



Ende der Pandemie- Vereinfachungen bei Deutsch-Schweizer Arbeitsverhältnissen

Tax Zoom

12. Oktober 2022

(aktualisiert am 30. November 2022)

Die Pandemie hat viele Folgen. Unter anderem führte sie zu einer Anpassung von Arbeitsmodellen wie bspw. die Stärkung von Home-office oder die Einführung von hybriden Arbeitsmodellen - auch in grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen. Diese neue Arbeitswelt wird voraussichtlich auch nach der Pandemie fortbestehen oder sogar gefördert werden. Nicht angepasst wird hingegen das sozialversicherungs- und steuerrechtliche Regelwerk, welches - nach einer temporären Entschärfung im „Pandemie-Zeitraum“ - ab dem 01.07.2022 weitgehend in alter Form Anwendung finden soll. Kommt es dadurch zu einer Kollision von neuen Arbeitsrealitäten und wieder in Kraft gesetzten Altregelungen?

Pragmatische Lösungen während der Pandemie enden per 01.07.2022

Im Angesicht der Corona-Auswirkungen hatte Deutschland mit der Schweiz am 11.06.2020 eine erste Konsultationsvereinbarung zum Doppelbesteuerungsabkommen zwischen der Schweiz und Deutschland (nachfolgend „DBA-CH-DE“ genannt) geschlossen, welche gewisse - im Rahmen der Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19 Pandemie vorübergehende - Vereinfachungen vorsah. [»](#)

Ziel dieser Regelungen war es das Ausmaß der Belastung für alle **grenzüberschreitend tätigen Arbeitskräfte** und deren Arbeitgeber möglichst gering zu halten. Die beiden Staaten hatten sich in der genannten und anschließend folgenden weiteren Konsultationsvereinbarungen darauf geeinigt, dass während der Pandemie bei den Grenzgängerinnen und Grenzgängern gewisse Regeln ausgesetzt werden, damit sich trotz coronabedingtem Homeoffice bezüglich der steuerlichen Behandlung nichts ändert. Insbesondere wurden folgende, befristete Vereinfachungen eingeführt:

- 1** Die **steuerliche Grenzgängereigenschaft** gemäß DBA-CH-DE wurde aufrechterhalten, wenn es aufgrund pandemiebedingter Maßnahmen zu einer Änderung des Arbeitsortes kam. Konnte beispielsweise ein in Deutschland ansässiger Arbeitnehmer seinen Arbeitsort in der Schweiz nicht mehr aufsuchen und arbeitete stattdessen aus dem deutschen Homeoffice, wurde dies bei der Beurteilung der Grenzgängereigenschaft nicht berücksichtigt. Dasselbe galt auch für Arbeitnehmer, welche einer grenzüberschreitenden Arbeitstätigkeit nachgingen und unter Art. 15 Abs. 1 DBA-CH-DE fallen, aber die Grenzgängereigenschaft nicht besitzen.
- 2** Eine Doppelbesteuerung von **Kurzarbeitsentschädigungen** im Rahmen der Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19 Pandemie, welche Deutschland oder die Schweiz ausrichteten, wurde verhindert, indem das Besteuerungsrecht grundsätzlich dem zahlenden Staat zugeteilt wurde.
- 3** Eine Arbeitskraft begründete mit der bloßen Ausübung des Berufs an ihrem Wohnsitz im Ansässigkeitsstaat (Homeoffice Tätigkeit) für den Arbeitgeber regelmäßig **keine Betriebsstätte**.



Diese Konsultationsvereinbarung vom 11.06.2020 einschließlich der Ergänzungen vom 30.11.2020 und vom 27.04.2021 wurden einvernehmlich zum 01.07.2022 gekündigt. Somit gilt die ursprüngliche Regelung (wie vor der Pandemie) in weiten Teilen wieder, allerdings haben sich die Finanzbehörden beider Länder auf Vereinfachungen für Grenzpendler verständigt.

Dennoch bleibt die Frage offen, wie sich die veränderte Arbeitskultur und neue, hybride Arbeitsmodelle mit den ursprünglichen Regelungen vereinbaren lassen. Während dies bei innerstaatlichen Arbeitnehmern regelmäßig problemlos sein sollte, gilt es insbesondere in Bezug auf Grenzgänger sowohl aus Sicht der Unternehmen als auch für die Grenzgänger selbst gewisse Stolpersteine im Blick zu behalten.

