

# Global Mobility Insights

---

## Newsletter

Frühling / Spring 2023



# TAKE CONTROL OF YOUR CAREER

Since 2002, we have been your partner for all topics related to "Global Mobility".

With our various events we consider the ever-changing Global Mobility World and offer you training content on current topics.

A very flexible and extremely effective solution for your career!



Global Mobility /  
Talent Mobility



Visas &  
work permits



Taxes &  
Social Security



Remote Work &  
Policies



Processes &  
Compliance



HR &  
Payroll

[shop.convinus.com](https://shop.convinus.com)

## Inhaltsverzeichnis - deutschsprachige Beiträge



Seite 4-7:

Deutschland - Die überdachende Besteuerung im Verhältnis Deutschland-Schweiz



Seite 8-12:

Österreich - Möglichkeiten des Tätigwerdens in Österreich



Seite 13-18:

Schweiz - Steuer- und Sozialversicherungsrechtliche Herausforderungen bei der Anstellung von Geschäftsführern im Verhältnis Schweiz-Deutschland



Seite 19-23:

Schweiz - Gibt es einen Unterschied zwischen Grenzgängern und internationalem Wochenaufenthalt?

---

## Table of content - English contributions



Seite 26-28:

Germany - The umbrella taxation in the relationship between Germany and Switzerland



Seite 29-33:

Austria - Possibilities for action in Austria:



Seite 34-38:

Switzerland - Managing Directors working internationally: Navigating Tax and Social Security Challenges in Germany and Switzerland



Seite 39-43:

Switzerland - Is there a difference between cross-border commuters and international weekly commuters?

# Die überdachende Besteuerung im Verhältnis Deutschland-Schweiz

*Autor: Dr. Uwe Dörnbrack, Alexia Huber & Partner (Deutschland)*

Das Doppelbesteuerungsabkommen Deutschland-Schweiz (DBA D-CH) beinhaltet mit Art. 4 Abs. 3 DBA D-CH - der sogenannten überdachenden Besteuerung - eine praxisrelevante Sonderregelung, die gerne übersehen wird.

Die dort vereinbarte Regelung gilt einseitig nur zugunsten Deutschlands.

Sie eröffnet Deutschland unter gewissen Voraussetzungen ein erweitertes Besteuerungsrecht, welches über die allgemeine, im DBA D-CH vereinbarte, Zuordnung von Besteuerungsrechten hinausgeht.

Aus dieser Ausweitung des deutschen Besteuerungsrechtes ergeben sich im Einzelfall weitreichende steuerliche Folgen, die – wie wohl häufig auch von der Finanzverwaltung nicht erkannt - zu teuren Überraschungen führen können.

## Natürliche Person

Betroffen sein können nur natürliche Personen, keine Unternehmen.

## Schweizer Ansässigkeit

Die betreffenden Personen müssen in der Schweiz als ansässig im Sinne Art. 4 Abs. 2 des DBA D-CH anzusehen sein.

## Deutsche ständige Wohnstätte oder deutscher Aufenthalt von mindestens 6 Monaten

Weiteres Erfordernis ist, das diese Personen zusätzlich in Deutschland entweder über eine ständige Wohnstätte verfügen oder alternativ im Besteuerungszeitraum (Kalenderjahr) einen gewöhnlichen Aufenthalt von mindestens 6 Monaten haben.

Eine ständige Wohnstätte liegt vor, wenn über eine Wohnmöglichkeit nachhaltig über einen längeren Zeitraum verfügt werden kann und diese auch regelmäßig genutzt wird. Ein längerer Zeitraum liegt jedenfalls dann vor, wenn das Nutzungsverhältnis mindestens 12 Monaten besteht.

Betroffen sind, neben der klassischen Doppelansässigkeit, sowohl Fälle einer Ver-

lagerung der Ansässigkeit von Deutschland hin zu einer Ansässigkeit in der Schweiz unter Beibehaltung einer deutschen ständigen Wohnstätte oder bei mindestens 6 monatigem Inlandsaufenthalt, als auch Fälle, in denen aus der Schweiz heraus, ohne Verlagerung der Schweizer Ansässigkeit in Deutschland eine ständige Wohnstätte aufgenommen oder ein gewöhnlicher Aufenthalt von mindestens 6 Monaten im Besteuerungsjahr in Deutschland erfolgt.

### **Erweiterung des deutschen Besteuerungsrechtes - überdachende Besteuerung**

Die überdachende Besteuerung führt für den betroffenen Personenkreis dazu, dass Deutschland, ungeachtet der allgemeinen Zuordnung der Besteuerungsrechte im DBA D-CH weitergehende Besteuerungsrechte so ausüben darf, wie sie sich aus den nationalen deutschen Besteuerungsregeln bei einer unbeschränkten Steuerpflicht ergeben.

Damit ergeben sich Überschneidungen mit den der Schweiz nach den allgemeinen Zuordnungsregeln des DBA D-CH zugeordneten Besteuerungsrechten.

Zur Vermeidung einer sonst eintretenden Doppelbesteuerung werden die der überdachenden Besteuerung unterliegenden Einkünfte im Rahmen der deutschen Besteuerung, abhängig von der Art der erzielten Einkünfte, entweder unter Progressionsvorbehalt steuerfrei gestellt oder unter Anrechnung Schweizer Steuern besteuert.

Aufgrund des bestehenden Steuersatzgefälles zwischen Deutschland und der Schweiz, ergeben sich die grössten steuerlichen Auswirkungen der überdachenden Besteuerung bei Einkünften, für die eine Anrechnung Schweizer Steuern vereinbart ist.

Insbesondere erfolgt eine Anrechnung der Schweizer Besteuerung auf die sich ergebende deutsche Steuer bei den in der Praxis häufig betroffenen Einkünften aus Kapitalvermögen oder Arbeitnehmertätigkeit.

Generell zu beachten ist, dass Deutschland im Rahmen der überdachenden Besteuerung auch ein nicht der unmittelbaren deutschen Besteuerung unterliegendes, Tarif zu versteuerndes, Einkommen im Rahmen des Progressionsvorbehaltes für die Steuersatzermittlung berücksichtigt.

## **Einkünfte aus Kapitalvermögen**

Bei den Einkünften aus Kapitalvermögen erfolgt in diesen Fällen eine Besteuerung aller Kapitalerträge nach deutschem Recht mit der Abgeltungssteuer.

Hierbei werden dann etwa - was besonders bitter ist - auch in der Schweiz an sich steuerfreie Veräußerungsgewinne in eine deutsche Besteuerung einbezogen.

Eine Anrechnung gezahlter Schweizer Steuern erfolgt dabei nur bis zur Höhe der Abgeltungssteuer von 25% zuzüglich Solidaritätszuschlag.



### **Beispiel:**

Der deutsche Steuerpflichtige wandert in der zweiten Jahreshälfte in die Schweiz aus.

Er verfügt über ein Aktiendepot und veräußert nach Wegzug im selben Jahr Aktien mit Gewinn.

Deutschland wird diese entstehenden Kapitalerträge, trotz vorherigen Wegzuges, über die überdachende Besteuerung weiter besteuern. Eine Schweizer Steuer würde angerechnet werden. Tatsächlich besteuert die Schweiz Kapitalerträge aus Veräußerungen aber nicht.

Damit verbleibt es bei einer -sonst nicht eingetretenen- Besteuerung der Veräußerungsgewinne mit deutscher Abgeltungssteuer.

## **Arbeitnehmereinkünfte**

Bei den Arbeitnehmereinkünften sind neben in Deutschland geleisteten Arbeitstagen auch in Drittländern geleistete Arbeitstage aus einem Schweizer bzw. nicht deutschem Arbeitsverhältnis betroffen, soweit es sich nicht um leitende Angestellte im Sinne Art. 15 Abs.4 des DBA D-CH handelt.

Das diesen Arbeitstagen zuzuordnende Arbeitnehmereinkommen, inklusive anteiligen Sonderzahlungen, unterliegt dabei einer deutschen Besteuerung nach dem allgemeinen Einkommensteuertarif.

Auch hier erfolgt eine Anrechnung gezahlter Schweizer Einkommensteuer auf dieses Einkommen.



### Beispiel:

Ein in der Schweiz ansässiger Steuerpflichtiger ist im Rahmen seines ansonsten in der Schweiz ausgeübten Schweizer Anstellungsverhältnisses immer wieder in Deutschland tätig; Außerdem macht er gerne Urlaub in Deutschland. Er mietet er sich für seine Aufenthalte in Deutschland langfristig eine Wohnung, statt hierbei ins Hotel zu gehen.

