

Newsletter Nr. 79 (DE)

**Die Steuerabzugspflicht des Arbeitgebers bei
Gehaltszahlungen an Arbeitnehmer
in Hongkong**

März 2022

Obwohl Lorenz & Partners große Sorgfalt darauf verwenden, die in diesen Newslettern bereitgestellten Informationen auf aktuellem Stand für Sie zur Verfügung zu stellen, möchten wir Sie darauf hinweisen, dass diese eine individuelle Beratung nicht ersetzen können. Lorenz & Partners übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit oder Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen. Haftungsansprüche gegen Lorenz & Partners, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern seitens Lorenz & Partners kein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt.

I. Einleitung

In Deutschland ist die Lohnsteuer eine Erhebungsform der Einkommensteuer und wird auf Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (§ 19 EStG) erhoben.

Schuldner der Lohnsteuer ist der Arbeitnehmer („AN“), es handelt sich also um eine direkte Steuer. Jedoch hat der Arbeitgeber („AG“) bei jeder Lohnabrechnung die Lohnsteuer zu berechnen, vom Bruttolohn einzubehalten und an das zuständige Finanzamt abzuführen. In Deutschland haftet der Arbeitgeber für die korrekte Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer und kann im Rahmen einer Lohnsteueraußenprüfung seitens der Finanzverwaltung für Unkorrektheiten in Anspruch genommen werden.

Anders stellt sich die Situation in Hongkong dar. Hier hat der AG gegenüber dem Hongkonger Finanzamt (= Inland Revenue Department, „IRD“) lediglich die Pflicht, gewisse Angaben den AN betreffend an das IRD zu melden. Eine grds. Steuerabzugspflicht wie in Deutschland besteht in der Form nicht.

Der folgende Newsletter stellt kurz die einzelnen Pflichten des AG gegenüber dem IRD in Hongkong dar.

II. Beginn des Beschäftigungsverhältnisses des AN

Mit Beginn des Beschäftigungsverhältnisses des AN hat der AG verschiedene Steuerverpflichtungen.

Der AG hat sogenannte Payroll Records zu führen. Dabei handelt es sich um eine jeweils aktuelle Übersicht über das Beschäfti-

gungsverhältnis des AN. Der Inhalt des Payroll Records pro AN umfasst jeweils:

- Persönliche Informationen des AN
- Art der Beschäftigung (Vollzeit/Teilzeit)
- Position des AN (z.B. Sales Manager, Consultant etc.)
- Höhe des Basisgehaltes (egal in welcher Währung)
- Angaben zu jeweiligen Benefits (z.B. Bonus, Share Options, Housing etc.)
- Angaben zu den jeweiligen Einzahlungen in den Mandatory Provident Fund (MPF)
- Arbeitsvertrag inkl. aller Änderungen
- Dauer des Beschäftigungsverhältnisses

Üblicherweise enthält bereits der Arbeitsvertrag zwischen dem AG und dem AN alle entsprechenden Angaben, so dass ein eigener Payroll Record nicht angelegt werden muss. Daher sollte zumindest eine Kopie des Arbeitsvertrages in den Büroräumen vorhanden sein. Die Payroll Records müssen sieben Jahre aufbewahrt werden.

Innerhalb der **ersten drei (3) Monate des Beschäftigungsverhältnisses** hat der AG darüber hinaus an das IRD zu melden (alle Meldungen können inzwischen auch elektronisch abgegeben werden), wie hoch das jeweilige Gehalt des AN sein wird. Hierfür hat der AG das **Formular I.R. 56E** auszufüllen und an das IRD zu übersenden¹.

“... (4) Where any person who is an employer commences to employ in Hong Kong an individual who is or is likely to be chargeable to tax under Part III, or any married person, he shall give notice thereof in writing to the Commissioner not later than 3 months after the date of

¹<https://www.ird.gov.hk/eng/pdf/ir56g.pdf>

commencement of such employment, stating the full name and address of the individual, the date of commencement and the terms of employment....”

III. Pflichtangaben während des Beschäftigungsverhältnisses

Während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses mit dem AN hat der AG jährlich den Employer's Return (Beispiele B.I.R. 56A²³ und I.R. 56B⁴⁵) an das IRD innerhalb eines Zeitraums von einem (1) Monat zu melden. Diese Formulare werden in der Regel jedes Jahr vom IRD am ersten Arbeitstag im April an den AG geschickt.

