

# Zulagen richtig abrechnen

**ÜBERSICHT.** Fehler in der Entgeltabrechnung bei Entsandten werden immer häufiger von den Behörden geahndet. Wir zeigen, worauf die Lohnbuchhaltung achten sollte.

Von **Anne-Katrin Schulz** und **Omer Dotou**

Folgende Szene hat sich in ähnlicher Form in einer Bar in Shanghai zugetragen: Herr Schneider und Herr Huber unterhalten sich beim Feierabendbier über ihre Jobs bei zwei großen mittelständischen Unternehmen. Beide haben sich auf einer Veranstaltung der Außenhandelskammer in Shanghai kennengelernt und waren von ihrem Arbeitgeber vor nunmehr vier Jahren für eine Projektstätigkeit für insgesamt fünf Jahre in die chinesische Metropole entsandt. Um den gewünschten Verbleib der Mitarbeiter in der deutschen Sozialversicherung zu gewährleisten, hatten die Unternehmen beim jeweiligen Krankenkassenversicherungsträger eine Ausnahmevereinbarung erwirkt, sodass sowohl Herr Schneider als auch Herr Huber weiterhin in der deutschen Renten- und Arbeitslosenversicherung abgesichert waren. Während Herr Schneider für eine Automotive-Firma Produktionsprozesse in der Auslandsniederlassung verbessern soll, verantwortet Herr Huber ein Projekt zur Optimierung des Produktionsablaufs für spezielle Lederwaren in der ausländischen Tochtergesellschaft eines deutschen Traditionsunternehmens. Beide Expats stellen noch weitere Ähnlichkeiten fest: Ihre Familien haben ähnliche Probleme, sich in diesem exotischen Umfeld einzugewöhnen, ihre beiden ältesten Sprösslinge weisen schlechte schulische Leistungen auf und die Partnerinnen vermissen ihr soziales Umfeld in der Heimat. Nach dem dritten Bier sprechen sie auch über ihre finanzielle Situati-



Auch Zuschüsse zum Kindergarten oder Schulgeld für Expatskinder müssen genau ausgewiesen werden.

on und stellen fest, dass sie nicht nur das gleiche Grundgehalt von monatlich 3.500 Euro Brutto bekommen, sondern auch die Auslandszulagen in nahezu identischer Höhe ausgehandelt hatten. Doch dann stutzt Herr Huber: Nachdem beide aufrechnen, welchen Netto-Betrag sie am Ende auf ihrem Konto ausgewiesen sehen, ist sein Betrag trotz der fast identischen Bruttogehälter und Zulagen um mehrere tausend Euro niedriger. Wie konnte das sein?

## Gründe für die Gehaltsabweichungen

Nachdem sich die beiden intensiv über die Gehalts- und Zahlungsmodalitäten ihrer Arbeitgeber ausgetauscht hatten, wurde ihnen einiges klar. Im Ergeb-

nis schien Herr Huber einen deutlich schlechteren Deal eingegangen zu sein als sein Expat-Kollege Herr Schneider. Letzterer bekam seine monatlichen Zulagen beispielsweise für Miete, Schul- und Kindergartengeld sowie den Firmenwagen nicht mit dem Monatsgehalt ausgezahlt und somit auch nicht auf dem Gehaltszettel ausgewiesen, sondern unversteuert per Dauerauftrag vom Arbeitgeber auf sein privates Konto überwiesen. Intern wurden diese Zahlungen als besondere Aufwendungen des Betriebs deklariert und später an die chinesische Gesellschaft weiterbelastet.

Bei Herrn Huber hingegen wurden sämtliche Zulagen pauschal auf das Monatsgehalt addiert und in keiner Weise

## SOZIALVERSICHERUNGSFREIHEIT

### Richtige Einordnung von Zulagen

Steuerfreie Zulagen, die nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, können auch von der Beitragspflicht in der Sozialversicherung befreit sein.

Ergibt sich aus dem Einkommenssteuergesetz, den Lohnsteuerrichtlinien oder ähnlichen Regelungen, dass eine Zulage, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt wird, steuerfrei ist, so ist diese nach § 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) auch nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen. Konkret sind das

- einmalige Einnahmen oder
- laufende Zulagen,
- Zuschläge,
- Zuschüsse oder
- ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden.

Beachten Sie dabei, dass die Sozialversicherungsfreiheit nur gilt, soweit diese Zulagen auch steuerfrei sind.

