



SIRVA[®] Worldwide
Relocation & Moving

Verständnis der US-Steuerverbindlichkeitsunterstützung
für umsiedelnde Personen

Verständnis der US-Steuerverbindlichkeitsunterstützung für umsiedelnde Personen

Zuschuss für Steuerrückstellungen, bezeichnet als Gross-up (Steueraufschlag), ist oft die größte Ausgabe, die einem Unternehmen entstehen kann, gefolgt von Hilfen beim Hausverkauf und Zuschüsse für Haushaltswaren. Die Gross-up-Summe kann am besten als geschätzte Steuerrückerstattung beschrieben werden, die vom Arbeitgeber im Namen eines an einen anderen Standort entsandten Mitarbeiters gezahlt wird, um die zusätzliche Steuerschuld dieses Mitarbeiters zu decken, die infolge einer Relocation innerhalb der Vereinigten Staaten entstanden ist.

Da die meisten Relocation-Ausgaben als geldwerte Leistungen zu dem ausgewiesenen Einkommen der entsandten Mitarbeiter hinzugerechnet werden müssen und Steuereinbehalten unterliegen, könnte die Steuerschuld der entsandten Mitarbeiter steigen, wenn das Unternehmen diese Ausgaben im Namen dieser Mitarbeiter erstattet oder bezahlt. Dieser Gross-up (Steuerzuschlag) hilft, die zusätzliche Steuerverbindlichkeit auszugleichen. Obwohl es kein Gesetz gibt, das ein Unternehmen verpflichtet, Mitarbeitern bei einer Versetzung einen Zuschuss zu zahlen, sehen fast alle Kunden von SIRVA in ihren Relocation-Richtlinien Zuschüsse zu Steuerverbindlichkeiten vor. Der Zuschuss kann durch das Unternehmen oder durch die ausgewählte Relocation Management Company (RMC) berechnet werden. Die Gross-up-Summe wird durch das Unternehmen direkt an die zuständige Steuerbehörde überwiesen und auf der Lohnabrechnung (Formblatt W-2, Wage and Tax Statement) als einbehaltene Steuern ausgewiesen.

Sobald ein Unternehmen die Kosten bestimmt, für die der steuerliche Zuschuss geleistet werden soll, muss entschieden werden, auf welche Weise der Gross-up durch das Unternehmen erfolgt: als Einmalleistung oder in Form von wiederholten Zuschüssen, was allgemein als „Tax-on-Tax (Steuer-auf-Steuer)“ bezeichnet wird. Die Tax-on-Tax-Methode wird am häufigsten verwendet, da ein Unternehmen, wenn es einen Steuerzuschlag vorsieht, die Steuerschuld des versetzten Mitarbeiters zahlt und die Zahlung der Steuer selbst zusätzliches steuerpflichtiges Einkommen erzeugt, das dann der Einkommensteuer unterliegt.



Bereitstellung des Cross-up: Unternehmensintern vs. über ein RMC

In der folgenden Tabelle werden eine Reihe von Faktoren aufgezeigt, die bei der Auswahl eines Anbieters für Auslagerungskosten und die Entwicklung einer Gross-up-Richtlinie und deren Umsetzung erforderlich sind.

Kriterien für die Auswahl eines Beraters für Ausgaben und die Gross-up-Richtlinie	
PROBLEM	FRAGEN UND ZU BERÜCKSICHTIGENDE FAKTOREN
Sie sollten nachprüfen, ob der Anbieter über ausreichende Erfahrungen auf diesem Gebiet verfügt.	<ul style="list-style-type: none"> • Gibt es ein eigens dafür zuständiges Team? • Gibt es ein Back-up?
Nicht alle Anbieter verfolgen den gleichen Gross-up-Ansatz.	<ul style="list-style-type: none"> • Verfügen sie über die nötige Flexibilität, um Ihre Bedürfnisse zu erfüllen und angelehnt an Ihr Geschäftsmodell zu arbeiten?
Erfolgreiche Ausgabenverwaltung/ Steuerliche Unterstützung wird durch die bestehenden Prozesse und Verfahren bestimmt.	<ul style="list-style-type: none"> • Kann Ihr Anbieter einen bewährten, sorgfältigen und gut dokumentierten Prozess vorweisen? • Unterstützt dessen Technologie den Prozess? • Bietet er sofortigen Zugriff auf Daten in mehreren Formaten?
Zusätzliche zu berücksichtigende Faktoren:	<ul style="list-style-type: none"> • Bietet der Anbieter einen internetgestützten Zugriff auf Daten? • Verfügt der Anbieter über Möglichkeiten für eine flexible Berichterstattung? • Bietet der Anbieter Zugang zu Fachexperten? • Führt er häufige und regelmäßige Qualitätskontrollen der Kostenmanagement-/steuerlichen Unterstützungsprozesse durch? • Ist er flexibel genug, um Probleme schnell zu lösen? • Bietet er eine breite Palette an Dienstleistungen, die all Ihre Anforderungen abdecken?