Deutschland wird die deutschen Arbeitstage unter Anrechnung einer Schweizer Steuer besteuern. Die in der Schweiz geleisteten Arbeitstage werden im Rahmen des Progressionsvorbehaltes berücksichtigt.

### Gestaltung

In der Gestaltungsberatung gilt es in diesen Konstellationen bei einer Ansässigkeit in der Schweiz ständige Wohnstätten in Deutschland möglichst zu vermeiden bzw. Aufenthaltsdauern in Deutschland unter der 6 Monatsgrenze im Jahr zu halten.

Bei Wegzugsfällen ist die 6 Monatsgrenze im Wegzugsjahr im Auge zu behalten.

In Arbeitnehmerfällen mit einem Schweizer, bzw. nicht deutschen Arbeitgeber, sollten, bei gegebener überdachender Besteuerung, Arbeitstage in Deutschland und in Drittländern möglichst vermieden, oder zumindest reduziert gehalten werden.

### Kontakt:

Alexia Huber & Partner  
Birketweg 21  
80639 München

 +49 (0) 89/1219328-00

 [doernbrack@steuerberaterin-huber.de](mailto:doernbrack@steuerberaterin-huber.de)

 [steuerberaterin-huber.de](http://steuerberaterin-huber.de)



## Möglichkeiten des Tätigwerdens in Österreich

Autorin & Autor: Sieglinde Buttinger & Michael Obernberger, ARTUS (Österreich)

In Österreich bestehen folgende Möglichkeiten eine betriebliche Tätigkeit auszuüben:

- **Durch eine eingetragene Zweigniederlassung**

Die Zweigniederlassung ist keine eigene Rechtspersönlichkeit, sie ermöglicht es einem ausländischen Rechtsträger dennoch am Wirtschaftsleben in Österreich teilzunehmen. Die der Zweigniederlassung zurechenbaren Gewinne müssen im Rahmen einer Körperschaftsteuererklärung erfasst werden. Auch evtl. umsatzsteuerliche Pflichten sind zu berücksichtigen.

Die Gründung einer Zweigniederlassung in Österreich hat wie folgt zu erfolgen:

### »» **Beantragung der Eintragung beim Handelsgericht unter Vorlage der folgenden erforderlichen Unterlagen**

- vom Geschäftsführer unterzeichnete und notariell beglaubigte Anmeldung
- Gesellschaftsvertrag der ausländischen Gesellschaft notariell beglaubigt und durch einen Gerichtsdolmetscher übersetzt
- Beschluss der Gesellschafter über die Errichtung der Zweigniederlassung
- Handelsregisterauszug der ausländischen Gesellschaft (oder vergleichbarer Nachweis des rechtlichen Bestandes des Unternehmens im Heimatstaat)
- Bescheinigung über die tatsächliche Errichtung der Zweigniederlassung (Mietvertrag oder durch Einsichtnahme und Bestätigung durch die Wirtschaftskammer).
- Unterschriftenproben aller Personen, die das ausländische Unternehmen und die Zweigniederlassung in Österreich vertreten
- Bestätigung über die regelmäßige Geschäftstätigkeit des ausländischen Unternehmens (nur bei Nicht-EU-Unternehmen)

»» Gegebenenfalls sind auch eine Gewerbeanmeldung sowie die Mitteilung über die Bestellung des gewerberechtl. Geschäftsführers notwendig, wenn die Geschäftstätigkeit der Gewerbeordnung unterliegt. Gewerberechtlich tätig werden darf die Zweigniederlassung jedoch erst, wenn eine entsprechende Gewerbeberechtigung vorliegt. Bei reglementiertem Gewerbe ist zudem ein Befähigungsnachweis erforderlich.

» Weiters ist ein gewerberechtl. Geschäftsführer zu bestellen. Dieser haftet gegenüber dem Gewerbeinhaber und der Bezirksverwaltungsbehörde für die fachlich einwandfreie Ausübung des Gewerbes sowie die Einhaltung der gewerberechtl. Vorschriften.

» **Anmeldung beim Finanzamt und Anmeldung von Arbeitnehmern**

- Eine österreichische Zweigniederlassung eines ausländischen Unternehmens ist in Bezug auf die Körperschaft- und Umsatzsteuer steuerpflichtig. Sie muss daher eine Steuernummer beantragen.
- Anmeldung der Arbeitnehmer bei der zuständigen Sozialversicherungsanstalt vor Aufnahme der Tätigkeit. Rechtlicher Arbeitgeber ist grundsätzlich das Stammhaus, zumal Zweigniederlassungen keine eigene Rechtspersönlichkeit haben.
- **Durch eine Betriebsstätte:**

Eine Betriebsstätte ist eine feste Geschäftseinrichtung, durch die die Tätigkeit eines Unternehmens ganz oder teilweise ausgeübt wird. Der Unterschied zur Niederlassung ist, dass diese nicht im Handelsregister eingetragen wird. Auch bei der Betriebsstätte sind, analog zur Zweigniederlassung, umsatz- und körperschaftsteuerliche Aspekte zu berücksichtigen.

- Nur Anmeldung bei den Steuerbehörden erforderlich (keine Eintragung im AT-Handelsregister!)
- Beschränkte Steuerpflicht hinsichtlich der Betriebsstätte zurechenbaren Ergebnisse.
- Anmeldung der in der Betriebsstätte tätigen Mitarbeiter beim zuständigen Krankenversicherungsträger vor Aufnahme der Tätigkeit.
- Gegebenenfalls Gewerbeanmeldung

- **Durch ein Einzelunternehmen:**

Betreiber eines Einzelunternehmens ist immer eine natürliche Person, die mit ihrem Privatvermögen unbeschränkt haftet. Das Unternehmen hat keine Rechtspersönlichkeit. Die Einkünfte unterliegen dem Tarifsteuersatz (progressiv bis zu 50%). Gegründet wird das Einzelunternehmen durch Betriebsaufnahme. Im Regelfall hat zunächst eine Gewerbeanmeldung zu erfolgen.

Bei Ausübung eines reglementierten Gewerbes ist ein Befähigungsnachweis erforderlich. Die Eintragung im Handelsregister ist bis zu einem Umsatz in Höhe von EUR 700.000 freiwillig, nach zweimaligem Überschreiten, bzw. einmaligem Überschreiten von EUR 1.000.000 ist die Eintragung verpflichtend. Der Rechtsformzusatz „eingetragener Unternehmer“ bzw. „eU“ ist dann zwingend.

Die Gewinnermittlung erfolgt mittels Einnahmen-Ausgaben-Rechnung, bzw. bei Überschreiten der Umsatzgrenzen anhand der doppelten Buchführung. Zudem unterliegen Einzelunternehmer der gewerblichen Sozialversicherung.

Eine steuerliche Registrierung beim Finanzamt hat, sofern der Steuerpflichtige noch nicht bereits registriert ist, zu erfolgen. Es ist eine Einkommen- und ggf. eine Umsatzsteuererklärung einzureichen.

Ein Einzelunternehmen ist aufgrund der kostengünstigen Administration die beliebteste Form. Dieses ist schnell und einfach zu gründen.

- **Durch eine juristische Person (z.B. Gesellschaft mit beschränkter Haftung)**

Der Vorteil bei Gründung einer GmbH im Gegensatz zu einem Einzelunternehmen ist in erster Linie das auf die jeweilige Stammeinlage beschränkte wirtschaftliche Risiko der Gesellschafter. Demgegenüber steht jedoch die Verpflichtung zur doppelten Buchführung, die Offenlegungspflicht beim Firmenbuch und Erklärungs-pflichten (Umsatz- und Körperschaftsteuer). Abhängig von der Grösse kann auch eine Prüfung des Jahresabschlusses verpflichtend sein.

