

KUNDENINFO 2013/01

Quellensteuern bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen

In den letzten Jahren sind v.a. aus dem EU-Raum immer mehr Erwerbstätige zugezogen. Insbesondere seit dem in Krafttreten des Personen-Freizügigkeitsabkommens mit der EU hat sich die Anzahl der grenzüberschreitender Arbeitsverhältnisse vervielfacht, und bei den davon betroffenen Arbeitnehmern handelt sich mehr und mehr um gut bezahlte Führungskräfte und Spezialisten. Deren steuerliche Beratung wird immer wichtiger und komplexer. Die Fragen und Problemstellungen drehen v.a. um Probleme der Quellenbesteuerung, da im Falle eines CH-Arbeitgebers in Anwendung von Art. 91 DBG Arbeitnehmer mit Wohnsitz im Ausland ungeachtet der Staatsangehörigkeit in der Regel der CH-Quellenbesteuerung unterliegen. Dies bedingt sehr oft Spezialkenntnisse sowohl im schweizerischen Steuerrecht wie auch im internationalen Recht. Insbesondere ist es wichtig, bereits beim Abschluss des Arbeitsvertrages wie auch bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses die steuerrechtlichen Regeln und deren Folgen mit in die Beratung einzubeziehen.

Erschwerend kommt dazu, dass es sich bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen ausnahmslos um internationale Sachverhalte handelt, bei denen stets noch das anwendbare Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) konsultiert werden muss. Die Kombination von zwei relativ exotischen Rechtsgebieten führt dazu, dass in der Praxis eine grosse Rechtsunsicherheit herrscht und auch viele Fehler begangen werden. Liegt ein grenzüberschreitendes Arbeitsverhältnis vor (Arbeitnehmer eines schweizerischen Arbeitgebers hat Wohnsitz im Ausland), so wird dem Arbeitnehmer die geschuldete Einkommenssteuer direkt vom Bruttolohn in Abzug gebracht (Quellensteuerverfahren). Im umgekehrten (nachfolgend nicht weiter behandelten) Fall eines Arbeitnehmers mit Wohnsitz in der Schweiz, aber ausländischem Arbeitgeber, unterliegt dieser ganz normal der ordentlichen Steuerpflicht (Einreichung einer Steuererklärung), wobei aber stets noch das anwendbare Doppelbesteuerungsabkommen zwischen der Schweiz und dem Arbeitgeberstaat zu beachten ist, welches allenfalls gewisse abweichende Regeln vorsieht.

Probleme bereiten vor allem zwei Bereiche: die Quellensteuerberechnung bei unregelmässiger Arbeitstätigkeit in der Schweiz und die Frage der Geltendmachung von zusätzlichen Abzügen. Auch Fristen und Verfahrensfragen im Quellensteuerbereich sind immer wieder ein Quelle von Unklarheiten. Vielen ausländischen Arbeitnehmern ist oft gar nicht bewusst, dass auch im Quellensteuerverfahren zahlreiche zusätzliche Abzüge geltend gemacht werden können. Dies betrifft einerseits Abzüge, die bei der Berechnung des Quellensteuertarifes nicht miteinbezogen worden sind, z. B. Beiträge an die Säule 3a oder gemeinnützige Zuwendungen, andererseits aber auch Abzüge, die bereits pauschal im Quellensteuertarif integriert sind. Aufgrund

des Gleichbehandlungsgebotes gewähren nämlich praktisch alle Steuerverwaltungen (zusätzliche) Abzüge für Berufsauslagen, wenn diese den im Quellensteuertarif bereits enthaltenen Pauschalabzug deutlich überschreiten. Dies bedeutet zum Beispiel, dass auch Quellensteuerpflichtige ihren Arbeitsweg individuell im Sinne eines Korrekturgesuches in Abzug bringen können, sofern dieser Arbeitsweg besonders lang ist. Da dies gerade im grenzüberschreitenden Verhältnis regelmässig zutrifft, könnten eigentlich viele Steuerpflichtige ergänzend ein entsprechendes Rückerstattungsgesuch stellen. Trotz dieser für den Steuerpflichtigen komfortablen Ausgangslage ist unsere Erfahrung, dass wohl eine Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer ihre Möglichkeiten nicht ausschöpft. Ebenfalls grosse Unkenntnis besteht in der Frage, wie die Geltendmachung solcher zusätzlicher Berufsauslagen vorbereitet und beantragt werden soll. Als Grundsatz gilt, dass der Arbeitnehmer für den Nachweis der Rückkehr an seinen ausländischen Wohnsitz beweispflichtig und deshalb gehalten ist, möglichst viele beweiskräftige Quittungen etc. aufzubewahren. Im Rahmen einer umfassenden Steueroptimierung können – aufgrund der auch anders gelegenen Umstände – Arbeitnehmer mit einem grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnis oftmals besser gestellt werden als Arbeitnehmer mit Wohnsitz und Arbeitsort Schweiz.

Ein erheblicher Beratungs- und Optimierungsspielraum besteht vor allem auch in der Gestaltung eines Arbeitsvertrages als Expatriate bzw. Spezialist, der vorübergehend in der Schweiz auslandtätig ist. Die korrekte Ausgestaltung eines Expatriate-Arbeitsvertrages führt dazu, dass dieser Arbeitnehmer teilweise enorme zusätzliche Berufsauslagen geltend machen kann, die einem Schweizer nicht zustehen. Voraussetzung dafür ist in erster Linie die entsprechende Formulierung des Arbeitsvertrages sowie die Beschaffung der vom Steueramt geforderten Unterlagen. Auch bei den zusätzlichen Abzügen für ausländische Spezialisten, wie sie gerade im grenzüberschreitenden Verhältnis häufig sind, gehen die Steuerämter davon aus, dass weniger als die Hälfte der berechtigten Arbeitnehmer ihre steuerlichen Möglichkeiten ausschöpft.

Wil, 22. März 2013

Trefima AG / R. Meyenberger