksichtigt werden.

So gibt es eine Reihe von Besonderheiten. Es gilt jede Zahlung/Vergütung sowie jeden Abzug der ausländischen Gehaltsabrechnung zu prüfen und entsprechend nach den gesetzlichen Regeln abzubilden, so dass die richtigen Abgaben berechnet werden können. Dies stellt an die involvierten Payrollabteilungen eine Reihe von Herausforderungen.

Zudem gibt es bei der Umsetzung einer Shadow-Payroll eine Reihe von weiteren Punkten, welche es zu beachten gilt, hierzu zählen unter anderem auch Themen wie beispielsweise Steuerausgleich, Umrechnungskurs und Währungsausgleich. Das Zusammenspiel der beiden Lohnbuchhaltungen ist wichtig und eine besonders genaue Arbeitsweise ist notwendig, damit beide Lohnbuchhaltungen die Vergütungsbestandteile richtig abbilden.

#### **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.