

Steuerquote: 30 % trotz Wohnsitz Deutschland

RÖDL & PARTNER, NÜRNBERG, INFORMIERT LAUFEND ÜBER WICHTIGE STEUERRECHTSTHEMEN: INTERNATIONAL TÄTIGE ARBEITNEHMER, VORSTÄNDE UND GESCHÄFTSFÜHRER HABEN REGELMÄSSIG DIE PFLICHT, IHRE EINKÜNFTE BEI MEHREREN FISKI ZU VERSTEUERN. UNTERLASSEN SIE DIES ODER LÖSEN SIE DIE THEMATIK SUBOPTIMAL, DROHEN DOPPELBESTEUERUNGEN IN TEILS EMPFINDLICH HOHER GRÖßENORDNUNG. UMSO MEHR GILT ES DIE REELLE CHANCE ZU NUTZEN, IHRE PERSÖNLICHE STEUERBELASTUNG AUF BIS ZU 25-30 % STEUERQUOTE IM EINZELFALL ZU SENKEN, OHNE HIERFÜR DEN WOHNSITZ IN DEUTSCHLAND AUFGEBEN ZU MÜSSEN. MIT DIESER THEMATIK BESCHÄFTIGT SICH DER VORLIEGENDE BEITRAG.

AUTOREN

DR. ROLF LEUNER IST WIRTSCHAFTSPRÜFER, STEUERBERATER UND GESCHÄFTSFÜHRER BEI RÖDL & PARTNER, NÜRNBERG, BLAZENKA BAN IST DIPLOM-KAUFFRAU BEI RÖDL & PARTNER, NÜRNBERG

1. SPLIT-SALARY-VERTRAG ALS AUSGANGSBASIS BEI INTERNATIONAL TÄTIGEN ARBEITNEHMERN

Trotz einer international vergleichsweise hohen Besteuerung in Deutschland – was die sog. Reichensteuer sicherlich nicht ändern wird – können oder wollen viele Arbeitnehmer ihren Wohnsitz in Deutschland nicht zugunsten eines steuerlich attraktiveren Staates aufgeben. Dennoch bleibt bei internationaler Tätigkeit des Arbeitnehmers bei richtiger Wahrnehmung seiner Rechte und Pflichten ein erheblicher Spielraum, welcher seine Steuerbelastung senken hilft und Doppelbesteuerungen ausschließt. So kann durch richtige vertragliche Konstruktion (Split-Salary-Ver einbarung), verbunden mit Aufteilung der Vergütungen, eine anteilige Besteuerung in Staaten mit günstigeren Steuersystemen erreicht werden. Von den positiven Gestaltungseffekten kann der Arbeitnehmer dabei nicht nur beim Fixgehalt, sondern auch bei variablen Gehaltsbestandteilen wie z. B. Bonuszahlungen, Tantiemen oder Aktienoptionen profitieren. Die Ausgestaltung im Einzelfall ist dabei zum einen davon abhängig, welche der genannten Gehaltsbestandteile der Arbeitnehmer bezieht und in welchen Staaten er tätig ist. Ausgangsbasis sollte in jedem Fall ein sog. Split Salary sein.

2. SPLIT SALARY

Ein verbreitetes und attraktives Instrument zur Optimierung der steuerlichen Belastung von Lohneinkünften – insbesondere des Fixgehalts – bei international tätigen Arbeitnehmern ist das sog. Split Salary. Es dient international tätigen Arbeitnehmern, die sich nicht länger als 183 Tage in den einzelnen Tätigkeitsstaaten aufhalten, dazu, ihre Gesamtvergütung anteilig nach prognostizierten Tätigkeitstagen auf das In- und Ausland zu verteilen und in diesem prognostizierten Verhältnis zu versteuern. Auch die steuerliche Behandlung von Bonuszahlungen kann nach Maßgabe des Split Salary geregelt werden.