Notwendige Schritte:

» **Abschluss eines Gesellschaftsvertrages in notarieller Form (vereinfachte Gründung bei Einpersonengesellschaften ohne Notariatsakt möglich)**

- Mindestinhalt:
  - Name und Sitz der Gesellschaft
  - Gegenstand des Unternehmens
  - Höhe des Stammkapitals
  - Kapitaleinlage der einzelnen Gesellschafter

- » Mindeststammkapital bei der GmbH: EUR 35.000 (AG: EUR 70.000), davon EUR 17.500 in bar bei der Gründung (Möglichkeit der Antragstellung auf Gründungsprivilegierung: EUR 10.000, davon sind EUR 5.000 bei Gründung bar zu zahlen, es muss innerhalb von 10 Jahren auf die reguläre Bareinlage in Höhe von EUR 17.500 aufgestockt werden)
- » Eröffnung eines Bankkontos und Einzahlung des Stammkapitals
- » Beschlussfassung über die Bestellung des Geschäftsführers
- » Antrag auf Eintragung beim Handelsgericht unter Beifügung folgender Unterlagen:

### **Notarielle Beglaubigungen der Unterschriften aller Geschäftsführer**

- Gesellschaftsvertrag in notarieller Form
- Liste der Gesellschafter
- Liste der Geschäftsführer
- Beschluss der Geschäftsführerbestellung
- Musterzeichnungen der Geschäftsführer
- Bankbestätigung über die geleisteten Bareinlagen (mindestens 50% des Mindeststammkapitals, d.h. EUR 17.500) gemäß § 10 GmbHG
- Evtl. Gutachten der Wirtschaftskammer über den Firmennamen
- » Gegebenenfalls Einholung Berechtigung zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit nach der Gewerbeordnung und Bestellung eines gewerberechtl. Geschäftsführers.
- » Anmeldung beim Finanzamt (Umsatzsteuer und Körperschaftssteuer) sowie Anmeldung der Mitarbeiter

- **Durch eine Personengesellschaft:**

Eine Personengesellschaft verfügt über mindestens zwei Gesellschafter, die einen Gesellschaftsvertrag miteinander abschließen, der auch mündlich abgeschlossen werden kann. Der Name / Firmenwortlaut kann frei gewählt werden. Im Handelsregister einzutragende Unternehmen müssen verpflichtend einen entsprechenden Rechtsformzusatz tragen (wie etwa OG, KG oder GmbH & Co KG).

Man unterscheidet zwischen folgenden Personengesellschaften:

- Offene Gesellschaft (OG)
- Kommanditgesellschaft (KG)
- GmbH & Co KG
- Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GesBR)

Die OG, KG und GmbH & Co KG entstehen erst mit Eintragung in das Firmenbuch. Die Gesellschafter haften alle persönlich, solidarisch und unbeschränkt (Ausnahme: der beschränkt haftende Kommanditist bei der Kommanditgesellschaft haftet nur mit der Hafteinlage). Die Gewerbeberechtigung wird erlangt durch die Anmeldung bei der Gewerbebehörde. Weitere notwendige Schritte sind die Anzeige der Betriebsaufnahme beim Finanzamt Beantragung Steuernummer zur Erfüllung steuerlicher Pflichten sowie die Anmeldung von etwaigen Dienstnehmern bei der Sozialversicherung. Die Gewinne werden anteilig den Gesellschaftern zugerechnet, müssen in die persönliche Steuererklärung des Gesellschafters aufgenommen werden und unterliegen dem progressiven Steuersatz.



**FAZIT:**

Letztendlich wird die Wahl der Gesellschaftsform von den erwartenden Einkünften, von der gewünschten Einflussnahme auf die Geschäftsführung, der Finanzierungsmöglichkeit durch Beteiligung bzw. dem Ausmass der Haftung abhängen. Grundsätzlich wird die Gründung einer juristischen Person ab höheren zu erwartenden Einkünften nicht zuletzt aufgrund der höheren Gründungskosten und aus steuerlichen Gründen (Gewinnversteuerung mit 25% bzw. Versteuerung Ausschüttungen mit 27,5%) zweckmäßiger sein.

Wir arbeiten mit Notaren bzw. Rechtsanwälten zusammen und können somit zusammen mit unserer Arbeitsrechtsexpertin das gesamte Package, von der Gründung (Vertragserstellung, Anmeldung beim Handelsregister) bis hin zur Anzeige beim Finanzamt, der Anmeldungen beim Krankenversicherungsträger und der Erstellung von Dienstverträgen, abdecken.

**Kontakt:**

ARTUS Wien  
Stubenring 24  
A-1010 Wien

+43 1 5137900-0

wien@artus.a

artus.at



# Steuer- und Sozialversicherungsrechtliche Herausforderungen bei der Anstellung von Geschäftsführern im Verhältnis Schweiz-Deutschland

*Autorin: Norma Reynov, CONVINUS (Schweiz)*

Die Themen Steuern und Sozialversicherungen sind bei grenzüberschreitend tätigen Geschäftsführern im Verhältnis Deutschland-Schweiz komplex. Die Vielzahl von - zunächst widersprüchlichen - Sonderregelungen macht es auch nicht einfacher. Und dabei ist kaum ein Fall wie der andere.

In unserer Beratungspraxis sehen wir uns daher oftmals mit sehr spezifischen Fragestellungen rund um die Steuerpflicht und Sozialversicherungsunterstellung von international tätigen Geschäftsführern konfrontiert. Im folgenden Beitrag erläutere ich Ihnen zunächst die Besonderheiten bei Geschäftsführern, die in der Schweiz leben und in Deutschland arbeiten (oder umgekehrt).

## **Steuerliche Besonderheiten für Geschäftsführer im Verhältnis Deutschland-Schweiz**

Die Beurteilung der Steuerpflicht von international tätigen Geschäftsführern kann eine grössere Herausforderung darstellen. Die Komplexität bei der Bestimmung der Steuerpflicht ergibt sich aus Sicht der Schweiz insbesondere bei grenzüberschreitenden Sachverhalten mit Deutschland. Im Gegensatz dazu sind die steuerlichen Regelungen für den Einsatz von Geschäftsführern aus oder in anderen Staaten deutlich einfacher zu beurteilen.

Die sogenannte 183-Tage-Regelung wird bei den meisten grenzüberschreitenden Sachverhalten von Geschäftsführern im Verhältnis Deutschland-Schweiz durch die Regelungen für leitende Angestellte ausgehebelt und ist folglich nicht anwendbar.

### *Leitende Angestellte*

Im Verhältnis zwischen Deutschland und der Schweiz werden Geschäftsführer (d.h. leitende Angestellte) grundsätzlich nur im Sitzstaat der Gesellschaft besteuert. Das bedeutet, dass leitende Angestellte von Schweizer Gesellschaften mit Wohnsitz in Deutschland auch dann mit ihrem gesamten Erwerbseinkommen für ihre Tätigkeit

in der Schweiz besteuert werden, wenn sie gelegentlich in ihrem Wohnsitzstaat Deutschland oder Drittstaaten arbeiten.

Die Ausnahmeregelung des Doppelbesteuerungsabkommens (DBA) zwischen Deutschland und der Schweiz ist für Geschäftsführer mit deutschem Wohnsitz besonders attraktiv, da sie trotz gelegentlicher Arbeit in Deutschland und anderen Staaten die hohen deutschen Steuern vermeiden und von den tieferen Schweizer Steuern profitieren können. Dies gilt insbesondere für Geschäftsführer und andere leitende Angestellte, da ihr Einkommen oft höher ist als das anderer Arbeitnehmer und somit auch höhere Steuern anfallen.

Im Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zwischen Deutschland und der Schweiz ist der Begriff des leitenden Angestellten streng definiert. Gemäss Artikel 15 Absatz 4 des DBA gelten nur Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, Direktoren und Prokuristen als leitende Angestellte. Es ist ausserdem zwingend erforderlich, dass die Person mit Prokura im Handelsregister eingetragen ist. Zudem darf die Prokura nicht vertraglich eingeschränkt sein.

Die deutsche Finanzverwaltung prüft regelmässig, ob ein Anstellungsvertrag mit der Schweizer Gesellschaft vorliegt, aus dem hervorgeht, dass die Person eine leitende Tätigkeit ausübt.



#### Beispiele:

A) Ein Geschäftsleiter, der im Handelsregister eingetragen ist, gilt nicht automatisch als leitender Angestellter/ Geschäftsführer im Sinne des DBA, da er nicht den genauen Wortlaut ("Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, Direktoren und Prokuristen") erfüllt.

B) Ein «Marketing Direktor» gilt nach dem Wortlaut des DBA als leitender Angestellter. Wenn er allerdings nicht im Handelsregister eingetragen ist, hat er aufgrund der Sonderregelungen jedoch kein Recht, von der Besteuerung als leitender Angestellter am Sitz der Gesellschaft Gebrauch zu machen.

#### Wohnsitz in Deutschland & Geschäftsführer für eine Schweizer Gesellschaft

Bei einem Wohnsitz in Deutschland und einer Geschäftsführertätigkeit für eine Schweizer Gesellschaft unterliegen alle Arbeitstage grundsätzlich der Besteuerung

in der Schweiz, sofern es sich nicht um einen echten Grenzgänger handelt.

Dabei spielt es zunächst keine Rolle, ob die Arbeitstage in der Schweiz, Deutschland oder Drittstaaten erbracht werden. Geschäftsführer mit Wohnsitz in Deutschland, die die Voraussetzungen erfüllen, können aufgrund der niedrigeren Schweizer Steuersätze grundsätzlich von erheblichen Steuererleichterungen profitieren, da Deutschland die Freistellungsmethode (anstelle der Anrechnungsmethode) anwendet.

