Kanton Zug

Steuerbuch

Steuerbuch

Inhalt

8.8.7	Regelung im internationalen Verhältnis	3
8.8.7.1	Doppelbesteuerungsabkommen	3
8.8.7.2	Aufteilung Besteuerungsanspruch	3
8.8.7.3	Fallbeispiel	3

8.8.7 Regelung im internationalen Verhältnis

8.8.7.1 Doppelbesteuerungsabkommen

Vermeiden unerwünschte Doppelbesteuerung durch vertragliche Vereinbarung zwischen den beteiligten Staaten. Regeln, ob und inwieweit die beteiligten Staaten ihr gemäss nationalem Recht bestehendes Besteuerungsrecht bei grenzüberschreitenden Sachverhalten beibehalten können oder aufgeben müssen.

8.8.7.2 Aufteilung Besteuerungsanspruch

Basierend auf dem Arbeitsortprinzip sind jene Länder zur Besteuerung berechtigt, in welchen die mit Mitarbeiterbeteiligungsplänen zusammenhängende Arbeitsleistung erbracht wurde. Der Steueranspruch der verschiedenen Arbeitsländer wird pro rata aufgeteilt, sofern ein Doppelbesteuerungsabkommen vorhanden ist. Massgebende Berechnungsgrundlage ist dabei der jeweilige Anteil der Aufenthaltsdauer des Mitarbeiters während der so genannten Vesting-Periode. Kein Recht zur Erhebung einer Steuer haben jene Länder, in denen der geldwerte Vorteil lediglich realisiert wurde und der Mitarbeiter während der Vesting-Periode gar keiner Anstellung nachgegangen ist.

8.8.7.3 Fallbeispiel

Ausgangslage

Herr Arbeitsam wohnt und arbeitet in der Schweiz. Er erhält Optionen mit 6-jähriger Laufzeit sowie einer 3-jährigen Vesting-Periode. 2 Jahre nach Zuteilung zieht Herr Arbeitsam nach Deutschland. 3 Jahre nach Wegzug übt er die Optionen mit einem Gewinn von Fr. 180’000.– in Deutschland aus.

Lösungsansatz

Die Schweiz ist zur pro rata Besteuerung des Ausübungsgewinnes berechtigt, da Herr Arbeitsam während der Vesting-Periode 2 Jahre in der Schweiz gearbeitet hat.
Basis für die pro rata Berechnung in der Schweiz ist der Zeitraum von der Zuteilung bis Vesting, vorliegend 3 Jahre. Der Anteil Schweiz beträgt somit $\frac{2}{3}$ des Ausübungsgewinnes von Fr. 180’000.– = Fr. 120’000.– (satzbestimmend Fr. 180’000.–). **Die Verpflichtung zur Steuererhebung obliegt dem Arbeitgeber, welcher die Optionen zugeteilt hat.**