IV. Meldepflichten bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

Bei der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sind zwei Varianten zu berücksichtigen. Die erste Variante bezieht sich lediglich auf den Umstand, dass das Beschäftigungsverhältnis beendet wird. Die zweite Variante bezieht sich auf den Umstand, dass der AN (z. B. ein Expat) Hongkong ggf. verlassen wird.

1. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und AN bleibt in Hongkong

Sofern das Beschäftigungsverhältnis von welcher Seite auch immer gekündigt wird, hat der AG zu ermitteln, ob der AN gedenkt Hongkong dauerhaft zu verlassen (ohne evtl. seinen Steuerverpflichtungen nachzukommen).

Diese Maßnahme ist auch für einen evtl. Streitfall mit den Steuerbehörden entsprechend vom AG zu dokumentieren!

Falls dies nicht der Fall ist, hat der AG einen Monat vor der Beendigung des Beschäfti-

gungsverhältnisses eine Kopie des **Formulars I.R. 56F⁶** beim IRD einzureichen.

“...(5) Where any person who is an employer ceases or is about to cease to employ in Hong Kong an individual who is or is likely to be chargeable to tax under Part III, or any married person, he shall give notice thereof in writing to the Commissioner not later than 1 month before such individual ceases to be employed in Hong Kong, stating the name and address of the individual and the expected date of cessation: Provided that the Commissioner may accept such shorter notice as he may deem reasonable....”

2. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und AN bleibt nicht in Hongkong

Für den Fall, dass der AN auf die Frage nach seinem Verbleiben in Hongkong nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses dem AG mitteilt, dass er Hongkong verlassen wird und der AN Hongkong dauerhaft verlassen wird (vor allem bei ausländischen Mitarbeitern der Fall), muss der AG zwei (2) Kopien des **Formulars I.R. 56G⁷** beim IRD einreichen.

*“...(6) The employer of any individual who is chargeable to tax under Part III and is about to leave Hong Kong for any period exceeding 1 month shall give notice in writing to the Commissioner of the expected date of departure of such individual. Such notice shall be given not later than 1 month before the expected date of departure:
Provided that-*

(a) the Commissioner may accept such shorter notice as he may deem reasonable; and

(b) this subsection shall not apply in the case of an individual who is required in the

² https://www.ird.gov.hk/eng/pdf/ir56b_ay.pdf

³ https://www.ird.gov.hk/eng/pdf/bir56a_notes_e.pdf

⁴ https://www.ird.gov.hk/eng/pdf/ir56b_ay.pdf

⁵ https://www.ird.gov.hk/eng/pdf/ir56b_notes_e.pdf

⁶ <https://www.ird.gov.hk/eng/pdf/ir56f.pdf>

⁷ <https://www.ird.gov.hk/eng/pdf/ir56g.pdf>

course of his employment to leave Hong Kong at frequent intervals....”

Des Weiteren ist der AG verpflichtet **alle ausstehenden Gehalts- und Bonuszahlungen etc. an den AN einzubehalten**, wenn der AN seiner Steuerpflicht in Hongkong nicht nachkommt. Dies ist dann eine Art Druckmittel, um den AN anzuhalten seinen steuerlichen Verpflichtungen in Hongkong nachzukommen. Der AG sollte den AN daher rechtzeitig vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf seine Verpflichtung zur Steuerzahlung (Tax Clearance) hinweisen.

(1) Für den Fall, dass der AN seine Steuern an das IRD bezahlt, stellt das IRD einen **"letter of release"** an den AN aus

(Anlage 6). Nach Vorlegung des "letter of release" muss der AG **innerhalb eines Monats** die einbehaltenen Gehalts- und Bonuszahlungen etc. an den AN auszahlen.

(2) Für den Fall, dass der AN seine Steuerschulden nicht beim IRD begleicht, wird das IRD eine **garnishee notice (I.R. 113)** an den AG ausstellen und ihn zur Begleichung der Steuerschuld des AN aus Mitteln der einbehaltenen Gehalts- und Bonuszahlungen etc. auffordern.

Die Befolgung der garnishee notice (I.R. 113) durch den AG ist im Falle einer jeden Zahlungsklage des AN auf ausstehende Lohnzahlung eine wirksame Verteidigung des AG.

*Wir hoffen, dass wir Ihnen mit den vorliegenden Informationen behilflich sein konnten.
Sollten Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an:*

Lorenz & Partners (Hong Kong) Ltd.
Flat/RM A, 12/F, Ritz Plaza,
122 Austin Road,
Tsim Sha Tsui,
Hong Kong

Tel: +852 252 814 33
E-Mail: hongkong@lorenz-partners.com

www.lorenz-partners.com