Die Entscheidung, wer die Gross-up-Methoden eines Unternehmens analysieren sollte, ist eine sehr wichtige Entscheidung. Unabhängig davon, ob ein Unternehmen diese Funktion innerhalb seiner Organisation belässt oder beschließt, sie an einen Dritten/eine RMC auszulagern, ist es wichtig, sich der Komplexität des Gross-up bewusst zu sein und nach Personen oder Anbietern zu suchen, die über die Erfahrung und die Fähigkeiten verfügen, um mit strategischem Weitblick den gesamten Relocation-Prozess anzugehen. Selbst wenn die technischen Fähigkeiten unternehmensintern vorhanden sind, verfügen diese Personen möglicherweise nicht immer über die Zeit und den notwendigen Erfahrungsschatz, die für eine gründliche Überprüfung erforderlich sind.

Methoden für die steuerliche Unterstützung (Gross-up)

Zu den primären Gross-up-Methoden gehören:

Supplemental-Methode: Der am häufigsten verwendete Ansatz: Unternehmen, die die Supplemental-Methode nutzen, berechnen die Gesamtsteuern eines an einen anderen Standort entsandten Mitarbeiters, die laut IRS-Tabelle (Supplemental Rate Table) fällig sind. Diese Option berücksichtigt nicht das Ausphasieren von Abzügen, Befreiungen und Kinderfreibeträgen.

Marginal-Methode: Unternehmen, die die Marginal-Methode verwenden, berechnen das geschätzte steuerpflichtige Einkommen eines entsandten Mitarbeiters vor oder nach Erhalt der Relocation-Kostenerstattung. Das Unternehmen vergleicht dann das geschätzte steuerpflichtige Einkommen mit den IRS-Steuertabellen. Der Steuertabellensatz wird nun verwendet, um die Summe der steuerlichen Unterstützung für diese Ausgabe zu bestimmen. Der Steuersatz ändert sich nicht für die Ausgabe und ist daher kein Mischsteuersatz.

Statute- oder Tax-Return-Methode: Unternehmen, die die Statute- oder Tax-Return-Methode verwenden, berechnen, welche Steuerschuld einem an einen anderen Standort entsandten Mitarbeiter vor und nach Erhalt der Relocation-Kostenerstattung entstehen würde. Der Unterschied zwischen den beiden Berechnungen ist der Gross-up-Betrag. Diese Option führt zu einem Mischsteuersatz und berücksichtigt das Ausphasieren von Abzügen, Befreiungen und Kinderfreibeträgen.

Flatrate-Methode: Unternehmen, die die Flatrate-Methode verwenden, bestimmen einen festen Prozentsatz, der bei der Berechnung der steuerlichen Unterstützung verwendet wird. Bei dieser Option werden etwaige Abzüge, Befreiungen oder Kinderfreibeträge nicht berücksichtigt.



Von SIRVA-Kunden genutzte Gross-up-Ansätze



Bei der Auswahl einer Methode sollten Entscheidungsträger Folgendes berücksichtigen:

- Berechnung der Jahresgehälter
- Tax-on-Tax-Gross-up
- Steuerstatus des Mitarbeiters
- Handhabung der einbehaltenen Sozialversicherungsbeiträge
- Die jeweils vor Ort geltenden Steuerverbindlichkeiten
- Welche Steuerbehörden in die Gross-up-Berechnung einbezogen werden sollten
- Boni, Anreize und andere zu berücksichtigende Einkünfte
- Einkommen, das über das Gehalt des entsandten Mitarbeiters hinausgeht (z. B. Einkommen des Ehepartners)
- Ob ein an einen anderen Standort entsandter Mitarbeiter eine Einzelaufstellung vornimmt oder pauschale Freibeträge nutzt.

Für welche Leistung wird in der Regel ein Gross-up geleistet?



