



## NEWSLETTER 1 / 2017

### Inhalt

Globale Nomaden – grosse Chancen	1
Schwierigkeiten bei der Steuerpflicht leitender Angestellter im Verhältnis Deutschland-Schweiz	3
Grenzgänger Deutschland – Schweiz	4
Herausforderung der Payroll bei Entsendungen – am Beispiel einer Entsendung aus der Schweiz nach Deutschland	6

## Globale Nomaden – grosse Chancen

Autorin: Friederike V. Ruch

Arbeiten in einer vernetzten Welt ermöglicht nicht nur neue Chancen, sondern birgt auch neue Herausforderungen. Unternehmen nutzen die heutigen Chancen der virtuellen Zusammenarbeit und rekrutieren vermehrt globale Funktionen / Spezialisten an denjenigen Orten, an denen die entsprechenden notwendigen Kompetenzen gefunden werden können. Der Arbeitsort ist nicht mehr unbedingt an einen bestimmten Standort gebunden.

Eine Personengruppe, welche in diesem Zusammenhang eine grosse Rolle spielt, sind globale Nomaden. In fast jedem international tätigen Unternehmen sind solche Mitarbeiter anzutreffen, welche von einem Land zum anderen Land gesendet werden, um entweder Projekte oder Aufträge zu erledigen oder die eine oder andere Krise des Unternehmens zu meistern. Je nach Unternehmen sind dort mehr oder weniger solcher Personen anzutreffen. Diese bringen dem Unternehmen einen hohen Nutzen, bereiten aber je nachdem auch das grösste Kopfzerbrechen bei der Einhaltung jeglicher rechtlichen Aspekte, die ein solches Arbeitsverhältnis mit sich bringt. Es ist auch nicht jeder Mitarbeiter für eine solche Arbeitsweise geeignet.

## Familie

Nicht nur von den Unternehmen wird sehr viel gefordert, damit aus rechtlicher Sicht alles reibungslos abläuft, sondern auch von den Mitarbeitern, deren Familie in einem anderen Land lebt, das nicht unbedingt das Ursprungsland des Mitarbeiters ist, während der Mitarbeiter global tätig ist. Häufig begleitet die Familie den Mitarbeiter auch nicht in jedes Entsendungsland. In vielen Fällen begleitet die Familie den Mitarbeiter für vielleicht ein bis drei Einsätze und vor allem, wenn dann die Kinder in das Schulalter kommen, bestimmt die Familie das Wohnsitzland der Familie.

Wenn man innerhalb von zwei bis drei Einsätzen auch ein bis zweimal den Kontinent gewechselt hat, sich jedes Mal auf ein neues kulturelles Umfeld eingestellt hat, jedes Mal versucht, sich etwas mit den Nachbarn verständigen zu können oder nur herauszufinden, wo man am besten einkauft, verlangt das sehr viel. Ab dem Zeitpunkt, ab dem die Familie ihr Wohnsitzland bestimmt hat, heisst es dann für den Mitarbeiter, dass er sich nur noch allein in die einzelnen Länder versetzen lässt und somit sehr viel mehr Zeit beim Pendeln zwischen dem Arbeitsort und dem Wohnort der Familie verbringt.

Je nachdem wie weit auseinander die beiden Destinationen liegen, ist eine Rückkehr einmal die Woche nicht mehr möglich. Ein Teil des Familienlebens wird so auch auf Kommunikationsplattformen wie z.B. Skype verlagert und findet nicht klassischerweise beim gemeinsamen Abendessen oder den Ausflügen am Sonntag statt. Viele Ehepartner - meistens sind dies nach wie vor die Ehefrauen und Mütter, die dann mit den Kindern in einem Land bleiben - sagen jedoch, dass die Zeit, wenn der Ehemann für ein paar Tage nach Hause kommt, der Familie letztendlich mehr gibt als zuvor, als das gemeinsame Abendessen kaum stattgefunden hat oder die Sonntagsausflüge aufgrund der Arbeit hintenangestanden sind.

Für die HR- und Payroll-Abteilung sind die Herausforderungen jedoch in einem ersten Schritt, alle rechtlichen Aspekte überhaupt zu kennen und zu erfassen und dann letztendlich auch die verschiedenen rechtlichen Punkte reibungslos und richtig umzusetzen.