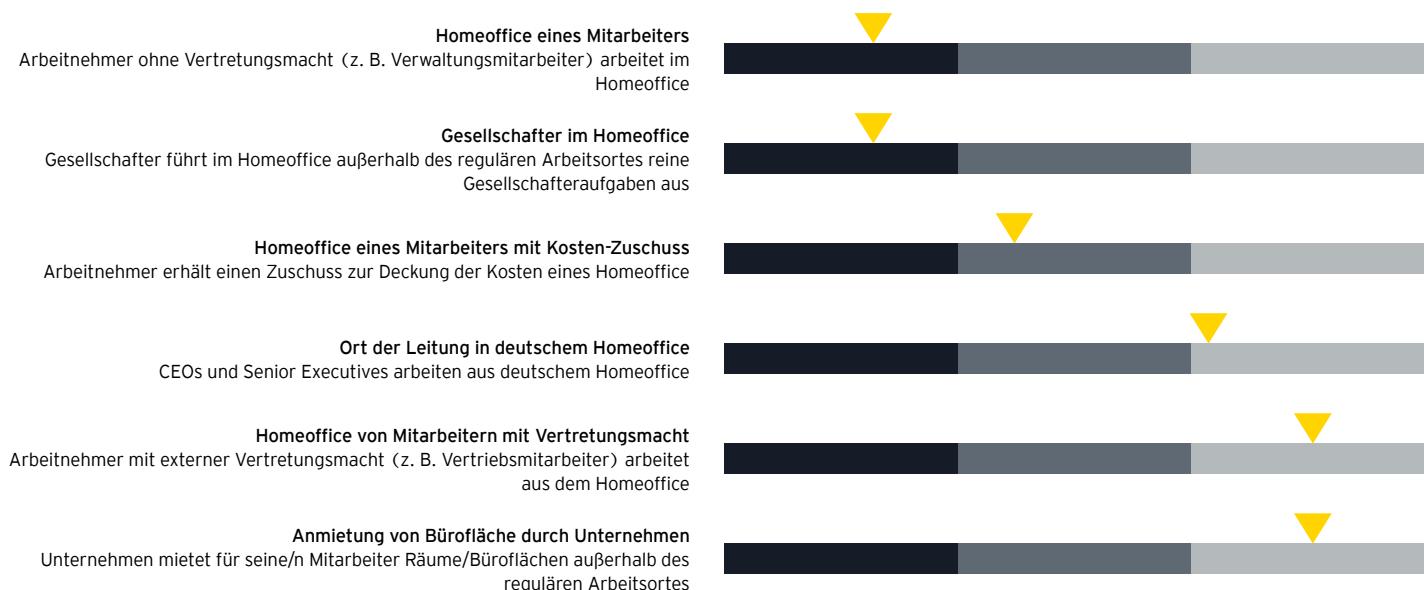
Unternehmen

Mit dem Wegfall der Konsultationsvereinbarung rückt das Risiko der Begründung einer festen Geschäftseinrichtung am Ort des Homeoffices der Mitarbeiter wieder vermehrt in den Fokus. Beschäftigt ein deutsches Unternehmen (insbesondere) leitende Angestellte, die regelmäßig und andauernd im schweizer Homeoffice arbeiten, besteht das Risiko, dass dadurch in der Schweiz aus steuerlicher Sicht eine Betriebsstätte begründet wird.

Noch zahlreicher dürften die Fälle sein, in denen ein schweizer Unternehmen einen deutschen Arbeitnehmer beschäftigt, der auch nach der Pandemie vermehrt im deutschen Homeoffice arbeitet. Aus steuerlicher Sicht besteht das latente Risiko, dass dadurch eine Betriebsstätte in Deutschland begründet wird. Rechtsfolge wäre, dass gegebenenfalls ein Teil des Einkommens der Schweizer Gesellschaft in Deutschland versteuert werden müsste. Etwaige Registrierungspflichten für das schweizer Unternehmen würden in Deutschland zusätzlich entstehen.

Ob ein Betriebsstättenrisiko besteht, ist nach den Umständen des Einzelfalls zu beurteilen und hängt vor allem von der Vertretungskompetenz des Mitarbeiters für das Unternehmen ab. Die nachfolgende Grafik soll in Bezug auf die in Deutschland geltende Praxis die verschiedenen Risikograde insbesondere (aber nicht nur) bezogen auf die Vertretungskompetenz eines Mitarbeiters darstellen:

Steuerliche Betriebsstätten in DE - Einzelfälle und Risikograd (Darstellung von Grundregeln)



Hinweis:

Diese Heatmap stellt exemplarisch und verkürzt mögliche Betriebsstättenrisiken aus deutscher Sicht dar.

■ geringes Risiko ■ mittleres Risiko ■ hohes Risiko

Grenzgänger

Betroffene Grenzgänger müssen wieder darauf achten, die allgemeinen Bestimmungen und Voraussetzungen einzuhalten. Andernfalls droht der Wegfall des Grenzgängerstatus mit Folgen sowohl für die Grenzgänger selbst als auch für den Arbeitgeber.