Damit in Deutschland lebende Geschäftsführer von Schweizer Gesellschaften tatsächlich von der niedrigeren Besteuerung in der Schweiz profitieren können, wirken sowohl die Mitarbeiter als auch die Unternehmen stark darauf hin, dass sich dieser Personenkreis tatsächlich als leitenden Angestellte von Schweizer Gesellschaften im Sinne des DBA qualifiziert. Hierzu gehören unter anderem die notwendigen administrativen Voraussetzungen wie der Eintrag im Schweizer Handelsregister, der richtige Titel im Arbeitsvertrag und der Wechsel vom echten zum unechten Grenzgängerstatus.

### *Wohnsitz in der Schweiz & Geschäftsführer für eine deutsche Gesellschaft*

Aufgrund der höheren Steuerbelastung in Deutschland versucht man bei Geschäftsführern, die in der Schweiz leben und für eine deutsche Gesellschaft tätig sind, in der Regel zu vermeiden, dass sie als leitende Angestellte im Sinne des DBA Deutschland-Schweiz qualifiziert werden. Stattdessen soll erreicht werden, dass sie als "normale" Mitarbeiter besteuert werden können.

Aber Achtung! - In der Praxis zeigt es sich immer wieder, dass die deutschen Finanzverwaltungen eine äusserst hohe Kompetenz beweisen, wenn es darum geht, Steuersubstrat, das aufgrund übergeordneter Regelungen der Schweiz zuzuweisen wäre, dennoch nach Deutschland zu holen. Stellvertretend sei hier nur die sogenannte «überdachende Besteuerung» genannt.

Um die höhere deutsche Steuerbelastung teilweise zu vermeiden oder sich dieser zumindest bewusst zu sein, empfehlen wir Ihnen eine ausführliche Prüfung des Sachverhalts und der damit verbundenen steuerlichen Auswirkungen.

## Sozialversicherungspflicht bei Geschäftsführern im Verhältnis Deutschland-Schweiz

### Unselbständige Erwerbstätigkeit in einem Staat

Wie «normale» Angestellte unterliegen Geschäftsführer mit EU- oder EFTA-Staatsbürgerschaft nur dem Sozialversicherungsrecht ihres Tätigkeitsstaates, sofern sie nur in einem Staat arbeiten.

Für die Sozialversicherungsunterstellung ist daher der tatsächliche Arbeitsort und nicht der Firmensitz oder das Recht des Arbeitsvertrags ausschlaggebend. Für den Arbeitgeber bedeutet dies, dass die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend den nationalen Gesetzen des Arbeitsortes abgerechnet werden müssen.



#### **Beispiel:**

Der Geschäftsführer einer Schweizer Gesellschaft lebt in Deutschland. Er arbeitet ausschliesslich in der Schweiz. Es unterliegt daher den Schweizer Sozialversicherungen.

### Unselbständige Erwerbstätigkeiten in mehreren Staaten

Auch Geschäftsführer sind zunehmend in mehreren Staaten tätig. Im Verhältnis Deutschland-Schweiz geschieht dies oft im Rahmen von Homeoffice-Tätigkeiten. Da die Tätigkeit im ausländischen Homeoffice jedoch einen erheblichen Einfluss auf die Sozialversicherungsunterstellung des Geschäftsführers haben könnte, sind Arbeitgeber dringend angehalten, sich diese Informationen zu etwaigen Tätigkeiten im Ausland vom Geschäftsführer einzuholen.

Bei einer "wesentlichen" Tätigkeit im Wohnsitzstaat, das heisst bei einer Tätigkeit von 25% oder mehr im Wohnsitzstaat, unterliegt der Mitarbeiter der Sozialversicherungspflicht des Wohnsitzstaates. Für diesen Mitarbeiter sind dann vollumfänglich die Sozialversicherungen des Wohnsitzstaates abzuführen.

Mitarbeiter, die nicht mehr als 25% im Wohnsitzstaat tätig sind, unterliegen der Sozialversicherungspflicht am Sitz des Arbeitgebers.



**Beispiel:**

Der Geschäftsführer einer Schweizer Gesellschaft lebt in Deutschland. Er arbeitet meistens in der Schweiz. Aufgrund hoher Reisetätigkeit und vermehrten Home-office-Tagen arbeitet er unregelmässig 1-3 Tage pro Woche in Deutschland.

Wenn der Mitarbeiter im Jahresdurchschnitt mehr als 25% im Wohnsitzstaat Deutschland arbeitet, unterliegt er grundsätzlich den deutschen Sozialversicherungsbeiträgen. Dies bedeutet zum einen die Pflicht für das Unternehmen, deutsche Sozialversicherungsbeiträge abzuführen und zum anderen den Verlust der Pensionskasseneinzahlungen für den Mitarbeiter. International tätige Geschäftsführer sollten daher rechtzeitig zu diesen Besonderheiten der Sozialversicherungsunterstellung sensibilisiert werden.

### **Bei gleichzeitiger selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit**

Grundsätzlich gilt das Sozialversicherungsrecht des Landes, in dem eine unselbstständige Tätigkeit ausgeübt wird. Dabei ist zu beachten, dass die Definitionen von selbständiger und unselbständiger Tätigkeit je nach Land unterschiedlich sein können. Insbesondere bei Verwaltungsräten und Geschäftsführern ist diese Unterscheidung relevant, da sie in der Schweiz als unselbstständige Erwerbstätige gelten, während sie im Ausland, zum Beispiel in Deutschland, als selbstständig Erwerbstätige eingestuft werden können.



**Beispiel:**

Der als selbständig geltende Geschäftsführer für ein deutsches Unternehmen übernimmt zusätzlich ein Verwaltungsratsmandat in der Schweiz. In Deutschland konnte sich der EU-Bürger von den Sozialversicherungen aufgrund seiner als selbständig eingestuften Geschäftsführertätigkeit weitestgehend von den deutschen Sozialversicherungen befreien lassen, so dass er keine Beiträge leisten musste.

Da das Schweizer Verwaltungsratsmandat als unselbstständige Tätigkeit eingestuft wird, unterliegt der Geschäftsführer neu auf seinen deutschen und schweizerischen Erwerbseinkünften der Schweizer Sozialversicherungspflicht. Seine Beitragsbelastungen werden voraussichtlich erheblich steigen.



**FAZIT:**

Kein Fall ist wie der andere. Jeder grenzüberschreitend tätige Geschäftsführer zwischen Deutschland und der Schweiz hat individuelle Bedürfnisse und Anforderungen, die bei der Lösungsfindung berücksichtigt werden müssen. Es gibt keine pauschale Antwort auf die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Herausforderungen, mit denen Geschäftsführer in dieser Situation konfrontiert sind.

Um eine optimale Lösung zu finden, müssen die Themen Steuern und Sozialversicherungen getrennt voneinander betrachtet und dann wieder zu einem gesamtheitlichen Bild zusammengesetzt werden. Nur so können rechtskonforme und kosteneffiziente Lösungen erarbeitet werden.

Wir unterstützen Sie gerne bei der Erarbeitung der optimalen Lösung für Ihr spezifisches Anliegen rund um die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Herausforderungen bei der Anstellung von Geschäftsführern im Verhältnis Schweiz-Deutschland.

**Kontakt:**

CONVINUS global mobility solutions  
Talstrasse 70  
8001 Zürich

+41 (0) 44/250 20 20  
@ info@convinus.com  
convinus.com



# Gibt es einen Unterschied zwischen Grenzgängern und internationalem Wochenaufenthaltern?

Autorin: Friederike V. Ruch, CONVINUS (Schweiz)

In der täglichen Praxis ist es nicht immer leicht einen Grenzgänger von einem internationalen Wochenaufenthalter zu unterscheiden. Es hilft dabei, die einzelnen rechtlichen Aspekte sich diesbezüglich anzusehen.



## Definitionen

Unter einem Grenzgänger versteht man eine Person, welche in einem anderen Staat als dem Wohnsitzstaat angestellt ist und auch dort arbeitet sowie grundsätzlich täglich zwischen Wohn- und Arbeitsort pendelt.

Hingegen versteht man unter einem internationalen Wochenaufenthalter eine Person, welche in einem anderen Staat angestellt ist und ebenfalls dort arbeitet und mindestens 1 mal pro Woche zu seinem Hauptwohnsitz zurückkehrt. Aufgrund dessen, dass diese Person während der Woche sich im «Arbeitsort-Staat» aufhält, begründet diese in der Regel in diesem Staat einen zweiten Wohnsitz. Der Hauptwohnsitz bleibt im ursprünglichen Staat bestehen.

