

Entsendung ins Ausland - Auswirkungen auf die bAV

Bei zunehmender globaler Vernetzung und grenzüberschreitenden Arbeitsbiografien stellt sich immer häufiger die Frage, ob und wie sich ein Auslandseinsatz mit einer betrieblichen Altersversorgung in Deutschland vereinbaren lässt. So mehren sich auch die Anfragen von Mitgliedern, die den Themenkreis Auslandsentsendung und deren Auswirkung auf die (betriebliche) Vorsorge berühren.

Der häufigste Fall ist dabei die Entsendung innerhalb eines Konzerns, bei der Arbeitnehmer kurz-, mittel- oder langfristig in einer ausländischen Betriebsstätte oder einer selbstständigen Tochter- oder Schwestergesellschaft tätig sind.

Bei befristeten Entsendungen innerhalb der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraums wird oftmals der Arbeitsvertrag mit dem entsendenden Unternehmen in Deutschland fortgesetzt, auch die Sozialversicherungspflicht kann auf Antrag aufrecht erhalten werden (Formular E 101 - zu beziehen unter info@ipv.de). Für diesen Fall kann grundsätzlich auch die betriebliche Altersversorgung in Deutschland fortgesetzt werden.

Bei mittelfristigen Entsendungen wird häufig das Ruhen des Arbeitsverhältnisses in Deutschland vereinbart und mit der ausländischen Tochtergesellschaft ein Arbeitsverhältnis begründet. Dabei kann im Rahmen des Ruhensvertrags hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung oftmals die Weiterführung einer bestehenden Zusage geregelt werden. Mitarbeiter werden während des Auslandseinsatzes also so behandelt, als würde das Arbeitsverhältnis uneingeschränkt fortgeführt.

Von der befristeten Entsendung ist der unbefristete Auslandseinsatz, der sog. Übertritt, zu unterscheiden. In diesem Fall scheidet der Arbeitnehmer in aller Regel aus dem inländischen Arbeitsverhältnis aus und bindet sich arbeitsvertraglich mit der ausländischen Gesellschaft, die dann nach fremdem Recht eine Versorgung gewähren kann. In diesem Fall verbleibt dem Arbeitnehmer in der Regel eine unverfallbare Anwartschaft aus betrieblicher Altersversorgung im Inland.

Steuerlich stellt sich für den Arbeitgeber die Frage, inwieweit die Versorgung im Inland während der Entsendung des Mitarbeiters mit steuerlicher Wirkung fortgeführt werden kann.

Abzug des Versorgungsaufwands als Betriebsausgabe

Bei allen Durchführungswegen der bAV kommt es für die steuerliche Anerkennung des Versorgungsaufwands darauf an, ob die Altersversorgung während der Zeit des Auslandseinsatzes betrieblich veranlasst ist (§4 Abs. 4 EStG). Dabei ist eine wirtschaftliche Betrachtungsweise maßgeblich.

Erfolgt die Entsendung ausschließlich im Interesse des entsendenden Unternehmens, ist die betriebliche Veranlassung zu bejahen und daher auch der Aufwand für die betriebliche Altersversorgung (BMF Schreiben 09.11.2001).

Davon kann ausgegangen werden, wenn die Entsendung an eine unselbstständige ausländische Betriebsstätte erfolgt und zeitlich befristet ist, beispielsweise aufgrund einer Dienstreise bzw. kurzfristigen Abordnung bis zu maximal einem Jahr.

Ist Ziel der Entsendung eine eigenständige ausländische Tochtergesellschaft, gehen Rechtsprechung und Finanzverwaltung regelmäßig davon aus, dass die Entsendung im Interesse des aufnehmenden Unternehmens erfolgt. Eine betriebliche Veranlassung beim entsendenden Unternehmen ist dann nur mühsam zu begründen.

Dauert die Entsendung länger oder handelt es sich um einen Übertritt, so ist davon auszugehen, dass sie im Interesse des ausländischen Unternehmens liegt. Ein Betriebsausgabenabzug ist dann nicht möglich.

Hinweis: Erstattet das ausländische Unternehmen der entsendenden Gesellschaft bei ruhendem Arbeitsverhältnis den Versorgungsaufwand, so ist der Aufwand immer steuerlich abzugsfähig.

Lohnsteuerliche Behandlung beim Arbeitnehmer

Für den im Ausland tätigen Arbeitnehmer ist die Frage zu klären, ob Beiträge zu einer Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfondsversorgung weiterhin pauschal besteuert oder lohnsteuerfrei gestellt werden können. Hingegen sind Beiträge zur Finanzierung einer Pensionszusage oder Zuwendungen zur Unterstützungskasse grundsätzlich lohnsteuerfrei.

