

BESTEuerung DES ARBEITSLOHNS VON NACH SPANIEN ENTSANDTEN ARBEITNEHMERN

Der Bundesfinanzhof hat zur Besteuerung von in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern, die von einem in Deutschland ansässigen Unternehmen zur Arbeitsleistung nach Spanien entsendet werden, ausführlich Stellung genommen. Danach gilt Folgendes:

- Grundsätzlich ist ein in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtiger Arbeitnehmer mit seinen weltweit erzielten Einkünften in Deutschland steuerpflichtig.
- Soweit Einkünfte aus Quellen in Spanien stammen und dort auch besteuert werden können, sind die entsprechenden Besteuerungsgrundlagen grundsätzlich von der Besteuerung in Deutschland ausgenommen, soweit keine Sonderregelung besteht.
- Eine dieser Sonderregelungen liegt dann vor, wenn die Vergütung von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt wird, der nicht in Spanien ansässig ist. Dabei kommt es nicht auf die zivilrechtliche Arbeitgeberstellung an. Entscheidend ist auf die natürliche oder juristische Person abzustellen, die die Vergütung wirtschaftlich trägt.

Der Grundsatz gilt auch für die Entsendung von Arbeitnehmern innerhalb eines Konzerns.

Soweit ein Arbeitnehmer abwechselnd sowohl für das deutsche wie auch für das spanische Konzernunternehmen arbeitet, kann der auf die Zeit der Tätigkeit in Spanien entfallende Arbeitslohn anteilig in Deutschland steuerbefreit sein. Für diese Handhabung ist weder eine förmliche Änderung des Dienstvertrags erforderlich noch der Abschluss eines zusätzlichen Arbeitsvertrags mit dem spanischen Konzernteil oder eine im vorn herein getroffene Verrechnungsabrede zwischen den Konzernteilen. Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitnehmer nicht nur „in“ dem spanischen Unternehmen, sondern auch „für“ dieses tätig wird und, dass die Entsendung ausschließlich oder überwiegend im Interesse des spanischen Konzernteils liegt. Außerdem ist entscheidungserheblich, dass der Arbeitnehmer in den Arbeitsablauf des spanischen Konzernteils eingebunden und dessen Weisungen unterworfen ist. Für Gesamtvorstandsmitglieder ist in diesem Zusammenhang zusätzlich zu prüfen, ob sie in dieser Eigenschaft eventuell faktisch außerhalb der firmeninternen Entscheidungshierarchie stehen.

Ist eine Aufteilung der Gesamtbezüge nach den vorstehenden Grundsätzen zulässig, bestehen keine Bedenken, sie nach dem zeitanteiligen Einsatz aufzuteilen. Demgegenüber ist es nicht zulässig, eine einheitliche Vergütung für eine Gesamttätigkeit, die einerseits eine Vergütung für eine Tätigkeit aus unselbstständiger

Arbeit und andererseits eine solche aus einer Aufsichtsrats- oder Verwaltungsrats-tätigkeit darstellt, aufzuspalten und den jeweiligen Tätigkeitsbereichen zuzuordnen.

Mit freundlicher Unterstützung von:

European@accounting.net

Center of Competence® aus der Mandantendepesche Juli 2006