## ZUORDNUNG VON ENTGELTBESTANDTEILEN

Vergütungsart	Steuerliche Behandlung	Beitragspflicht SV
Fortzahlung bisheriges Gehalt	Steuerpflichtig	Beitragspflichtig als laufendes Arbeitsentgelt
Kaufkraftausgleich	u.U. steuerfrei (siehe BMF-Schreiben vom 14.1.2016, BStBl I 2016,142)	Beitragsfrei
Härtezulage	Steuerpflichtig	Beitragspflichtig als laufendes Arbeitsentgelt
Zwei Heimreisen pro Jahr	Steuerfrei	Beitragsfrei
Mietzuschuss	Steuerfrei bei doppelter Haushaltsführung in Höhe einer 60 m <sup>2</sup> -Wohnung	Beitragsfrei
Umzugskosten	Steuerfrei bei Nachweis	Beitragsfrei
Visum und Aufenthaltstitel	Betriebliches Interesse	Betriebliches Interesse
Schulgeld	Steuerpflichtig	Beitragspflichtig
Kindergartengeld	Steuerfrei	Beitragsfrei
Sprach- und interkulturelles Training	Betriebliches Interesse	Betriebliches Interesse
Auslandskrankenversicherung	Steuerpflichtig	Beitragspflichtig
Look and See Trip	Betriebliches Interesse	Betriebliches Interesse
Steuerberatung China	Steuerpflichtig	Beitragsfrei
Company Car und Fahrer	Steuerfrei Wohnung/Tätigkeitsstätte	Beitragsfrei
Arbeitgeberbeiträge zur BAV	Steuerfrei soweit innerhalb der Grenzen § 3 Nr. 63 EstG	Beitragsfrei

Die Übersicht zeigt die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der wichtigsten Zulagen bei Auslandsentsendungen.

getrennt ausgewiesen. Zunächst hatte der Manager des Lederwarenunternehmens sich gefreut – war doch aus einem mittleren vierstelligen Monatsgehalt ein fünfstelliges geworden. Sein Chef hatte ihn damals überzeugt, dass es zu aufwändig und kompliziert sei, jede einzelne Zulage separat auszuweisen. Nun schien es aber, als hätte Herr Huber zu seinem Nachteil verhandelt. Schließlich hätte er anscheinend genauso viel Nettoverdienst haben können wie sein Landsmann in Shanghai. Er fühlte sich derart übervorteilt, dass er privat einen auf Auslandsentsendung spezialisierten Berater einschaltete, der seine Gehaltsabrechnung und den Entsendevertrag prüfen sowie eine Korrektur beim Unternehmen herbeiführen sollte.

Was beide Expats zum Zeitpunkt ihres Gesprächs in der Bar in Shanghai nicht ahnen konnten: Auch das scheinbar vorteilhafte Gehaltsmodell von Herrn Schneider bedurfte einer grundlegenden Revision. Denn in der Zwischenzeit hatte das Unternehmen, bei dem Herr Schneider beschäftigt war, Besuch von einem Finanzbeamten bekommen, der eine Steuerprüfung vornahm. Dabei fiel diesem auf, dass die als Sonderaufwendungen ausgewiesenen Zulagen an Herrn Schneider klassische Gehaltsbestandteile waren und neben einer entsprechenden steuerlichen Bewertung auch bei den Sozialversicherungsbeiträgen berücksichtigt werden müssten. Da sein Kompetenzbereich an dieser Stelle endete, ging er aber zunächst nicht weiter darauf ein.

### SV-Prüfung von Auslandszulagen

Ein paar Wochen später stellte sich jedoch heraus, dass der Finanzprüfer möglicherweise dem zuständigen Rentenversicherungsträger einen Tipp gegeben hatte, denn anders konnte es sich die Unternehmensführung nicht erklären, dass nun plötzlich auch eine Sozialversicherungsprüfung im Haus anstand. Und diese hatte es in sich: So stellte der SV-Beamte fest, dass ein Teil der Zulagen – darunter das Schulgeld, die Här-

QUELLE: BDAE 2017

tezulage und die Auslandskrankenversicherung - sozialversicherungspflichtig waren. Auch lag das Gehalt von Herrn Schneider unter Berücksichtigung der Zulagen über der Beitragsbemessungsgrenze, was zur Folge hatte, dass das Unternehmen den Höchstsatz an SV-Beiträgen abführen musste – sowohl für die vergangenen als auch für das noch verbleibende Entsendungsjahr. Allein die nachzuzahlenden Beiträge beliefen sich auf einen mittleren fünfstelligen Betrag. Hinzu kamen noch Säumniszuschläge ebenfalls in fünfstelliger Höhe.

Schließlich musste die Personalabteilung auch noch Herrn Schneider zur Kasse bitten: Da sein Gehalt infolge der Nachberechnung über der Beitragsbemessungsgrenze lag, erhöhte sich auch der Arbeitnehmeranteil – ebenfalls rückwirkend. Dieser war darüber alles andere als erfreut, da nützte auch die Argumentation nichts, dass ihm dies bei Renteneintritt und im Falle einer Arbeitslosigkeit durch höhere Auszahlungsbeträge zugutekommen würde. Herr Schneider drohte sogar mit Abbruch der Entsendung, weil er sich falsch beraten fühlte. Schließlich einigten sich Betrieb und Expat auf eine Bonuszahlung als Ausgleich, die allerdings ebenfalls bei der Sozialversicherungsabrechnung berücksichtigt werden muss.