## Arbeitsvertrag

In der Regel bleiben diese Mitarbeiter während all ihrer Auslandseinsätze immer im Ursprungsunternehmen, dem Hauptsitz oder der Muttergesellschaft angestellt und erhalten lediglich einen zusätzlichen Vertrag; sei dies ein Entsendungsvertrag oder ein lokaler Vertrag für das Einsatzland je nach den rechtlichen Gegebenheiten des Einsatzlandes. Das Land, in dem dann der Ursprungsarbeitsvertrag liegt, wird häufig das Ursprungsland genannt. Dies ist oftmals auch noch der einfachste Punkt.

## Arbeitsbewilligung / Reisevorschriften

Je nach Einsatzdauer in einem anderen Land ist in der Regel eine Arbeitsbewilligung notwendig. Je nach Einsatzland kann die Beantragung unterschiedlich lange dauern, da es sich meistens um Spezialisten oder wichtige Kadermitarbeiter handelt, ist oftmals das eigentliche Erhalten der Arbeitsbewilligung nicht der kritische Punkt, sondern die Zeitdauer bis diese erteilt wird. Nicht in jedem Land ist eine Arbeitsbewilligung innerhalb weniger Tage zu erhalten, so dass es hier bei den entsprechenden Auslandseinsätzen eine schnelle Vorgehensweise benötigt.

Wichtig ist auch, dass der Reisepass und die darin enthaltenen Stempel von anderen Ländern geprüft werden, da möglicherweise ein Stempel im Pass enthalten ist, mit dem der Mitarbeiter gar nicht in das andere Land einreisen kann und somit zunächst erst ein neuer Reisepass beantragt werden muss.

## Payroll

Häufig bleibt der Mitarbeiter im Ursprungsland auf der Payroll und im Einsatzland wird eine sogenannte Shadow-Payroll aufgesetzt, damit die möglichen Sozialversicherungs- und/oder Steuerabgaben berechnet und abgeführt werden können. Der Mitarbeiter möchte sich nicht bei jeder Versetzung auf eine neue Lohnabrechnung einstellen müssen, so dass die Auszahlung des Lohnes im Ursprungsland häufig am meisten Sinn macht.

Je nach Einsatzdauer ist es jedoch sinnvoll einen Teil des Salärs im Einsatzland auszuzahlen, denn dort entstehen häufig weitere Kosten für den Mitarbeiter. Ständige Geldtransfers von dem Bankkonto, auf dem der Lohn eingeht, auf ein Bankkonto im Einsatzland ist in der Regel sehr kostenintensiv in Bezug auf Bankgebühren und risikoreich in Bezug auf mögliche Wechselkursverluste.

## Sozialversicherung

Globale Nomaden können häufig nicht ein Leben lang ihre Versicherungskarriere in einem Land verfolgen. Für diese Personenkategorie muss man andere Lösungen finden. Unternehmen schliessen häufig internationale Pensionskassen-, Vorsorge- und Versicherungspläne ab, so dass die mögliche Reduktion von staatlichen Versicherungsleistungen aufgrund der besonderen Arbeitsortsituationen nahezu aufgefangen werden kann. Das Ziel des Arbeitgebers ist es, dass der Mitarbeiter für das Zugeständnis, dass er für den Arbeitgeber jederzeit auch in ein anderes Land geht, keine Versicherungslücken erleidet. Die meisten Unternehmen versuchen hier immer das bestmögliche Resultat zu erzielen, was aufgrund von mangelnden Versicherungslösungen nicht immer einfach ist.

Auch wenn internationale Versicherungslösungen gefunden werden, heisst dies nicht, dass nicht noch zusätzlich in den Einsatzländern Versicherungsbeiträge bezahlt werden und somit auch möglicherweise Versicherungsleistungsansprüche entstehen.

