



**Deutsch-Dänische
Handelskammer**
Det Tysk-Danske
Handelskammer

Deutsch-Dänische Steuerfragen

Beim Betrieb eines Geschäftes in Dänemark, entweder durch eine dänische Tochtergesellschaft oder eine dänische Filiale, ist es notwendig, eine Reihe steuerlicher Herausforderungen zu meistern.

Eine dieser Herausforderungen ist die steuerrechtliche Behandlung deutscher Mitarbeiter, die in Dänemark für ein deutsches Unternehmen tätig sind. Einige Dinge sind zwar nicht für das deutsche Unternehmen unmittelbar relevant, sehr wohl aber für den deutschen Mitarbeiter.

Im dänischen Steuerrecht unterscheidet man zwischen voller Steuerpflicht und begrenzter Steuerpflicht. Sofern ein deutscher Mitarbeiter in Dänemark voll steuerpflichtig ist, tritt eine Steuerlast gemessen am in- und ausländischen Einkommen des deutschen Mitarbeiters ein. Es kommt nicht darauf an, in welchem Land er das Einkommen erwirtschaftet und ob es sich um das laufende Lohn Einkommen oder um Kapitalgewinne handelt. Sofern ein deutscher Mitarbeiter in Dänemark nur begrenzt steuerpflichtig ist, bemisst sich die Steuerlast nur nach dem in Dänemark erzielten qualifizierten Einkommen, also z.B. dem Lohn Einkommen für in Dänemark ausgeführte Arbeiten.

Die volle Steuerpflicht tritt ein, wenn der deutsche Mitarbeiter sich einen festen Wohnsitz in Dänemark nimmt oder sich länger als sechs Monate in Dänemark aufhält – kurzzeitige Aufenthalte im Ausland wie Urlaub oder ähnliches mitgezählt.

Bei einer Entsendung nach Dänemark riskiert der deutsche Mitarbeiter also, dass die volle Steuerpflicht mit der Wirkung eintritt, dass sein deutsches Einkommen auch in Dänemark besteuert wird. Wegen des höheren Steuersatzes in Dänemark ist das in der Regel nachteilig für ihn.

Außer dem Risiko, dass man in Dänemark der vollen Steuerpflicht unterliegen könnte, ist es auch besonders wichtig, den Inhalt des deutsch-dänischen Doppelbesteuerungsübereinkommens im Hinterkopf zu haben. Hierin wird eine nähere Aufteilung der Besteuerungspflicht der einzelnen Einkommensstypen zwischen Deutschland und Dänemark geregelt.

Es besteht ein nicht zu vernachlässigendes Risiko, dass die Steuerlast eines deutschen entsandten Mitarbeiters in Dänemark auf Grundlage seines laufenden Einkommens und/oder seiner Kapitalerträge errechnet wird – ein Risiko, das sich bei einer präzisen Koordinierung des Entsendungsverlaufs der deutschen Mitarbeiter vermeiden lässt.

Verfasser des Textes:

Advokat Mikael Hedager Würtz, Kanzlei Dahl

Übersetzung: Deutsch-Dänische Handelskammer