Von der Berechtigung zum Betriebsausgabenabzug für den Versorgungsaufwand (betriebliche Veranlassung) ist die Berechtigung zur Pauschalierung der Lohnsteuer gemäß § 40b Abs. 2 Satz 1 EStG oder zur lohnsteuerlichen Freistellung nach § 3 Nr. 63 EStG zu unterscheiden.

Diese ist nur möglich, wenn der Arbeitnehmer im ersten Dienstverhältnis zum Arbeitgeber steht, der die Beiträge entrichtet. Nur solange das Arbeitsverhältnis zum entsendenden Unternehmen nicht ruht, sondern weiterhin die gemäß Entsendevertrag normierten arbeitsvertraglichen Pflichten unter Fortgeltung des Arbeitsvertrages bestehen bleiben, handelt es sich um das erste Dienstverhältnis im Sinne des § 40b bzw. § 3 Nr. 63 EStG und berechtigt den Arbeitnehmer steuerlich zur Fortführung der betrieblichen Altersversorgung.

Wenn Deutschland zusätzlich das Besteuerungsrecht an den Einkünften aus nicht selbstständiger Tätigkeit zusteht, ist die Pauschalierung nach § 40b EStG oder § 3 Nr. 63 EStG möglich. Voraussetzung ist die unbeschränkte oder die beschränkte Steuerpflicht in Deutschland gemäß § 1 EStG.

Eine unbeschränkte Steuerpflicht liegt vor, wenn der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland behält weil er nur vorübergehend ins Ausland entsendet wird. Bei einer nur kurzfristigen Dienstreise oder Abordnung wird er regelmäßig die unbeschränkte Steuerpflicht in Deutschland beibehalten. Für diesen Fall ist die Lohnsteuerpauschalierung oder Lohnsteuerfreiheit grundsätzlich möglich.

Auch bei beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern, die infolge einer mittel- oder langfristigen Entsendung weder ihren gewöhnlichen Aufenthalt noch ihren Wohnsitz in Deutschland haben, wäre die Pauschalierung der Lohnsteuer in Ausnahmefällen möglich (Ahrend/Förster/Rößler, Steuerrecht in der betrieblichen Altersversorgung, Loseblatt-Kommentar, Rn. 487).

Eine beschränkte Steuerpflicht gemäß § 1 Abs. 4 EStG i.V.m. § 49 Abs. 1 Nr. 4 EStG liegt dann vor, wenn Arbeitnehmereinkünfte aus einer Tätigkeit im Ausland erzielt werden, die in Deutschland verwertet wird. Dies kann der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer im Ausland ein geistiges Werk errichtet, das für die inländische Gesellschaft bestimmt ist oder die Entsendung zur ausländischen Gesellschaft im überwiegenden Interesse der inländischen Gesellschaft liegt, etwa zu Kontroll-, Koordinierungs- oder Informationszwecken (Ahrend/Förster/Rößler, Steuerrecht in der betrieblichen Altersversorgung, Loseblatt-Kommentar, Rn. 479). Nicht entscheidend ist, ob der Arbeitslohn zu Lasten des deutschen Arbeitgebers gezahlt wird.

Bis auf wenige Ausnahmen kommt eine lohnsteuerliche Freistellung oder Pauschalierung daher nur bei kurz- und mittelfristigen Entsendungen in Betracht, bei denen das erste Dienstverhältnis in Deutschland fortgeführt wird.

Greift die Pauschalierung bzw. Steuerfreistellung für Beiträge zur bAV nicht, muss der entsendete Arbeitnehmer aber nicht notwendigerweise Nachteile in Kauf nehmen. Denn es ist durchaus möglich, dass die Beiträge zu seiner betrieblichen Altersversorgung im Ausland ebenfalls steuerlich freigestellt werden oder einem niedrigeren individuellen Steuersatz unterliegen (bspw. Flat-Tax von 15 %).

Sozialversicherungsrecht

Bei einer Beschäftigung im Ausland gilt das deutsche Sozialversicherungsrecht grundsätzlich nicht (§ 3 SGB IV). Bei einer Entsendung kann das deutsche Sozialversicherungsrecht aber nach den Grundsätzen der Ausstrahlung nach § 4 SGB IV im Ausland Anwendung finden.

Wichtigster Fall sind Entsendungen innerhalb der Europäischen Union. Staatsbürger eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union werden bei einer bis zu 12 Monaten befristeten Entsendung von Deutschland ins EU-Ausland nach deutschem Sozialversicherungsrecht pflichtversichert. Darüber hinaus können abhängig von zwischenstaatlichen Abkommen auch andere Staaten bzw. längere Ausstrahlungszeiträume in Betracht kommen.

Fazit: Die Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung bei einer Auslandsentsendung sind vielgestaltig. So bedarf jeder Fall in der Praxis stets der genauen Prüfung und Anpassung an die konkrete Situation. Eine fundierte Beratung durch Spezialisten ist daher unabdingbar.