## Steuern

Die steuerliche Beurteilung für das Basissalär und den Bonus ist, solange die Familie den Mitarbeiter in das Einsatzland begleitet, einfach. Es ergibt sich dann grundsätzlich eine Steuerpflicht im Einsatzland mit dem Beginn des Einsatzes, die dann endet, wenn der Mitarbeiter mit der Familie das Land wieder verlässt. Dies wäre jedoch zu einfach. In den meisten Fällen zieht erst der Mitarbeiter um und dann kommt die Familie nach. Somit findet das Ganze etwas zeitversetzt statt. Für die steuerliche Beurteilung fangen hier schon die Schwierigkeiten an. Es folgen dann noch eine Vielzahl von weiteren: Wer darf Bonuszahlungen von früheren Einsätzen besteuern, was passiert wenn kein Doppelbesteuerungsabkommen anwendbar ist, was passiert mit Mitarbeiteraktien und -optionen, was ist mit den Zulagen?

In den meisten Fällen liegt die steuerliche Thematik beim Arbeitgeber und der Mitarbeiter muss sich nur teilweise damit auseinandersetzen, denn für ihn wird häufig vereinbart, dass er „tax equalized“ ist; dies bedeutet, die Steuern im Einsatzland muss der Arbeitgeber tragen. Erschwerend kommt dazu, dass es häufig ein bis zwei Jahre dauert bis die Steuererklärung definitiv eingeschätzt ist und somit das Steuerjahr abgeschlossen werden kann. Der Mitarbeiter ist dann häufig bereits wieder in einem anderen Land.



Es gibt noch eine Reihe von weiteren Themen, welche die Human Resources Verantwortlichen in diesen Fällen beschäftigt, zu denen gehören unter anderem: in welchem Land ist der Mitarbeiter als Headcount zu führen, wie werden Beförderungen oder Lohnerhöhungen oder Beurteilungen festgelegt? Diese Punkte und noch vieles mehr gilt es hierbei zu Bedenken.



## Schwierigkeiten bei der Steuerpflicht leitender Angestellter im Verhältnis Deutschland-Schweiz

Autorin: Norma Möller

Sofern es sich um einen grenzüberschreitenden Sachverhalt zwischen Deutschland und der Schweiz handelt, stellt die Beurteilung der Steuerpflicht von leitenden Angestellten eine der grössten Herausforderungen bei der Bestimmung der Einkommenssteuern dar. Aus Schweizer Sicht kommt es vor allem im Verhältnis zu Deutschland zu dieser Komplexität. Der Einsatz von leitenden Angestellten aus bzw. in anderen Staaten ist aus steuerlicher Sicht deutlich einfacher zu beurteilen, da hier andere zwischenstaatlichen Regelungen zugrunde liegen.

### Leitende Angestellte

Im Verhältnis Deutschland-Schweiz werden leitende Angestellte grundsätzlich nur im Sitzstaat der Gesellschaft besteuert. Das bedeutet, dass leitende Angestellte Schweizer Gesellschaften mit Wohnsitz in Deutschland auch dann mit ihrem gesamten Erwerbseinkommen für die leitende Tätigkeit in der Schweiz

besteuert werden, wenn sie gelegentlich in ihrem Wohnsitzstaat Deutschland oder Drittstaaten arbeiten.

Gerade für leitende Angestellte mit deutschem Wohnsitz ist diese Ausnahmeregelung des Doppelbesteuerungsabkommens (DBA) Deutschland-Schweiz sehr attraktiv, da sich so trotz etwaiger (teilweiser) Arbeitstätigkeit in Deutschland und anderen Staaten die hohen deutschen Steuern vermeiden lassen und der Arbeitnehmer von den tieferen Schweizer Steuern profitieren kann.

Der Begriff des leitenden Angestellten ist im DBA Deutschland-Schweiz genau definiert. Es gelten daher gemäss dem DBA Deutschland-Schweiz Art. 15 Abs. 4 nur Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, Direktoren und Prokuristen als leitende Angestellte. Weiterhin ist es zwingend erforderlich, dass die Person mit Prokura im Handelsregister eingetragen ist; die deutsche Finanzverwaltung prüft zudem regelmässig, ob ein Anstellungsvertrag mit der Schweizer Gesellschaft vorliegt, aus dem gemäss Aufgabenbeschreibung klar hervorgeht, dass die Person eine leitende Tätigkeit ausübt.

