

Presseinformation

Frankfurt am Main, 14. September 2017

In der Welt zu Hause – vermeiden Sie steuerrechtliche Fallstricke beim Arbeiten im Ausland

Zunehmende Globalisierung und die Exportorientierung der deutschen Wirtschaft veranlassen mittlerweile auch kleine und mittelständische Unternehmen, Arbeitnehmer ins Ausland zu entsenden. „Dabei gilt es, komplexe steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Regelungen zu beachten. Wir empfehlen daher jedem, sich bereits vor einer Tätigkeitsaufnahme im Ausland über diese Bestimmungen zu informieren“, so Lothar Herrmann, Präsident der Steuerberaterkammer Hessen.

Steuerliche Aspekte

Gibt der Arbeitnehmer bei einer Tätigkeit im Ausland seinen Wohnsitz und gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland vollständig auf, so erlischt damit seine unbeschränkte Steuerpflicht in Deutschland. Daraus können sich erhebliche steuerliche Konsequenzen ergeben. Nach seinem Wegzug ist der Arbeitnehmer im Regelfall nur noch mit Einkünften in Deutschland beschränkt steuerpflichtig, deren Quellen auch in Deutschland liegen.

Behält der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz in Deutschland bei, so ist er dort weiterhin unbeschränkt steuerpflichtig. Wird der Arbeitnehmer von einem inländischen Arbeitgeber in das Ausland entsandt, so spricht man von einer sogenannten Outbound-Entsendung. Da die unbeschränkte Steuerpflicht des Arbeitnehmers aufgrund seines in Deutschland beibehaltenen Wohnsitzes auch weiterhin besteht, erstreckt sich der deutsche Besteuerungsanspruch auf das Welteinkommen und somit auch auf die weltweit erzielten Einkünfte aus nichtselbstständiger Tätigkeit.

Wird das Gehalt durch einen inländischen Arbeitgeber gezahlt, so ist dieser zur Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer verpflichtet. Wird dagegen das Gehalt durch einen im Ausland ansässigen Arbeitgeber gezahlt, so erfolgt die Versteuerung durch eine Veranlagung zur Einkommensteuer.

Vermeidung einer möglichen Doppelbesteuerung

Aufgrund seiner vielfältigen internationalen Verflechtungen hat Deutschland mit über 100 Staaten (z. B. Österreich, Frankreich, Kanada und Japan) ein Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) abgeschlossen, um eine doppelte steuerliche Erfassung der Einkünfte nach Möglichkeit zu vermeiden. Hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung des DBA orientiert sich Deutschland regelmäßig an dem OECD-Musterabkommen (OECD-MA). Dies sieht bei einer aktiven Arbeitstätigkeit vor, dass das Besteuerungsrecht grundsätzlich der abkommensrechtlichen Ansässigkeit des Arbeitnehmers folgt, es sei denn, die Tätigkeit wird im anderen Vertragsstaat ausgeübt. Ansässig ist der Arbeitnehmer dort, wo sich der Mittelpunkt seiner Lebensinteressen befindet, also z. B. seine Familie lebt, sofern er in beiden Staaten über eine ständige Wohnstätte verfügt. Einige wenige Doppelbesteuerungsabkommen enthalten darüber hinaus zusätzliche Besonderheiten für Grenzgänger.

Das OECD-MA sieht auch vor, dass das Besteuerungsrecht nicht an den Tätigkeitsort wechselt, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit nicht länger als 183 Tage im Tätigkeitsstaat ausübt. Das Besteuerungsrecht verbleibt also im Regelfall bei Deutschland als dem Ansässigkeitsstaat.

Hiervon gibt es eine Ausnahme, wenn der Arbeitnehmer von einem im Tätigkeitsstaat ansässigen Arbeitgeber bezahlt wird oder die Vergütungen von einer Betriebsstätte getragen werden, die der deutsche Arbeitgeber im Tätigkeitsstaat unterhält.

Beispiele:

1. Bauingenieur Müller mit Wohnsitz und Familie in Berlin wird von seinem deutschen Arbeitgeber für zwei Monate nach Österreich entsandt, um während dieser Zeit ein Bauvorhaben zu überwachen. Der deutsche Arbeitgeber hat keine Betriebsstätte in Österreich, er zahlt auch weiterhin unverändert Müllers Gehalt. Aufgrund des Doppelbesteuerungsabkommens mit Österreich behält Deutschland das Besteuerungsrecht für dieses Gehalt und es ist weiterhin ein Lohnsteuerabzug vorzunehmen.
2. Bauingenieur Müller mit Wohnsitz und Familie in Berlin wird für zwei Jahre nach Österreich entsandt, um eine Baustelle zu überwachen. Das Gehalt wird der österreichischen Betriebsstätte des deutschen Arbeitgebers belastet, ist also von dieser wirtschaftlich zu tragen. In diesem Fall hat Deutschland kein Besteuerungsrecht an Müllers Einkünften. Sie sind aber ggf. bei der Ermittlung des Steuersatzes von Müller (sog. Progressionsvorbehalt) zu berücksichtigen.

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Viel komplizierter ist jedoch die sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Arbeitnehmerentsendungen. Im Rahmen der Sozialversicherung gilt das sogenannte Territorialprinzip. Dies hat zur Konsequenz, dass ein entsandter Arbeitnehmer im Grundsatz den Rechtsvorschriften des

Staates unterliegt, in dem er seine nichtselbstständige Tätigkeit ausübt. Dabei ist unerheblich, in welchem Staat der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz hat und in welchem Staat der Arbeitgeber ansässig ist. Hiervon gibt es Ausnahmen bei nur vorübergehenden Entsendungen.

Weitere Besonderheiten gelten außerdem bei einer Entsendung in einen Mitgliedstaat der EU oder in einen Staat, mit dem Deutschland ein bilaterales Abkommen über die soziale Sicherheit abgeschlossen hat.

Fazit

„Aufgrund der vielen Ausnahmeregelungen und Besonderheiten“, so Lothar Herrmann, Präsident der Steuerberaterkammer Hessen, „empfehlen wir jedem Unternehmer, sich von einem Steuerexperten beraten zu lassen, um so allen Fallstricken zu entgehen.“ Steuerberater finden Sie im Steuerberater-Suchdienst auf der Internetseite der Steuerberaterkammer Hessen unter www.stbk-hessen.de.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Verwendung des Textes nur mit Quellenangabe (Steuerberaterkammer Hessen) möglich.

Die Steuerberaterkammer Hessen ist die berufliche Selbstverwaltung aller in Hessen niedergelassenen Steuerberater und Steuerberaterinnen. Als Körperschaft des öffentlichen Rechts vertritt sie die beruflichen Interessen ihrer mehr als 8.500 Mitglieder.