### Steuerfreiheit geht vor Beitragsfreiheit

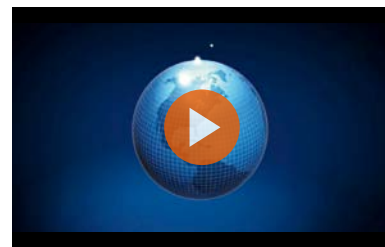
In der Zwischenzeit konnte sich Herr Huber hingegen über eine satte Nachzahlung freuen, denn auch die pauschale Anrechnung der Zulagen zu seinem Gehalt war nicht richtig. Laut § 1 SvEV gilt grundsätzlich, dass Zulagen stets dann nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, wenn sie lohnsteuerfrei sind. Als Faustformel gilt dabei: Steuerfreiheit geht stets vor Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Das bedeutet konkret, dass alle Sachverhalte nur dann SV-frei sind, wenn sie mit der Entgeltabrechnung im jeweiligen Abrechnungszeitraum steuerfrei belassen wurden (siehe Kasten „Sozialversiche-

rungsfreiheit“). Dabei ist ein späteres Aufnehmen von Zulagen in die Entgeltabrechnung nicht zulässig.

Doch wie waren der von Herrn Huber beauftragte Entsendeexperte und der SV-Prüfer bei der Beurteilung der einzelnen Zulagen als mögliche Gehaltsbestandteile vorgegangen? Dafür war zum einen eine genaue Kenntnis des deutsch-chinesischen Doppelbesteuerungsabkommens erforderlich. Es wurde bei beiden Mitarbeitern eine unbeschränkte Steuerpflicht in China festgestellt, weil sie ihre persönlichen und wirtschaftlichen Interessen aufgrund ihres Jobs in China vorrangig dort hatten. In der Folge hatte die asiatische Volksrepublik das Besteuerungsrecht für das Arbeitseinkommen. Was weder die Personalabteilung von Herrn Huber noch die von Herrn Schneider wussten, war die Tatsache, dass die einzelnen Zulagen in punkto Steuerpflicht jedoch auf Basis des deutschen Steuerrechts erfolgen müssen – und nicht etwa auf Basis des chinesischen. Ergibt die Bewertung einer Zulage, die im Rahmen einer Auslandsentsendung gewährt wird, dass diese nach deutschem Recht als Entgeltbestandteil zu versteuern ist, so müssen darauf auch Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden.

Für Herrn Huber bedeutete dies, dass zum Beispiel das Kindergartengeld oder der Firmenwagen gar nicht auf das Gehalt hätten addiert werden dürfen und somit weder steuer- noch beitragspflichtig in der Sozialversicherung waren (siehe Tabelle „Zuordnung von Entgeltbestandteilen“). Sein Arbeitgeber hatte somit nicht nur zu viel von seinem Gehalt versteuert, sondern dadurch auch mehr als nötig an die Sozialversicherung abgeführt. Bei Herrn Schneider hingegen war unwissentlich zu viel sowohl am Fiskus als auch am Sozialversicherungsträger vorbeigeführt worden. So wären etwa auf das Schulgeld und die Härtezulage Steuern und Sozialversicherungsbeiträge fällig geworden.

Welches Fazit sollten Personalabteilungen und speziell die Entgeltabrechner



### VIDEO

Ein Erklärvideo der Techniker Krankenkasse zur Versicherung bei Entsendungen finden Sie in unserer App.

aus diesen Fällen ziehen? Grundsätzlich empfehlen wir, genau prüfen zu lassen, in welchem Land das Gehalt des Mitarbeiters zu versteuern ist und welche zusätzlichen speziell bei Entsendungen gewährten Zulagen dort der Steuerpflicht unterliegen (unter Berücksichtigung entsprechender Ausnahmen). So weiß die Lohnabrechnung welche Zulagen berücksichtigt und als Entgeltbestandteile ausgewiesen werden müssen und ob auf diese auch SV-Beiträge fällig sind. Wichtig dabei ist, dass die Bewertung der Zulagen grundsätzlich nach dem deutschen Sozialversicherungsrecht – konkret der Sozialversicherungsentgeltverordnung – erfolgt. Dies gilt unabhängig davon, wohin die Reise des Expats geht und welches Land bei einer Entsendung das Besteuerungsrecht beim Einkommen hat. Personaler sollten sich daher vor allem bei Auslandsentsendungen, bei denen Expats Gehaltszulagen gewährt werden, eng mit den Lohnbuchhaltern abstimmen, um bei etwaigen Steuer- und Sozialversicherungsprüfungen größtmögliche Transparenz zu gewährleisten und Fehler zu vermeiden. ■



**ANNE-KATRIN SCHULZ** ist Pressesprecherin der auf Auslandsentsendungen und Auslandsversicherungen spezialisierten BDAE-Gruppe.



**OMER DOTOU** leitet die Abteilung Unternehmensberatung und internationale Mitarbeiterentsendung der BDAE-Gruppe.