

eingezahlt hatte. Hier gibt es auch noch die Besonderheit, dass, obwohl die Sozialversicherungspflicht auch für Ausländer gilt, Ausländer – trotz Sozialversicherungsabkommen – nicht in das chinesische System aufgenommen werden. Ausnahmen hiervon gibt es in einigen südchinesischen Provinzen wie Guang Dong, wo es im Ermessen der jeweiligen Behörden liegt, Ausländer in die Sozialversicherung aufzunehmen.

Ein weiteres Problem bestand darin, dass der Aufenthalt in China insgesamt fünf Jahre andauern würde. Das Sozialversicherungsabkommen sieht jedoch nur einen Maximalzeitraum von vier Jahren vor. Hier könnte unter Umständen eine Ausnahmevereinbarung in Betracht kommen, die von den zuständigen Stellen in Deutschland und China zu genehmigen wäre. Für die übrigen Versicherungswege wäre die Ausstrahlung die Option zum Verbleib in der deutschen Sozialversicherung.

Dieser Weg wäre sicherlich verbaut, wenn im Vorfeld keine Lösung für die fehlerbehaftete Vergangenheit gefunden wird. Der Arbeitgeber trägt dafür das volle finanzielle Risiko. Anderenfalls bleibt nur der Weg der Versetzung,

der zur Sicherstellung einer ausreichenden sozialen Absicherung des Mitarbeiters und seiner Familie nicht ohne aufwendigen finanziellen Mitteleinsatz zu bewerkstelligen ist.

ROBERT HEILIGERS
HDI-Gerling Pensionsmanagement AG
Leiter International Employee Benefits
E-Mail: Robert.Heiligers@hdi-gerling.de
Tel.: 0221 / 144-61561



**HDI
GERLING**
Pensions-
management

Stolpersteine im Steuerrecht

Beispielfall: Entsendung in die USA

Bei einer beruflichen Entsendung ins Ausland kann man aus steuerlicher Sicht viele Fehler machen. Das zeigt das folgende Beispiel, bei dem sich viele der beschriebenen Probleme im Nachhinein nur noch bedingt und recht kostenaufwendig heilen lassen.

Herr M. wird von seinem deutschen Arbeitgeber ab dem 01.10.2008 zu Tätigkeiten in die USA entsendet. Er soll in den USA den Bekanntheitsgrad der Produkte seines deutschen Arbeitgebers steigern, den Markt sondieren und Neukunden gewinnen. Da das deutsche Unternehmen bereits über einen Vertriebspartner in den USA verfügt, bezieht Herr M. ein Apartment in dem Ort, in dem auch der Vertriebspartner in den USA ansässig ist. Für seine Arbeit stellt ihm der Vertriebspartner in den USA ein kleines Büro zur Verfügung. Außerdem bereist er mehrere US-Bundesstaaten. Gelegentlich besucht er auch potenzielle Neukunden in Mexiko und Kanada. Zwei bis drei Mal pro Jahr fliegt er nach Deutschland zu seinem Arbeitgeber zur Berichterstattung. Während der Entsendung wohnt die Familie des Herrn M. (Ehefrau und zwei Kinder) weiter in Deutschland.

Weil Herr M. sich im Jahr 2008 an weniger als 183 Tagen in den USA aufgehalten hat, gibt er dort keine Einkommensteuererklärung ab. Er geht davon aus, dass er das ausschließlich in Deutschland tun muss. Der Arbeitgeber von Herrn M. behandelt dessen Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit im Jahr 2008 ebenfalls als voll in Deutschland lohnsteuerpflichtig. Für den ganzjährigen US-Aufenthalt im Jahr 2009 sollen jedoch die Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit für Herrn M. von deutscher Besteuerung freigestellt werden. Hier lauern viele Stolpersteine, die steuerlich sowohl dem Arbeitgeber als auch Herrn M. im Weg liegen können. Dabei sind sowohl die jeweiligen nationalen Besteuerungsvorschriften in Deutschland und den USA als auch die Vorschriften des Doppelbesteuerungsabkommens zwischen den beiden Staaten zu berücksichtigen.

Bei genauerer Prüfung stellt sich im vorliegenden Fall die Frage, in welchem der beiden Staaten Herr M. nach den Bestimmungen des Doppelbesteuerungsabkommens ansässig ist. Während der Zeit seiner Entsendung verfügt er schließlich über zwei Wohnsitze. Aufgrund der Bestimmungen des Art. 4 DBA USA wird im vorliegenden Fall Deutschland als Ansässigkeitsstaat zu betrachten sein, weil dort der Mittelpunkt seiner Lebensinteressen liegt. Arbeitstage des Herrn M. außerhalb der USA sind nach DBA USA in Deutsch-

land steuerpflichtig. Sein Arbeitgeber muss demnach für diese Einkünfte in Deutschland Lohnsteuer einbehalten.

Noch ein ganz anderer Aspekt: Durch die Arbeit des Herrn M. im Büro des Vertriebspartners in den USA könnte eine Betriebsstätte des deutschen Unternehmens in den USA begründet worden sein. Das kann sich stark auf die lohn- und unternehmenssteuerlichen Pflichten in beiden Ländern auswirken.

In den USA kommt eine weitere Besonderheit hinzu: Herr M. muss klären, ob er zur Abgabe eines US Federal Tax Returns und gegebenenfalls auch zur Abgabe eines US State Tax Returns verpflichtet ist – und zwar in den von ihm bereisten US-Bundesstaaten. Eine verspätete Abgabe dieser US-Steuererklärungen und eine verspätete Zahlung der US-Steuern zieht in der Regel Straf- und Zinszahlungen in den USA nach sich.

Zu Beginn der Entsendung hat der Arbeitgeber das Brutto-Gehalt von Herrn M. für das Jahr 2009 unter der Annahme festgesetzt, dass dieses ausschließlich der Besteuerung der US-amerikanischen Bundessteuer unterliegen würde. Nach Abschluss aller Veranlagungen (US Federal und State Tax sowie Deutschland) ergibt sich für Herrn M. jedoch eine vollkommen andere Steuersituation. Arbeitnehmer und Arbeitgeber überlegen nun, in welcher Form man einen Steuerausgleich für Herrn M. erzielen könnte und wo wiederum der gezahlte Steuerausgleich in der Situation von Herrn M. zu versteuern ist.

Der Fall zeigt: Durch rechtzeitige Planung und gezielte Gestaltung lassen sich viele Probleme und Kosten vermeiden oder minimieren.

DIRK KEPPLER
Direktor
WTS AG Steuerberatungsgesellschaft
E-Mail: Dirk.Keppler@wts.de
Tel.: 0211 / 200 50 615



WTS
WTS AKTIENGESELLSCHAFT