Folglich muss zukünftig wieder darauf geachtet werden, dass die betroffenen Grenzgänger regelmäßig nach Arbeitsende an ihren Wohnsitz zurückkehren. Sollte diese Voraussetzung bei einer Beschäftigung während des gesamten Kalenderjahres an mehr als 60 Arbeitstagen nicht erfüllt sein, wobei am Wohnsitz ausgeübte Arbeitstage gemäß einer weiteren Konsultationsvereinbarung zwischen den deutschen und schweizerischen Finanzbehörden nicht in diese Anzahl der Nichtrückkehrtage hineinzählen (vgl. BMF-Schreiben vom 26.07.2022). Eine ähnliche Problematik besteht bei Personen, welche aufgrund der zunehmenden Tätigkeit im Homeoffice im anderen Staat über keinen Arbeitsort mehr verfügen. In diesem Fall müsste spätestens seit der Kündigung der Konsultationsvereinbarung auf die Besteuerung gemäß Art. 15a DBA-CH-DE verzichtet werden, um eine drohende Doppelbesteuerung zu vermeiden.

Damit einhergehend könnte das Besteuerungsrecht des Staates, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat, erweitert werden und weitere steuerliche Pflichten sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite entstehen. Dies kann im Einzelfall zu steuerlichen Verwerfungen führen.



Sozialversicherungen

Das dank dem Freizügigkeitsabkommen auch in der Schweiz anwendbare EU-Regelwerk zur Sozialversicherungspflicht besagt, dass natürliche Personen mit ihren Einkünften, sei es aus selbständiger oder unselbständiger Erwerbstätigkeit, grundsätzlich nur in einem Land der Sozialversicherungspflicht unterliegen sollen.

Grundsätzlich untersteht eine erwerbstätige Person in grenzüberschreitenden Fällen dabei dem System des Beschäftigungsstaates. Bei einem in der Schweiz arbeitenden und in Deutschland wohnhaften Arbeitnehmer wäre dies somit das Schweizer Sozialversicherungssystem. >>

Diese Versicherungsunterstellung sollte sich auch nicht aufgrund der Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19 Pandemie ändern. Eine Person wurde während der Pandemie - basierend auf den EU-Empfehlungen betreffend die Anwendung des europäischen Koordinationsrechts, welche auch die Schweiz anwendet - auch dann als in der Schweiz erwerbstätig betrachtet, wenn sie ihre Tätigkeit in der Schweiz physisch nicht ausüben konnte. Betroffen davon sind also insbesondere Grenzgänger im Homeoffice.

Diese Ausnahmeregelung sollte ursprünglich am 30.06.2022 auslaufen.

Die Mitglieder der EU-Verwaltungskommission für die Koordinierung der nationalen Systeme der sozialen Sicherheit haben entschieden, die pandemiebedingte flexible Anwendung bis zum 30.06.2023 zu verlängern. Das heißt, für die Grenzgänger ändert sich insoweit zunächst einmal nichts. Nach Ablauf der Ausnahmeregelung soll es dann neue, den Umständen angepasste Regelungen geben.

Empfehlung

Für betroffene Unternehmen und Grenzgänger empfiehlt es sich daher, die neue Arbeitswirklichkeit mit den altbekannten und ab 01.07.2022 wieder anwendbaren steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen abzugleichen. Ohnehin sollten die sich ständig entwickelnde Arbeitsrealität und die teilweise komplexen Regelungen dieser Thematiken einer laufenden Überwachung unterliegen. Nur so können im Bedarfsfall rechtzeitig entsprechende Justierungen vorgenommen werden, um unerwünschten Überraschungen vorzubeugen und eine ungewollte Steuer- beziehungsweise Sozialversicherungspflicht für Unternehmen und Arbeitnehmer zu verhindern.

Ansprechpartner

Markus Schweizer

markus.schweizer@de.ey.com

Thomas Fisler

thomas.fisler@ch.ey.com

Mit unserer Arbeit setzen wir uns für eine besser funktionierende Welt ein. Wir helfen unseren Kunden, Mitarbeitenden und der Gesellschaft, langfristige Werte zu schaffen und das Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken.

In mehr als 150 Ländern unterstützen wir unsere Kunden, verantwortungsvoll zu wachsen und den digitalen Wandel zu gestalten. Dabei setzen wir auf Diversität im Team sowie Daten und modernste Technologien in unseren Dienstleistungen.

Ob Assurance, Tax & Law, Strategy and Transactions oder Consulting: Unsere Teams stellen bessere Fragen, um neue und bessere Antworten auf die komplexen Herausforderungen unserer Zeit geben zu können.

„EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Publikation auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Mandanten. Informationen darüber, wie EY personenbezogene Daten sammelt und verwendet, sowie eine Beschreibung der Rechte, die Einzelpersonen gemäß der Datenschutzgesetzgebung haben, sind über ey.com/privacy verfügbar. Weitere Informationen zu unserer Organisation finden Sie unter ey.com.

In Deutschland finden Sie uns an 20 Standorten.

© 2022 Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
All Rights Reserved.

Creative Design Germany | BKR 2212-538
ED None

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Es besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen.

ey.com/de



Besuchen Sie unser neues Email Preference Center und helfen Sie uns, Ihnen die maßgeschneiderten Fachinformationen zukommen zu lassen.



EY Tax & Law DE News
App - Kaum installiert, schon bestens informiert! Verfügbar für iOS und Android.