Für die meisten Relocation-Leistungen gibt es in der Regel einen Gross-up, sofern sie steuerbefreit/nicht meldepflichtig (z. B. Hausverkauf über eine RMC, das No-Closing-Cost-Darlehen über SIRVA, SIRVA-Hypotheken oder steuerlich abzugsfähige Kosten, einige doppelte Wohnkosten) sind.

Für folgenden Relocation-Leistungen liegt es im Ermessen des Unternehmens, ob ein Gross-up geleistet wird. Gemäß den Statistiken der Richtliniendatenbank zeichnen sich für SIRVA-Kunden für das Jahr 2021 folgende Trends ab:

In der Regel erfolgt ein Gross-up

- Unterstützung bei Verlust beim Verkauf: 91 % gewähren einen Gross-up für diese Ausgabe.
- **Diverse Beihilfen:** 61 % gewähren einen Gross-up für diese Ausgabe. In der Vergangenheit hat die Mehrheit der Unternehmen für diese Ausgabe keinen Gross-up gewährt, obwohl sich gezeigt hat, dass Mitarbeiter häufig darauf verwiesen, dass dieser Betrag gemäß ihrer Richtlinie vorgesehen sei, und ihnen nicht bewusst war, dass Steuer abgezogen werden würden. Viele dieser Personen waren frustriert, wenn der Betrag, den sie tatsächlich erhielten, niedriger als erwartet war. Daher wird heute in den meisten Fällen steuerliche Unterstützung gewährt.
- **Pauschale Zulagen:**
 - Wenn der Pauschalbetrag in einer Relocation-Richtlinie vorgesehen ist, gewähren 85 % einen Gross-up für diese Ausgabe.
 - Wenn der Pauschalbetrag als Beihilfe für alle Relocation-Ausgaben dienen soll, gewähren 86 % einen Gross-up für diese Ausgabe.

In der Regel erfolgt kein Gross-up

- **Beihilfe für Gebiete mit hohen Lebenshaltungskosten** (Zulagen für Lebenshaltungskosten, Wohnkostenzuschüsse usw.): 83 % gewähren keinen Gross-up für diese Ausgaben.
- **Hausverkauf-Incentive/Bonus:** 96 % gewähren keinen Gross-up für diese Ausgaben.

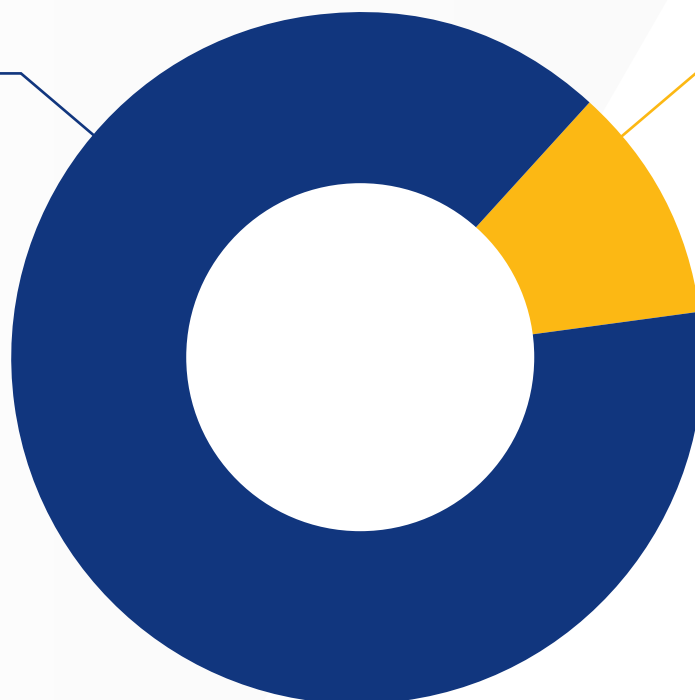
Anpassungen

Bei den als „True Ups“ bezeichneten Anpassungen zum Jahresende handelt es sich um steuerliche Anpassungen im Zusammenhang mit Relocation, die am Ende des Steuerjahres vorgenommen werden. Diese Anpassungen entsprechen den Differenzen zwischen den Steuern, die im Jahresverlauf einbehalten werden, und den Steuern, die ausgehend von den Änderungen des Gehalts, der FICA-Lohnbeiträge, des Steuerstatus und der Relocation insgesamt einbehalten hätten werden müssen

Prozentsatz der SIRVA-Kunden, die eine Anpassung (True Up) zum Jahresende durchführen

89 %

Gross-up (Steuerzuschlag)