### Grenzgänger



1. Wohnsitz



Täglich

Arbeitsort



### Internationale Wochenaufenthalter



1. Wohnsitz



1x pro Woche

Arbeitsort



Homeoffice-tätigkeiten  
Erwerbstätigkeiten  
zum 1. Wohnsitz

## Arbeitsrecht

In beiden Konstellationen hat die Person einen Arbeitsvertrag in dem Anstellungsstaat und untersteht in der Regel dem Arbeitsrecht dieses Staates. Sollte die Person jedoch auch noch im «Hauptwohnsitzstaat» (Homeoffice-Tätigkeit) arbeiten, dann müssten mindestens die zwingenden rechtlichen Bestimmungen dieses Staates ebenfalls berücksichtigt werden.

## Arbeitsbewilligung

Für den Grenzgänger muss in der Schweiz eine Grenzgängerbewilligung eingeholt werden. Handelt es sich bei dem Grenzgänger um einen EU/EFTA-Staatsangehörigen, ist die Grenzgängerbewilligung bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag in der Regel für 5 Jahre gültig. In der Regel ist die Grenzgängerbewilligung nur für den angegebenen Arbeitsort gültig. In einigen Kantonen wird die Grenzgängerbewilligung jedoch auch mit der Erlaubnis zur Tätigkeit in der gesamten Schweiz ausgestellt.

Auf Grund dieser Grenzgängerbewilligung muss ein EU/EFTA-Staatsangehöriger jedoch nicht unbedingt täglich pendeln, sondern muss nur mindestens 1 mal pro Woche pendeln. Dies bedeutet, dass der Grenzgänger sich während der Woche in der Schweiz aufhalten kann und lediglich am Wochenende zu seinem Hauptwohnsitz zurückkehren muss. Je nach Kanton wird jedoch in diesen Konstellationen die Bewilligung auf Grund des «Wochenaufenthaltes» in eine B-Bewilligung umgewandelt.

Sollte der Grenzgänger kein EU/EFTA-Staatsangehöriger sein, dann hat dieser nicht die Option sich auch während der Woche in der Schweiz aufzuhalten. Nicht-EU/EFTA-Staatsangehörige müssen täglich pendeln. Zudem besteht bei diesen Personen auch noch die Verpflichtung, dass diese in der Grenzzone wohnen sowie auch in der dazugehörigen Grenzzone arbeiten. Je nach Wohnsitzort besteht in der Schweiz eine andere dazugehörige Grenzzone.

Bevor eine solche Grenzgängerbewilligung eingeholt werden kann, muss der Nicht-EU/EFTA-Staatsangehörige auch nachweisen können, dass er in der Grenzzone im Nachbarstaat bereits seit mindestens 6 Monaten lebt.

	Deutschland	Frankreich	Italien	Österreich
CH Grenzzone (zulässiger Arbeitsort)	BS, BL, SO, BE (Laufen Moutier und Wangen), JU, AG (ohne Bezirk Muri), ZH (ohne Bezirke Affoltern und Horgen), SH, TG, SG, AI, AR und FL	10 km ab der Grenze	10 km ab der Grenze	SG, AI, AR, TG, GR (Plessur, Imboden, Ober- und Unterlandquart, Engadin, Münstertal, Samnaun) und FL
EU/EFTA Grenzzone (zulässiger Wohnsitz)	Stadt Freiburg, Stadt Kempten (Allgäu), Landkreise Breisgau-Hochschwarzwald, Lörrach, Waldshut-Tiengen, Schwarzwald-Baar-Reis, Tuttlingen, Konstanz, Sigmaringen, Biberach, Ravensburg, Bodenseekreis, Lindau und Oberallgäu	10km ab der Grenze einschliesslich der Freizone «Pays de Gex» und von Hochsavoyen	10 km ab der Grenze	Land Vorarlberg und politischer Bezirk Landeck

Der internationale Wochenaufenthalter kann daher entweder eine Grenzgängerbewilligung einholen oder sich direkt in der Schweiz anmelden. Ist der internationale Wochenaufenthalter ein EU/EFTA-Staatsangehöriger, dann wird dieser nach der Registrierung und bei vorliegendem unbefristeten Anstellungsverhältnis in der Schweiz eine B-Bewilligung erhalten. Bei einem Nicht-EU/EFTA-Staatsangehörigen muss zuvor noch eine Arbeitsbewilligung eingeholt werden und erst nach vorhandener Arbeitsbewilligung kann die Anmeldung in der Schweiz vorgenommen werden.

## Sozialversicherung

Sowohl der Grenzgänger wie auch der internationale Wochenaufenthalter sind grundsätzlich dem Sozialversicherungsrecht des Anstellungsstaates unterstellt, sofern es sich um einen EU/EFTA-Staatsangehörigen handelt. Lediglich im Bezug auf eine mögliche Homeoffice-Tätigkeit im «Hauptwohnsitzstaat» ist Vorsicht geboten, denn je nach Häufigkeit könnte die Sozialversicherungsunterstellung im Anstellungsstaat in den «Hauptwohnsitzstaat» wechseln. Zwischen der Schweiz und den EU-Mitgliedsstaaten wurde eine Vereinbarung getroffen, dass eine Tätigkeit von bis zu 50% (bisher: 25%) im «Hauptwohnsitzstaat unschädlich» sein soll. Die Vereinbarung soll voraussichtlich per 1. Juli 2023 in Kraft treten, muss jedoch zuvor noch von den Staaten unterschrieben werden.

Für EU/EFTA-Staatsangehörige, welche eine Grenzgängerbewilligung haben, sollte man die Krankenversicherungsunterstellung prüfen. Für diese Personen kann es die Möglichkeit geben, dass man sich von der Krankenversicherungspflicht im Anstellungsstaat befreien und stattdessen sich im Wohnsitzstaat versichern kann.

Personenkategorien	Wahlrecht Wohnland oder Schweiz	Versicherung Wohnland	Versicherung Schweiz
Wenn die Person in einem der folgenden Länder wohnt			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grenzgänger/in</li> <li>• Rentner/in</li> <li>• Arbeitslose</li> </ul>	AT / DE / FR / IT / PT*  *für Rentner Sonderfall ES Rentner und Rentnerinnen haben das Wahlrecht, gemäss der Regelung im heutigen Sozialversicherungsabkommen	LI	BE / BG / CY / CZ / DK / ES / EE / FI / GR / HU / IR / IS / LU / LT / LV / MT / NO / NL / PT* / PL / RO / SE / SK / SL  *für Grenzgänger und Arbeitslose
Nichterwerbstätige Familienangehörige von: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grenzgänger/in</li> <li>• Rentner/in</li> <li>• Arbeitslose</li> <li>• Kurzaufenthalter/in, Aufenthalter/in, Niedergelassene</li> </ul>	AT / DE / FR / FI / IT  Sonderfall ES Nichterwerbstätige Familienangehörige von Rentnern und Rentnerinnen können zusammen mit dem Rentner oder der Rentnerin in der CH oder ES versichert sein, gemäss Sozialversicherungsabkommen	DK / ES / LI / HU* / PT / SE  *für nichterwerbstätige Familienangehörige von Grenzgängern, Arbeitslosen, Kurzaufenthaltern, Aufenthaltern und Niedergelassenen	BE / BG / CY / CZ / EE / GR / HU* / IR / IS / LU / LT / LV / MT / NO / NL / PL / RO / SK / SL  *für nichterwerbstätige Familienangehörige von Rentnern

Für Nicht-EU/EFTA-Staatsangehörige gilt ebenfalls die Sozialversicherungsunterstellung im Anstellungsstaat. Eine Homeoffice-Tätigkeit im «Hauptwohnsitzstaat» hat immer zur Konsequenz, dass grundsätzlich eine Sozialversicherungspflicht für die Anzahl der Homeoffice-Tage im «Hauptwohnsitzstaat» besteht.

## Steuern

Für einen Grenzgänger bestehen unterschiedliche steuerliche Regelungen, je nach Kombination von Wohnsitzstaat und Anstellungsstaat, welche zur Anwendung kommen können. Teilweise spielen auch die Anzahl der Nichtrückkehrtage vom Anstellungsstaat in den Wohnsitzstaat im Rahmen der steuerlichen Beurteilung eine Rolle.

Internationale Wochenaufenthalter begründen mit der Aufnahme des Wohnsitzes in der Schweiz eine Steuerpflicht, welche sich in den meisten Fällen auf lediglich eine beschränkte Steuerpflicht erstreckt.