#### BEISPIEL:

1. Ein „Head of Sales“ mit Eintrag im Handelsregister ist ohne weitere Ausführungen kein leitender Angestellter im Sinne des DBA Deutschland-Schweiz, da er den genauen Wortlaut nicht erfüllt („Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, Direktoren und Prokuristen“).
2. Ein „Direktor of Sales“ ohne Eintrag im Handelsregister ist zwar ein leitender Angestellter nach dem Wortlaut des DBA Deutschland-Schweiz, aber er ist aufgrund von Sonderregelungen ohne den Eintrag im Handelsregister nicht berechtigt, von der Besteuerung als leitender Angestellter am Sitz der Gesellschaft Gebrauch zu machen.

### Leitende Tätigkeit für eine Schweizer Gesellschaft bei Wohnsitz in Deutschland

Sofern es sich bei den leitenden Angestellten für eine Schweizer Gesellschaft nicht um echte Grenzgänger aus Deutschland handelt, können sie grundsätzlich für alle Arbeitstage in der Schweiz besteuert werden. Hierbei ist es zunächst nicht von Bedeutung, ob die Arbeitstage in der Schweiz, Deutschland oder etwaigen Drittstaaten erbracht werden. Leitende Angestellte mit Wohnsitz in Deutschland, die die Voraussetzungen erfüllen, können aufgrund der niedrigeren Schweizer Steuern von erheblichen Steuererleichterungen profitieren, da Deutschland die Freistellungsmethode (und nicht die Anrechnungsmethode) anwendet.



In der Praxis wird daher sowohl von den Unternehmen als auch von den Mitarbeitern stark darauf hingewirkt (u.a. Eintrag im Schweizer Handelsregister, richtiger Titel im Arbeitsvertrag oder Zusatz zum Arbeitsvertrag, Wechsel vom echten zum unechten Grenzgängerstatus), dass sich dieser in Deutschland lebende Personenkreis tatsächlich als leitende Angestellte von Schweizer Gesellschaften im Sinne des DBA qualifiziert und damit die niedrigere Schweizer Besteuerung zum Tragen kommt.



### Leitende Tätigkeit für eine deutsche Gesellschaft bei Wohnsitz in der Schweiz

Aufgrund der höheren Steuerbelastung in Deutschland wird bei leitenden Angestellten mit Wohnsitz in der Schweiz, die für eine deutsche Gesellschaft tätig sind, üblicherweise versucht, dass sich diese nicht als leitende Angestellte im Sinne des DBA Deutschland-Schweiz qualifizieren, sondern als „reguläre“ Mitarbeiter besteuert werden können.

Aber Achtung! - In der Praxis zeigt es sich immer wieder, dass die deutschen Finanzverwaltungen eine äusserst hohe Kompetenz beweisen, wenn es darum geht, Steuersubstrat, das aufgrund übergeordneter Regelungen der Schweiz zuzuweisen wäre, dennoch nach Deutschland zu holen. Wir empfehlen Ihnen daher eine ausführliche Prüfung des Sachverhalts bei leitenden Angestellten mit Schweizer Wohnsitz, die für eine deutsche Gesellschaft tätig sind, um die höhere deutsche Steuerbelastung zumindest teilweise zu vermeiden. Dies ebenso auch bei leitenden Angestellten mit Wohnsitz in Deutschland, die für eine Schweizer Gesellschaft tätig sind.

## Grenzgänger Deutschland – Schweiz

Autor: Michael Kübler

In Zeiten zunehmender Mobilität sind grenzüberschreitende Anstellungsverhältnisse immer öfter anzutreffen. Internationale Konstellationen, bei denen Wohn- und Arbeitsort sich nicht im gleichen Land befinden, bergen u.a. im bewilligungs-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bereich diverse Herausforderungen.

### Arbeitsbewilligung

Grenzgänger mit einer EU/EFTA-Staatsangehörigkeit und Wohnsitz in Deutschland geniessen berufliche und geographische Mobilität. Sie können somit an jedem Ort in Deutschland wohnen und an jedem Ort in der Schweiz arbeiten. Bedingung ist lediglich die einmalige wöchentliche Rückkehr an den deutschen Wohnort. Eine Grenzgängerbewilligung (G-Bewilligung) ist in der Regel für fünf Jahre gültig, sofern ein unbefristeter Arbeitsvertrag vorliegt. Ist der Arbeitsvertrag für eine befristete Dauer ausgestellt, so richtet sich die Gültigkeitsdauer der G-Bewilligung in der Regel nach der Gültigkeitsdauer des Arbeitsvertrages.

