Deloitte.

URL: http://mobile.deloitte-tax-news.de/arbeitnehmerentsendung-personal/thema-des-monats/auslaendische-betriebliche-altersvorsorgeplaene-bei-entsendungen-nach-deutschland.html

23.11.2010

Thema des Monats

Ausländische betriebliche Altersvorsorgepläne bei Entsendungen nach Deutschland

Ein Großteil der Mitarbeiter, die aus dem Ausland nach Deutschland entsandt werden, nimmt während der Tätigkeit in Deutschland weiterhin an der betrieblichen Altersvorsorge (z.B. ausländische Pensionskasse) ihres jeweiligen „Heimatlands" teil. Somit stellt sich regelmäßig die Frage der zutreffenden steuerlichen Behandlung der Beiträge, die der Arbeitgeber – oder auch der Arbeitnehmer im Rahmen einer Entgeltumwandlung – in den ausländischen Pensionsplan einzahlt. Während diese Frage für die Mitarbeiter, die aus den USA nach Deutschland entsandt wurden, durch die Einführung des Art. 18A Doppelbesteuerungsabkommen Deutschland/USA weitgehend geklärt ist, bleibt sie für die Mitarbeiter, die aus anderen Ländern nach Deutschland entsandt werden, weiterhin offen.

Die Beiträge zu einer Einrichtung der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland können grundsätzlich gem. § 3 Nr. 63 EStG bis zu einem bestimmten Höchstbetrag (4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung: für das Jahr 2010 EUR 2.640) steuerfrei geleistet werden. Für die Inanspruchnahme dieser Befreiungsvorschrift müssen jedoch bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Es stellt sich somit regelmäßig die Frage, ob die Beiträge in die Pensionseinrichtung in den jeweiligen Heimatländern der entsandten Arbeitnehmer von der Regelung des § 3 Nr. 63 EStG erfasst werden.

Für die steuerliche Förderung einer betrieblichen Altersvorsorge gem. § 3 Nr. 63 EStG sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- Absicherung von mindestens einem biometrischen Risiko (Alter, Tod, Invalidität)
- Keine Vererblichkeit der Ansprüche
- Kreis der Anfallsberechtigten darf lediglich Ehepartner und Kinder umfassen
- Die Zusage einer Rentenzahlung muss im Vordergrund stehen; die Zusage eine Einmalzahlung ist nicht schädlich, solange diese nicht im Vordergrund steht
- Die Pensionierung darf frühestens ab dem 62. Lebensjahr erfolgen
- Eine weitere Voraussetzung für die Gewährung der Steuerfreiheit der Beiträge in ausländische Pensionspläne ist die „Befugnis der ausländischen Pensionskasse, des ausländischen Pensionsfonds oder des ausländischen Versicherungsunternehmens zur versicherungsaufsichtsrechtlichen Ausübung ihrer Tätigkeit zugunsten von Arbeitsnehmern in inländischen Betriebsstätten".

In der Regel werden die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG von den vorliegenden Pensionsplänen nicht – zumindest nicht in vollem Umfang – erfüllt. Demzufolge ist eine Steuerbefreiung von Beiträgen in ausländischen Pensionseinrichtungen in den von § 3 Nr. 63 EStG festgelegten Rahmen grundsätzlich nicht möglich. Die oben aufgeführten allgemeinen Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG gelten sowohl für inländische als auch für ausländische Altersvorsorgeeinrichtungen in gleicher Weise. Allerdings gibt es keine Hinweise darauf, ob auch alle Voraussetzungen in gleicher Weise erfüllt sein müssen oder die Kriterien unterschiedlich gewichtet sein können. Es stellt sich die Frage, ob es dem Sinn und Zweck der Vorschrift des § 3 Nr. 63 EStG nicht eher entspricht, wenn die Voraussetzungen für die Förderung einer betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland durch die ausländischen Pensionspläne lediglich „im Kern" zu erfüllen sind. Eine solche Sichtweise erscheint insbesondere vor dem Hintergrund der Sensibilität des Themas „Altersvorsorge" mehr als gerechtfertigt. Daher könnte es empfehlenswert sein, mit der Finanzverwaltung die notwendige „Gewichtung" der zu erfüllenden Kriterien zu besprechen, da andernfalls kaum eine ausländische Altersvorsorgeeinrichtung für die Vergünstigung des § 3 Nr. 63 EStG qualifiziert wäre. Diese Frage könnte beispielsweise im Rahmen einer verbindlichen Lohnsteueranrufungsauskunft geklärt werden.

Sollte eine verbindliche Zusage des Finanzamts für die Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG nicht vorliegen, sind die während der Entsendung nach Deutschland in die ausländischen

Pensionspläne geleisteten Beiträge in vollem Umfang der Lohnsteuer zu unterwerfen, wenn der ausländische Pensionsplan die o.g. Voraussetzungen nicht erfüllt. Dies führt in der Regel zu einer doppelten Besteuerung der Altersvorsorge – in der Ein- sowie in der Auszahlungsphase, was kein zufriedenstellendes Ergebnis für die betroffenen Mitarbeiter ist. In Abhängigkeit von den Regelungen der einzelnen Pensionspläne bestehen u.E. oft gute Argumente für die Aufnahme von Gesprächen mit der Finanzverwaltung bezüglich der Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG für die betroffenen Arbeitnehmer. Eine Alternative wäre, die Einzahlungen in den ausländischen Pensionsplan für die Zeit der Entsendung „einzufrieren" und ggfs. eine Beteiligung des Mitarbeiters an einer deutschen Form der Altersvorsorge zu gewähren. Dies ist jedoch vor dem Hintergrund der Kurzfristigkeit der Entsendungen nicht immer ein wirtschaftlich sinnvolles Modell.

Die weitere Voraussetzung der Befugnis zur Geschäftserlaubnis in einer inländischen Betriebsstätte betrifft hingegen nur die ausländischen Altersvorsorgeeinrichtungen. Ein sachlicher Grund aus steuerlicher Sicht ist dafür nicht erkennbar. Damit wird eine Vielzahl der Produkte von ausländischen Altersvorsorgeeinrichtungen von der Vergünstigung ausgeschlossen. Das könnte (zumindest innerhalb der EU) eine Diskriminierung ausländischer Anbieter darstellen. Zum Problem der Diskriminierung sind bereits EuGH-Verfahren entschieden worden (vgl. EuGH-Urteile v. 30.01.2007 Az. C 150/04 sowie v. 05.07.2007 Az. C 522/04). Es könnte daher empfehlenswert sein, die Finanzverwaltung darauf hinzuweisen, ihre Rechtsauffassung im Hinblick auf das EU-Recht zu überdenken.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass bei Entsendungen nach Deutschland ein besonderes Augenmerk auf die betriebliche Altersvorsorge zu richten ist. Wir raten Ihnen, in Entsendungsfällen eine Prüfung des ausländischen Pensionsplans aus deutscher steuerlicher Sicht – insbesondere im Hinblick auf die Erfüllung der Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG – durchführen zu lassen. Sprechen Sie uns an- wir stehen Ihnen jederzeit gern zur Verfügung.

Ansprechpartner
Peter Mosbach I Düsseldorf
Katrin Köhler I Düsseldorf

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.