Denn diese Personen behalten ihren «Hauptwohnsitz» im anderen Staat bei, welcher in der Regel dann auch derjenige Staat ist, in dem der internationale Wochenaufenthalter seine steuerliche Ansässigkeit hat. Dies bedeutet, dass er in diesem Staat dann eine unbeschränkte Steuerpflicht vorhanden ist.

## Schlussfolgerung

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Hauptunterschiede bei der Krankenversicherungsunterstellung und der Besteuerung liegen. Bei der Betrachtung von allen anderen Aspekten sind lediglich geringfügige Unterschiede vorhanden.

### Kontakt:

CONVINUS global mobility solutions  
Talstrasse 70  
8001 Zürich

+41 (0) 44/250 20 20  
@ info@convinus.com  
🏠 convinus.com



# GET TO KNOW THE PEOPLE BEHIND OUR GLOBAL NETWORK



Guest  
Michael Obernberger  
Partner, Steuerberater



Host  
Pascal Lowther  
Key Account Manager



Hi Michael, great to have you as my interview partner. Let`s start! What are the biggest challenges you are facing in your daily business?



Nowadays my partner and I are dealing with digital transformation. Mainly for 2 reasons: first of all to ensure high quality solutions in a timely manner to our clients and on the other hand to take care of our responsibilities we do have for our employees. From employee perspective we like to contribute to a well balanced work/life ratio. Our main slogan is “Close2you” – to our customers and to our employees.



Your company has developed its own app - what were the reasons for this extra service?



This is linked to question 1 – digital transformation. It is very important to be at the clients side (or on his / her phone via the app) to ensure seamless services wherever needed. We hopefully can make our clients life more convenient related to our services.



What has been biggest challenge in the DACH region regarding taxes and constellations?



Biggest challenge we are facing is that due to the pandemic countries tended to think more national instead of international, like for covid subsidies, handling of home offices as permanent establishments, etc.



Who would you like to swap a day within your professional life?



I would like to be minister of finance, because I would love to simplify and streamline tax law – but 1 day is for sure far too short.



### **How has the pandemic affected your business?**



From an entrepreneurial view we faced the same problems as our clients did: how will this affect our business, how can we take care of, what measures need to be taken. From our client relation point of view it was important to guide clients through this exceptional situation. Together with our employees – together as ARTUS – put a lot of effort to ensure the lowest possible impact to our clients due to this pandemic. This ended up in many additional working hours, eg applying for so many different subsidies offered by public institution. What we learned from pandemic is that being flexible is the key. This relates with home office and usage of all the IT possibilities in terms of digitalization (zooms, teams etc.). This also have impact to our organization in a way of leading/managing people as well as how to create a common goal, considering that we all are not in the office on daily basis. Especially home office and flexibility regarding working hours will remain even pandemic is over. So we need to re-shape our organization.



### **If your job was a colour - what colour would it be?**



It would be multicolour for sure, reflecting the variety of our daily business – besides different taxes and accounting issues we need to be more equipped with soft skills and somehow need to be a psychologist. From sports perspective, colour is purple (colour of my favourite soccer team).



### **What has been the biggest AHA moment in your role as Partner at ARTUS**



Still everyday's AHA is how different and complex people can be – and you need to have a solution in sense how to work best way – for every one of them; because they all deserve it!



### **Where do you get the best ideas?**



Best ideas I get during sports, because than I am focused on completely different topics; unfortunately, I do not always have a phone with me to take notes....



### **What advice would you give to your 25-year-old ME from today's perspective?**



Be openminded and try to catch as many experiences as possible in a conscious way; especially for business it helps if you made different experiences and tried different jobs/branches. It is not that important (anymore) to be heading 100% always in this one direction at an early stage of ones career.

Michael, thank you so much for this interview and enjoy reading our newsletter!

# The umbrella taxation in the relationship between Germany and Switzerland

*Author: Dr. Uwe Dörnbrack, Alexia Huber & Partner (Germany)*

The double taxation treaty between Germany and Switzerland (DTA D-CH) contains a practice-relevant special provision in Art. 4 para. 3 DTA D-CH - the so-called umbrella taxation - which is often overlooked.

The regulation agreed there applies unilaterally only in favour of Germany.

Under certain conditions, it opens up an extended right of taxation for Germany, which goes beyond the general allocation of taxation rights agreed in the DTA D-CH. In individual cases, this extension of the German right of taxation has far-reaching tax consequences which - as is probably often not recognised by the tax authorities - can lead to expensive surprises.

## **Natural person**

Only natural persons can be affected, not companies.

## **Swiss residency**

The persons concerned must be deemed to be resident in Switzerland within the meaning of Art. 4, para. 2 of the DTA D-CH.

## **German permanent residence or German residence of at least 6 months**

A further requirement is that these persons also either have a permanent residence in Germany or alternatively have a habitual residence of at least 6 months in the taxable period (calendar year).

A permanent place of residence is deemed to exist if a place of residence can be used on a sustained basis over a longer period of time and is also used on a regular basis. A longer period is deemed to exist if the relationship of use exists for at least 12 months. In addition to the classic dual residency, this affects both cases of a shift of residency from Germany to a residency in Switzerland while maintaining a German permanent residence or with at least 6 months of domestic residence, as well as cases in which a permanent residence is taken up from Switzerland without shifting the Swiss residency in Germany or a habitual residence of at least 6 months in the tax year is taken up in Germany.

## Extension of the German right of taxation - umbrella taxation

For the group of persons concerned, the overarching taxation means that Germany may exercise further taxation rights in the same way as they result from the national German taxation rules in the case of unlimited tax liability, irrespective of the general allocation of taxation rights in the DTA D-CH.

This results in overlaps with the taxation rights allocated to Switzerland under the general allocation rules of the DTA D-CH.

In order to avoid double taxation that would otherwise occur, the income subject to double taxation is either tax-exempt under the German taxation system, depending on the type of income earned, subject to progression, or taxed with credit for Swiss taxes.

Due to the existing tax rate differential between Germany and Switzerland, the greatest tax effects of the umbrella taxation arise in the case of income for which a credit for Swiss taxes has been agreed. In particular, the Swiss taxation is offset against the resulting German tax in the case of income from capital assets or employee activity, which is frequently affected in practice.

In general, it should be noted that Germany also takes into account income that is not subject to direct German taxation within the framework of the progression proviso for the determination of the tax rate.

### Income from capital assets

In the case of income from capital assets, all investment income is taxed according to German law with the final withholding tax. In this case - which is particularly bitter - capital gains that are tax-free in Switzerland are also included in German taxation. Swiss taxes paid are only credited up to the amount of the final withholding tax of 25% plus solidarity surcharge.



#### Example:

The German taxpayer emigrates to Switzerland in the second half of the year. He has a share portfolio and sells shares at a profit after moving away in the same year. Germany will continue to tax this accruing capital income via the umbrella taxation, despite the previous departure. A Swiss tax would be credited. In fact,

however, Switzerland does not tax capital gains from disposals.

This means that the capital gains are still taxed at the German final withholding tax rate, which would not have occurred otherwise.

### Employee income

In the case of employee income, in addition to days of work performed in Germany, days of work performed in third countries from a Swiss or non-German employment relationship are also affected, insofar as they are not executive employees within the meaning of Art. 15, para. 4 of the DTA D-CH. The employee income attributable to these working days, including pro rata special payments, is subject to German taxation according to the general income tax scale. Here too, Swiss income tax paid is credited against this income.



#### Example:

A taxpayer resident in Switzerland repeatedly works in Germany within the scope of his Swiss employment otherwise exercised in Switzerland: He also likes to go on holiday in Germany. He rents a flat for his stays in Germany on a long-term basis instead of staying in a hotel. Germany will tax the German working days under credit of a Swiss tax. The days worked in Switzerland will be taken into account within the framework of the progression proviso.

### Design

In these constellations, it is important in tax advice to avoid permanent residences in Germany if possible, or to keep the duration of residence in Germany below the six-month limit per year. In cases of departure, the 6-month limit in the year of departure must be kept in mind. In employee cases with a Swiss or non-German employer, working days in Germany and in third countries should be avoided if possible, or at least kept to a minimum, provided that taxation is covered.

### Contact:

Alexia Huber & Partner

Birketweg 21

80639 München

+49 (0) 89/1219328-00

@ doernbrack@steuerberaterin-huber.de

steuerberaterin-huber.de



## Possibilities for action in Austria

*Authors: Sieglinde Buttinger & Michael Obernberger, ARTUS (Austria)*

In Austria, there are the following possibilities to exercise a business activity:

- **Through a registered branch**

The branch is not a legal entity in its own right, but it nevertheless enables a foreign legal entity to participate in economic life in Austria. The profits attributable to the branch must be recorded in a corporate income tax return. Any turnover tax obligations must also be taken into account.