11 %

Anpassung

Abrechnung zum Jahresende

Die Planung für die Gehaltsabrechnung zum Jahresende und die Erstellung eines Zeitplans zum Jahresende sollten relativ früh im Jahr bis spätestens September beginnen. Dies gibt einem Unternehmen genügend Zeit, um Ressourcen zuzuweisen und zeitnah mit entsandten Mitarbeitern zu kommunizieren. Diese Terminplanung für die Jahresabrechnung ist so gestaltet, dass alle Parteien über den Stichtag zum Jahresende informiert sind, dass ihnen ausreichend Zeit zur Prüfung der etablierten Gross-up-Richtlinie gegeben wird und dass die Gehaltsabrechnungsdaten in die Abrechnung für das laufende Steuerjahr einfließen. Zu den Maßnahmen, die in der Terminplanung berücksichtigt und/oder in diese integriert werden sollten, gehören:

- Festlegung des Stichtags zum Jahresende für die Abrechnung von Ausgaben
- Erläuterung der Auswirkungen des Stichtags zum Jahresende für die Abrechnung von Ausgaben
- Entscheidung, wann an andere Standorte entsandte Mitarbeiter über die Abrechnung zum Jahresende, den Stichtag für die Abrechnung von Ausgaben und die sich daraus ergebenden Auswirkungen informiert werden sollen.
- Festlegung, wann die Liste der entsandten Mitarbeiter an die Lohnbuchhaltung gesendet werden soll
- Festlegen, wann die Lohnbuchhaltung die Zahlen zur Anpassung bzw. zur abschließenden Gehaltsabrechnung benötigt.
- Bestimmen, wann eine Abstimmung durchgeführt wird, um sicherzustellen, dass alle Systeme miteinander abgeglichen sind, bevor das Jahr abgeschlossen wird
- Entscheidung, wer die Abrechnungsunterlagen zum Jahresende versendet, in denen die steuerlichen Informationen für die entsandten Mitarbeiter zusammenfasst sind, und wann dies erfolgen soll

Diese Maßnahmen unterscheiden sich leicht, wenn Sie mit einem Relocation-Dienstleister zusammenarbeiten. Bei der Festlegung des Zeitrahmens ist es wichtig, die zeitlichen Beschränkungen und Vorgaben zu berücksichtigen, die sowohl für die entsandten Mitarbeiter als auch für die Personal- und Lohnbuchhaltungsabteilungen bestehen.

Die Personalabteilung und der Relocation-Dienstleister sollten Hand in Hand mit der Lohnbuchhaltung zusammenarbeiten, um alle relevanten Daten zu übermitteln und den gemeinsamen Kunden – den entsandten Mitarbeiter zu betreuen.

Nach der abschließenden Gehaltsabrechnung zum Jahresende sollten die entsandten Mitarbeiter den sogenannten Relocation Tax Report (RTR) erhalten, der das IRS-Formblatt 4782 ersetzt und eine Zusammenfassung der Relocation-Ausgaben für das Steuerjahr zusammen mit anderen Unterlagen auflistet, die den entsandten Mitarbeitern und/oder ihren Steuerberatern bei der Einreichung der Steuererklärungen helfen.



Schlussfolgerung

Zusätzlich zu den regelmäßigen Überprüfungen gibt es einmalige Ereignisse, die die Notwendigkeit einer Neubewertung einer Relocation-Leistung erfordern können. So führte COVID-19 beispielsweise dazu, dass die US-Regierung den nationalen Katastrophenfall erklärte und die Bestimmungen von Abschnitt 139 des Internal Revenue Tax Code umsetzte. Dieser Abschnitt, der sich auf Hilfszahlungen bei Katastrophen bezieht, bietet eine Reihe von nicht steuerpflichtigen Hilfsleistungen für Mitarbeiter, die Arbeitgeber kennen sollten, einschließlich der Art und Weise, wie die Relocation von Mitarbeitern und Beihilfen klassifiziert und besteuert werden sollten.

Die jährliche Bewertung der Gross-up-Methode ist für den Erfolg der Relocation-Politik und der Rekrutierungsergebnisse eines Unternehmens von entscheidender Bedeutung. Es gibt keine für alle Situationen perfekte Gross-up-Methode; jedoch kann zu einem bestimmten Zeitpunkt und für ein bestimmtes Unternehmen eine bestimmte Methode besser geeignet sein, als eine andere. Ein Unternehmen muss die Zielstellung der Relocation-Richtlinie verstehen und dann die Gross-up-Besonderheit mit der allgemeinen Relocation-Richtlinie abstimmen.