Keht der Grenzgänger nur einmal pro Woche nach Deutschland zurück, ist eine Anmeldung in der Schweiz notwendig. Je nach Wohnsitzkanton kann die G-Bewilligung in eine L- oder B-Bewilligung umgewandelt werden.

### Steuerpflicht

Das Doppelbesteuerungsabkommen zwischen der Schweiz und der Bundesrepublik Deutschland (DBA CH-DE) regelt in Artikel 15a Abs. 1 und 2 gegenseitig die Besteuerung von erwerbstätigen Grenzgängern. Der Begriff Grenzgänger wird im steuerlichen Sinne nochmals in zwei Unterkategorien unterteilt:

- echte Grenzgänger
- unechte Grenzgänger

Von einem „echten Grenzgänger“ (Art. 15a Abs. 1 DBA CH-DE) ist die Rede, sofern die erwerbstätige Person täglich vom Schweizer Arbeitsort in den deutschen Wohnort zurückkehrt und dem Schweizer Arbeitgeber eine Ansässigkeitsbescheinigung des deutschen Finanzamtes (Formular Gre-1 bzw. Gre-2) vorlegt. Der echte Grenzgänger unterliegt einer pauschalen Quellenbesteuerung in der Schweiz von 4,5% seines Bruttoerwerbseinkommens und weiterhin der unbeschränkten



deutschen Einkommensteuerpflicht, sodass eine deutsche Einkommensteuererklärung abgegeben werden muss. Die in der Schweiz gezahlte pauschale Quellensteuer wird an die resultierende deutsche Steuerlast angerechnet. Die Sonderregelung im DBA bezüglich „leitenden Angestellten“ (Art. 15 Abs. 4 DBA CH-DE) findet für echte Grenzgänger keine Anwendung.

Das ausschlaggebende Kriterium, um von einem „echten“ zum „unechten“ Grenzgänger zu werden, ist die tägliche Rückkehr zum Wohnort. Wird diese gegebene Voraussetzung an mehr als 60 Tagen pro Jahr berufsbedingt nicht erfüllt, entfällt der echte Grenzgängerstatus. Die Pauschalbesteuerung von 4,5% in der Schweiz kann nicht mehr angewendet werden und der Grenzgänger unterliegt somit der ordentlichen Schweizer Quellensteuer. Ein Grenzgänger, der nur einmal wöchentlich nach Deutschland zurückkehrt, zählt zur Kategorie der unechten Grenzgänger.

### Sozialversicherung / Krankenversicherung

Basierend auf den bilateralen Verträgen zwischen der Schweiz und den EU/EFTA-Staaten, gilt das Erwerbortprinzip zur Festlegung des Versicherungslandes. Demzufolge unterstehen Grenzgänger mit einer EU-Staatsangehörigkeit dem Schweizer Sozialversicherungssystem. Zu beachten gilt hier eine eventuelle weitere Tätigkeit in Deutschland oder beispielsweise Tätigkeit im deutschen Homeoffice, da bei einer Tätigkeit von mehr als 25% im Wohnsitzstaat (= Deutschland), die Sozialversicherungs-

unterstellung vom Erwerbsstaat zum Wohnsitzstaat kippt. Der Grenzgänger ist demzufolge dann in Deutschland sozialversicherungspflichtig. Der Arbeitgeber in der Schweiz ist verpflichtet, diese Tatsachen jährlich zu prüfen, da dies ansonsten in sozialversicherungsrechtlichen Fehlentscheidungen resultieren kann und Mitarbeiter nicht richtig versichert sind.

EU-Staatsangehörige mit Grenzgängerstatus und Wohnsitz in Deutschland haben ein Optionsrecht bezüglich des Staates, in welchem sie krankenversichert sein möchten. Diese Grenzgänger können innerhalb von 3 Monaten nach der ersten Aufnahme der Erwerbstätigkeit in der Schweiz bzw. Startdatum der Grenzgängerbewilligung unter Vorlage eines deutschen Versicherungsnachweises eine Befreiung von der obligatorischen Schweizer Krankenversicherung beantragen. Das Optionsrecht kann nur einmalig ausgeübt werden.