The establishment of a branch office in Austria shall be carried out as follows:

### »» Application for registration with the Commercial Court, submitting the following required documents.

- Registration signed by the managing director and certified by a notary public.
- Articles of association of the foreign company notarised and translated by a court interpreter.
- Resolution of the shareholders on the establishment of the branch office.
- Extract from the commercial register of the foreign company (or comparable proof of the legal existence of the company in the home country).
- Certification of the actual establishment of the branch office (rental agreement or by inspection and confirmation by the Chamber of Commerce).
- Specimen signatures of all persons representing the foreign company and the branch office in Austria.

Confirmation of the regular business activity of the foreign company (only for non-EU companies).

### »» If applicable, a business registration and notification of the appointment of the managing director under trade law are also necessary if the business activity is subject to the trade regulations. However, the branch office may only operate under trade law if it has a corresponding trade licence. In the case of a regulated trade, a certificate of competence is also required. Furthermore, a managing director under trade law must be appointed.

The managing director is liable vis-à-vis the trade owner and the district administrative authority for the proper exercise of the trade and compliance with the trade regulations.

## »» Registration with the tax office and registration of employees

- An Austrian branch of a foreign company is liable to tax with regard to corporate income tax and turnover tax. It must therefore apply for a tax number.
- Registration of employees with the competent social insurance institution prior to commencement of work. In principle, the legal employer is the parent company, especially since branches do not have their own legal personality.
- **Through a permanent establishment:**

A permanent establishment is a fixed place of business through which the activities of an enterprise are wholly or partly carried on. The difference to a branch office is that it is not entered in the commercial register. In the case of a permanent establishment, analogous to a branch office, turnover and corporate income tax aspects must also be taken into account.

- Below all the bullet points should be as shown or an arrow like the rest because to my understanding the points are all related to the main heading above.
- Only registration with the tax authorities required (no entry in the AT commercial register!).
- Limited tax liability in respect of results attributable to the permanent establishment.
- Registration of employees working at the permanent establishment with the competent health insurance institution prior to commencement of work.
- Business registration, if applicable.
- **Through a sole proprietorship:**

The operator of a sole proprietorship is always a natural person who has unlimited liability with his or her private assets. The enterprise has no legal personality. The income is subject to the standard tax rate (progressive up to 50%).

The sole proprietorship is founded by starting business. As a rule, a business registration must first be made. If a regulated trade is exercised, a certificate of competence is required. Registration in the commercial register is voluntary up to a turnover of EUR 700,000; after exceeding EUR 1,000,000 twice or once, registration

is mandatory. The addition of the legal form "registered entrepreneur" or "eU" is then mandatory.

Profits are determined by means of income-expenditure accounting or, if the turnover limits are exceeded, by means of double-entry bookkeeping. In addition, sole proprietors are subject to commercial social insurance.

Tax registration with the tax office must be carried out if the taxpayer is not already registered. An income tax return and, if applicable, a turnover tax return must be submitted. A sole proprietorship is the most popular form due to its low-cost administration. This is quick and easy to set up.

- **By a legal entity (e.g., limited liability company)**

The advantage of founding a GmbH as opposed to a sole proprietorship is primarily the economic risk of the shareholders, which is limited to the respective capital contribution. On the other hand, however, there is the obligation to keep double-entry accounts, the duty to disclose information to the commercial register and the obligation to make declarations (turnover and corporate income tax). Depending on the size, an audit of the annual financial statements may also be mandatory.

Necessary steps:

- **Conclusion of a partnership agreement in notarial form (simplified formation possible for single-member companies without notarial deed).**

»» Minimum content:

- Name and registered office of the company
- Object of the company
- Amount of the share capital
- Capital contribution of the individual shareholders

»» Minimum share capital for a GmbH: EUR 35,000 (AG: EUR 70,000), of which EUR 17,500 must be paid in cash at the time of formation (possibility of applying for privileged formation: EUR 10,000, of which EUR 5,000 must be paid in cash at the time of formation, it must be increased to the regular cash contribution of EUR 17,500 within 10 years).

- » Opening of a bank account and payment of the share capital.
- » Resolution on the appointment of the managing director.
- » Application for registration with the Commercial Court, enclosing the following documents:

### **Notarial certification of the signatures of all managing directors**

- Partnership agreement in notarial form
- List of shareholders
- List of managing directors
- Resolution on the appointment of the managing director
- Sample drawings of the managing directors
- Bank confirmation of the cash contributions made (at least 50% of the minimum share capital, i.e., EUR 17,500) in accordance with § 10 GmbHG.
- Possible expert opinion of the Chamber of Commerce on the company name

- » If necessary, obtain authorisation to carry on a particular activity under the Trade Regulation Act and appoint a managing director under trade law.
- » Registration with the tax office (VAT and corporate income tax) and registration of Employees.

- **Through a partnership:**

A partnership has at least two partners who conclude a partnership agreement with each other, which can also be concluded orally. The name/company name can be freely chosen. Companies to be entered in the commercial register must bear a corresponding legal form suffix (such as OG, KG or GmbH & Co KG).

A distinction is made between the following partnerships:

- Open Society (OG)
- Limited partnership (KG)
- GmbH & Co KG
- Civil law partnership (GesbR)

The OG, KG and GmbH & Co KG only come into existence upon entry in the commercial register. The partners are all liable personally, jointly and severally and without limitation (exception: the limited partner with limited liability in a limited partnership is only liable with the liable capital contribution). The trade licence is obtained by registering with the trade authority.

Further necessary steps are the notification of the commencement of business at the tax office, the application for a tax number to fulfil tax obligations and the registration of any employees with the social security authorities. The profits are allocated proportionately to the partners, must be included in the partner's personal tax return and are subject to the progressive tax rate.

In the end, the choice of company form will depend on the expected income, the desired influence on the management, the possibility of financing through participation and the extent of liability. In principle, the formation of a legal entity will be more appropriate for higher expected income, not least because of the higher formation costs and for tax reasons (taxation of profits at 25% or taxation of distributions at 27.5%).

We work together with notaries and lawyers and can therefore, together with our labour law expert, cover the entire package, from the formation (drafting of contracts, registration with the commercial register) to notification to the tax office, registration with the health insurance carrier and the drafting of service contracts.

**Contact:**

ARTUS Wien  
Stubenring 24  
A-1010 Wien

☎ +43 1 5137900-0

@ wien@artus.a

🏠 artus.at



## Managing Directors working internationally: Navigating Tax and Social Security Challenges in Germany and Switzerland

*Author: Norma Reynov, CONVINUS (Switzerland)*

The issues of taxes and social insurance are complex for managing directors working across borders between Germany and Switzerland. Numerous - initially contradictory - regulations do not make it any easier. And there is hardly one case like the other.

In our consulting practice, we are therefore often confronted with very specific questions concerning the tax liability and social security status of internationally active managing directors. In the following article, we will explain the particularities of managing directors who live in Switzerland and work in Germany (or vice versa).

### **Special tax aspects for managing directors living and working internationally in Germany and Switzerland**

The assessment of the tax liability of internationally working managing directors can constitute a considerable challenge. From Switzerland's perspective, the complexity of determining the tax liability arises in particular in cross-border situations with Germany. In contrast, the tax regulations for the deployment of managing directors from or in other countries are much easier to assess.

In most cross-border situations between Switzerland and Germany, the so-called 183-day rule is circumvented by the regulations for executive employees and is consequently not applicable for managing directors.

#### Senior executives

In relation between Germany and Switzerland, managing directors (i.e., senior executives) are in general only taxed in the company's country of domicile. This means that senior executives of Swiss companies who live in Germany are taxed on their employment income for their activities in Switzerland even if they occasionally work in their country of residence, Germany, or third countries.

This special rule of the double taxation agreement (DTA) between Germany and Switzerland is particularly attractive for managing directors with German residence, as they can avoid the high German taxes and benefit from the lower Swiss taxes despite occasionally working in Germany and other countries. This is particularly true for managing directors and other senior executives, as their income is often higher than that of other employees and thus also incurs higher taxes.

In the double taxation agreement (DTA) between Germany and Switzerland, the term executive employee is strictly defined. According to Article 15 (4) of the DTA, only board members, managing directors, directors and authorised signatories are considered executive employees. It is also mandatory that the person is entered in the commercial register with power of attorney. In addition, the procuration may not be contractually restricted.

The German tax authorities regularly check whether there is an employment contract with the Swiss company showing that the person is performing a managerial activity.



#### Examples:

A) A manager who is registered in the Commercial Register is not automatically considered a senior executive/manager for the purposes of the DBA, as he or she does not meet the exact wording ("board members, managing directors, directors and authorised signatories").