SIRVA Relocation unterstützt Unternehmen bei Fragen zum Thema Gross-up über eine oder mehrere der folgenden Abteilungen:

- 1. Director, Global Account Management:** Der Direktor kann mit Empfehlungen zur Gross-up-Methode helfen oder dem Unternehmen andere geeignete Informationsquellen nennen.
- 2. Beratungsdienstleistung:** Als Teil dieses Angebots führt SIRVA Best-Practices-Benchmarking durch, um sicherzustellen, dass die Relocation-Richtlinie eines Kunden mit den Best Practices übereinstimmt und auch wettbewerbsfähig ist.
- 3. Finanzabteilung:** SIRVA Finance kann ein Unternehmen dabei helfen, zu bestimmen, welche Methode am besten geeignet ist, ohne dass eine Organisation zur Nutzung einer allgemeinen Formel oder Methodik gedrängt wird. Das System von SIRVA ist flexibel genug, um problemlos auf die bevorzugte Methode eines Kunden einzugehen, und stellt unseren Kunden, den an andere Standorte entsandten Mitarbeitern und den Lohnbuchhaltungsabteilungen die richtigen Berichte zeitnah zur Verfügung.
- 4. Relocation-Berater:** Die Relocation-Berater von SIRVA können entsandten Mitarbeitern dabei helfen, die Ausgabenrichtlinien zu verstehen, damit sie wissen, wie, wann und wo sie eine Erstattung beantragen können.

Für weitere Informationen darüber, wie SIRVA Ihr Unternehmen bei der Umsetzung von Gross-up-Praktiken unterstützen kann, kontaktieren Sie uns bitte unter conciierge@sirva.com.

HINWEIS: Weder dieser Artikel noch die hierin enthaltenen Positionen oder Aussagen dürfen in irgendeiner Weise durch einen Kunden oder eine andere natürliche oder juristische Person zur Geltendmachung eines Anspruchs wegen Fehlinterpretation gegenüber SIRVA herangezogen werden. Dieser Artikel dient lediglich der Information und beruht auf den Erfahrungen von SIRVA in der Branche und stellt keine Steuer- oder Rechtsberatung durch SIRVA dar und darf nicht als solche verstanden werden. SIRVA gibt keine Zusicherungen oder Garantien hinsichtlich Steuer- oder Rechtsfragen in Bezug auf das Zuschussprogramm für Steuerrückstellungen und die darin zu erbringenden Leistungen. Desgleichen haftet SIRVA nicht für Steuer- oder Rechtsverbindlichkeiten eines Arbeitgebers oder seiner entsandten Mitarbeiter. Darüber hinaus können die vorliegenden Informationen, falls sich die Programmelemente des jeweiligen Kunden ändern, ebenfalls Änderungen unterliegen. Jeder Kunde muss seine eigenen steuerlichen und rechtlichen Entscheidungen auf der Grundlage der für ihn jeweils bestehenden Umstände treffen.

Über SIRVA, Inc.

SIRVA Worldwide Relocation and Moving ist ein weltweit führender Anbieter von Umzugs- und Relocation-Dienstleistungen und bietet Lösungen für Mobilitätsprogramme für Unternehmen jeder Größe. Mit 75 firmeneigenen Standorten und mehr als 1.000 Franchise- und Vertreterstandorten in 177 Ländern bieten wir eine unvergleichliche weltweite Präsenz, die durch lokale Umsicht und innovative Technologie unterstützt wird und das richtige Gleichgewicht zwischen Eigeninitiative und menschlichem Zutun herstellt. Von Umzug von Haushaltsgütern bis hin zu gewerblichen Umzügen und Lagerungsdiensten bietet unser Markenportfolio (SIRVA, Team Relocations, Allied, northAmerican, Allied Pickfords und SMARTBOX) die einzige ganzheitliche Umzugs- und Relocation-Lösung der Branche. Durch Inanspruchnahme unseres globalen Netzwerks profitieren Kunden von einer herausragenden Erfahrung, die nur ein Komplettanbieter leisten kann.

SIRVA WORLD HEADQUARTERS

One Parkview Plaza, Oakbrook Terrace, IL 60181

+1 800 341 5648

concierge@SIRVA.com

www.sirva.com

© 2021 SIRVA, Inc.

SIRVA und das SIRVA LOGO-DESIGN sind eingetragene Dienstleistungsmarken einer Tochtergesellschaft von SIRVA Worldwide, Inc.