3. VARIABLE GEHALTSBESTANDTEILE – VERSCHIEDENE AUFTEILUNGSAKTIVITÄTEN

Variable Gehaltsbestandteile, wie z. B. Bonuszahlungen, sind ein häufig genutztes Vergütungsinstrument und spielen – insbesondere bei Führungskräften – eine große quantitative Rolle. Neben der Aufteilung nach dem Split Salary können solche variablen Vergütungen auch nach anderen Kriterien aufgeteilt werden. Sofern sich die Erfolgsprämie nicht direkt einem „Auslandserfolg“ zuordnen lässt, ist z. B. eine Verteilung in Abhängigkeit von den tatsächlich geleisteten Arbeitstagen im jeweiligen Tätigkeitsstaat möglich. Die Zugrundelegung der tatsächlichen Arbeitstage gewinnt oftmals aufgrund nationaler Systemunterschiede an zu-

sätzlicher Attraktivität, da hierdurch unter Umständen ein Teil der Einkünfte gänzlich steuerfrei gestellt werden kann. So legen einige Staaten für die Aufteilung eine höhere Anzahl an Arbeitstagen pro Jahr zugrunde. Ein weiterer Systemunterschied, der im Ergebnis zu steuerfreien Einkünften führen kann, ist die unterschiedliche Behandlung von An- und Abreisetagen im In- und Ausland.

4. EINKÜNFTE AUS DER AUSÜBUNG VON REALEN UND VIRTUELLEN AKTIENOPTIONEN, AKTIENPRÄMIEN ETC.

Ein besonders hohes Gestaltungspotential bietet die Aufteilung eines durch die Ausübung von Aktienoptionen oder ähnlichen Instrumenten erzielten Gewinnes. Die steuerliche Behandlung von Optionsgewinnen ist in den einzelnen Staaten unterschiedlich geregelt. Aus diesen Steuersystemunterschieden kann bei richtiger Umsetzung eine steuerliche Optimierung bis hin zur Erzielung von steuerfreien Einkünften – je nach DBA – erreicht werden. Entscheidende Systemunterschiede sind insbesondere der Besteuerungszeitpunkt, der Zeitraum zur Aufteilung des Gesamtgewinns und die Aufteilungsgrundsätze. In Deutschland werden Aktienoptionen regelmäßig im Ausübungszeitpunkt besteuert. Bei Arbeitnehmern, die zwischen der Gewährung und Ausübung ihrer Aktienoptionen sowohl im In- als auch im Ausland tätig waren, ist der Ausübungsgewinn grundsätzlich anteilig nur in Höhe der in diesem Zeitraum geleisteten inländischen Arbeitstage in Deutschland zu besteuern. Für die Aufteilung werden dabei grundsätzlich 220 Tage pro Jahr zugrunde gelegt. Im Ausland werden zum Teil andere Besteuerungsgrundsätze angewendet. So ist als Besteuerungszeitpunkt je nach einzelstaatlichen Regelungen auch der Zeitpunkt der Gewährung oder des Vestings (Ablauf der Ausübungssperre) denkbar. Ein weiterer Aspekt, der Optimierungsmöglichkeiten bietet, ist der Aufteilungszeitraum, der im Ausland abweichend geregelt sein kann. Einige Staaten legen der Aufteilung den Zeitraum zwischen Gewährung und Vesting zugrunde. So kann auch bei Aktienoptionen zusätzlich zu 2. aus den Regelungsunterschieden bezüglich der Behandlung der Arbeitstage bei Aufteilung profitiert werden.

5. FAZIT

Bei richtiger Umsetzung von Rechten und Pflichten existieren zahlreiche unterschiedliche Ansatzpunkte zur Steueroptimierung, die hier allerdings nur auszugsweise dargestellt werden konnten. Die richtige Ausgestaltung ist dabei für den jeweiligen Einzelfall zu prüfen, da nur durch individuelle Gestaltung eine bestmögliche Optimierung und damit eine möglichst niedrige Steuerbelastung erzielt werden kann. ●

FÜR RÜCKFRAGEN: ROLF.LEUNER@ROEDL.DE,
BLAZENKA.BAN@ROEDL.DE, WWW.ROEDL.DE