### Grenzüberschreitende Nutzung eines Geschäftswagens

Soll dem Grenzgänger vom Schweizer Arbeitgeber ein Geschäftswagen zur Verfügung gestellt werden und eine private Nutzung vereinbart worden sein, ist Folgendes zu beachten:

In der EU ist grundsätzlich eine unverzollte Verwendung für den Arbeitsweg möglich, eine private Nutzung muss allerdings im Anstellungsvertrag vereinbart sein. Fehlt die vertragliche Vereinbarung, so muss das Fahrzeug grundsätzlich in Deutschland verzollt und versteuert werden. Bei Nichtbeachtung dieser Vorschriften drohen ausserdem Bussgelder, strafrechtliche Konsequenzen und die Beschlagnahmung des Fahrzeugs bei Grenzübertritt.

Per 1. Mai 2015 gilt eine Neuregelung in der EU, welche regelt, dass eine private Verwendung eines in der EU unverzollten Fahrzeugs lediglich für den Arbeitsweg gestattet ist. Weiter entsteht eine Mehrwertsteuerpflicht für den Schweizer Arbeitgeber in Deutschland, wenn dem Mitarbeiter die private Nutzung vertraglich erlaubt ist (gilt als langfristige „Vermietung“).

### Grenzüberschreitende Nutzung eines Privatwagens

Personen, welche ihren Wohnsitz im Zollland haben, jedoch in der Schweiz arbeiten, dürfen ihr ausländisches Fahrzeug mittels der sogenannten „15.30-Bewilligung“ auch in der Schweiz fahren. Die Bewilligung muss bei der ersten Einfuhr bei der Zollstelle beantragt werden.





## 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 Newsletter 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 Newsletter 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.

---



## SEMINARE 2017

15. - 16. März 2017, Zürich

### EXPATRIATES – INPATRIATES

Internationale Mitarbeiterinsätze erfolgreich vorbereiten, gestalten und durchführen (Schwerpunkt Deutschland – Schweiz)

17. Mai 2017, Basel

### SOZIALVERSICHERUNGSUNTERSTELLUNG VON INTERNATIONAL TÄTIGEN MITARBEITERN

7. September 2017, Luzern

### INTERNATIONALE PROJEKT- UND MONTAGEEINSÄTZE

Schwerpunkt: Steuern und Sozialversicherungen

25. Oktober 2017, Zürich

### GLOBAL MOBILITY KONFERENZ

Globale Nomaden – Arbeiten in einer vernetzten Welt

## WEBINARE 2017

19. Januar 2017

### MITARBEITER MIT ARBEITSVERHÄLTNISSEN IN MEHREREN LÄNDERN

4. April 2017

### AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN BEI ARBEITSBEWILLIGUNGEN IN DER SCHWEIZ

4. April 2017

### CURRENT CHALLENGES IN RECEIVING SWISS WORK PERMITS (Englisch)

1. Juni 2017

### INTERNATIONALE PAYROLL – LOHNABRECHNUNG MIT AUSLANDSBEZUG

8. Juni 2017

### US NATIONALS WORKING IN SWITZERLAND – US AND SWISS TAX IMPLICATIONS (Englisch)

21. September 2017

### GLOBAL MOBILITY MANAGEMENT FÜR INTERNATIONAL TÄTIGE UNTERNEHMEN

Aktuelle Herausforderungen bei Steuern und Sozialversicherungen

9. November 2017

### STEUERAUSGLEICH UND JAHRESENDDEKLARATION

---

#### IMPRESSUM:

Herausgeber: CONVINUS GmbH · Talstrasse 70 · CH-8001 Zürich  
Tel. +41 44 250 20 20 · Fax +41 44 250 20 22  
info@convinus.com · convinus.com  
© CONVINUS GmbH

---

#### BESTELLUNG / ABBESTELLUNG:

Falls Sie unseren Newsletter bestellen oder abbestellen möchten, bitten wir Sie, dies per E-Mail, Fax oder Telefon vorzunehmen.  
newsletter@convinus.com · convinus.com

---