B) A "marketing director" is considered an executive employee according to the wording of the DBA. However, if he is not registered in the Commercial Register, he has no right to make use of the taxation as an executive employee at the registered office of the company due to the special regulations.

#### Residence in Germany & Managing Director for a Swiss Company

If you are resident in Germany and work as a managing director for a Swiss company, all working days are generally subject to taxation in Switzerland, unless you are a genuine cross-border commuter.

Initially, it does not matter whether the workdays are performed in Switzerland, Germany or third countries. Managing directors residing in Germany who meet the

requirements can in theory benefit from considerable tax relief due to the lower tax rates in Switzerland, as Germany applies the exemption method (instead of the imputation method).

In order for managing directors of Swiss companies living in Germany to benefit from the lower taxation in Switzerland, both the employees and the companies usually work hard to ensure that this group of individuals actually qualifies as executives of Swiss companies within the meaning of the DTA. This includes, among other things, the necessary administrative requirements such as entry in the Swiss commercial register, the correct title in the employment contract, and the change from genuine to non-genuine cross-border commuter status.

#### *Residence in Switzerland & Managing Director for a German Company*

Due to the higher tax burden in Germany, one usually tries to avoid that managing directors who live in Switzerland and work for a German company qualify as executive employees in the sense of the DTA Germany-Switzerland. Instead, the aim is to ensure that they can be taxed as "normal" employees.

But beware! - In practice, it has been shown time and again that the German tax authorities are extremely competent when it comes to bringing tax revenues to Germany that should be allocated to Switzerland based on higher-level regulations. One example of this is the so-called "umbrella taxation".

In order to partially avoid the higher German tax burden or at least to be aware of it, we recommend a detailed examination of the facts and the associated tax implications.

### **Social Security Obligations for Managing Directors in Relation between Germany and Switzerland**

#### *Employment in one state only*

Like "normal" employees, managing directors with EU or EFTA citizenship are only subject to the social security law of their country of activity, provided they only work in one country. Therefore, the actual place of work and not the company's registered office or the law of the employment contract is decisive for the social security status. For the employer, this means that social security contributions must be settled in accordance with the national laws of the place of work.



**Example:**

The managing director of a Swiss company lives in Germany. He works exclusively in Switzerland. He is, therefore, subject to Swiss social security contributions.

### **Employment in several countries**

Managing directors are also increasingly working in several countries. Between Germany and Switzerland, this often occurs in the context of home office activities. However, since the activity in the foreign home office could have a significant impact on the social security status of the managing director, employers are urged to obtain the information on any activities abroad from the managing director.

In case of a "substantial" activity in the country of residence, i.e., an activity of 25% or more in the country of residence, the employee is subject to the social security obligation of the country of residence. For this employee, the social insurances of the country of residence must then be paid in full.

Employees who do not work more than 25% in the country of residence are subject to the social security obligation at the employer's headquarters.



**Example:**

The managing director of a Swiss company lives in Germany. He works mostly in Switzerland. Due to high travel activity and increased home office days, he works 1-3 days per week in Germany.

If the employee works more than 25% on an annual average in his country of residence Germany, he is in general subject to German social security contributions. This leads on the one hand the obligation for the company to pay German social security contributions and on the other hand the loss of pension fund contributions for the employee.

Internationally working managing directors should, therefore, be made aware of these special regulations regarding social security contributions in a timely manner.

## In case of simultaneous self-employment and employment

In principle, the social security law of the country in which an employment activity is carried out applies. It should be noted that the definitions of self-employment and employment may differ from country to country. This distinction is particularly relevant in the case of board members and managing directors, as in Switzerland they are considered to be employees, whereas abroad, for example in Germany, they may be classified as self-employed.



### Example:

The managing director for a German company, who is considered self-employed, also takes on a board of directors' mandate in Switzerland. In Germany, the EU citizen was able to be largely exempted from the German social security insurances due to his managing director activity classified as self-employed, so that he did not have to pay any contributions.

Since the Swiss board of directors' mandate is classified as "employment", the managing director is now subject to Swiss social security contributions on his German AND Swiss earned income. His contribution burdens are expected to increase significantly.



### CONCLUSION:

No two cases are the same. Managing directors working across borders in Germany and Switzerland have individual needs and requirements that must be taken into consideration when finding a solution. There is no blanket answer to the tax and social security challenges faced by managing directors in this situation.

To find the best solution, the tax and social security issues must be considered separately and then reassembled into a holistic picture. This is the only way to develop legally compliant and cost-efficient solutions.

We will be happy to support you in finding the most suitable solution for your specific concerns regarding the tax and social security challenges in the employment of managing directors in the relationship between Switzerland and Germany.

# Is there a difference between cross-border commuters and international weekly commuters?

Author: Friederike V. Ruch, CONVINUS (Switzerland)

In daily practice, it is not always easy to distinguish between a cross-border commuter and an international weekly commuter. It helps to look at the individual legal aspects in this regard.

## Definitions

A cross-border commuter is a person who is employed and works in a country other than the country of residence and who, in principle, commutes daily between the place of residence and the place of work.

An international weekly commuter, on the other hand, is a person who is employed and works in another country and returns to his/her main place of residence at least once a week. Due to the fact that this person stays in the "country of employment" during the week, he or she usually establishes a second residence in this country. The main residence remains in the original state.

### Cross-border commuters



1. Residence



Daily

Place of work



### International weekly commuters



1. Residence



1x per week

Place of work



2. Residence



Home office activities  
Work activities  
at 1st residence

## Labour law

In both constellations, the individual has an employment contract in the state of employment and is generally subject to the labour law of that state. However, if the person also works in the "main state of residence" (home office activity), then the mandatory legal provisions of this state would also have to be taken into account.

## Work permit

A cross-border permit must be obtained for the cross-border commuter in Switzerland. If the commuter is an EU/EFTA national, the cross-border permit is generally valid for five years based on an unlimited employment contract. As a rule, the cross-border permit is only valid for the specified place of work. In some cantons, however, the cross-border permit is also permits working in the whole of Switzerland. The permit holder does not necessarily have to commute every day, only at least once a week. This means that he/she can stay in Switzerland during the week and only has to return to their main residence at the weekend. Depending on the canton, however, in these constellations the permit is converted into a B permit on the basis of the "weekly stay" in Switzerland.

If the commuter is not an EU/EFTA national, there is no option to stay in Switzerland during the week. Non-EU/EFTA nationals must commute daily. In addition, they are obliged to live in the border zone and to work in the corresponding border zone. There is a border zone in Switzerland applicable to each individual residence. Before such a cross-border commuter permit can be obtained, the applicant must also be able to prove that they have already lived in the border zone in the neighbouring country for at least six months.



	Germany	France	Italy	Austria
CH Border zone (permitted workplace)	BS, BL, SO, BE (Laufen Moutier and Wangen), JU, AG (without district Muri), ZH (without district Affoltern and Horgen), SH, TG, SG, AI, AR and FL	10 km from the border	10 km from the border	SG, AI, AR, TG, GR (Plessur, Imboden, Ober- and Unterlandquart, Engadin, Müntstertal, Samnaun) and FL
EU/EFTA Border zone (permitted residence)	City Freiburg, City Kempten (Allgäu), Landkreise Breisgau-Hochschwarzwald, Lörrach, Waldshut-Tiengen, Schwarzwald-Baar-Reis, Tuttlingen, Konstanz, Sigmaringen, Biberach, Ravensburg, Bodenseekreis, Lindau and Oberallgäu	10km from the border including the free zone «Pays de Gex» and from Hochsavoyen	10 km from the border	Land Vorarlberg and political district Landeck

The international weekly commuter can, therefore, either obtain a cross-border permit or register directly in Switzerland. If the international weekly commuter is an EU/EFTA national, they will receive a B permit after registration and if they have an unlimited employment contract in Switzerland. In the case of non-EU/EFTA nationals, a work permit must be obtained and they can only register in Switzerland once the permit has been obtained.

**Social security**

Both cross-border commuters and international weekly commuters are, in principle, subject to the social security legislation of the country of employment, provided they are EU/EFTA nationals. Only with regard to a possible home office activity in the "main country of residence" should caution be exercised, because depending on the frequency, the social security status in the country of employment could change to the "main country of residence". An agreement has been reached between Switzerland and the EU member states that an activity of up to 50% (previously 25%) in the "main state of residence shall be harmless". The agreement is expected to come into force on 1 July 2023, but must first be signed by each member state.

For EU/EFTA nationals who have a cross-border commuter permit, their health insurance status should be checked: there may be the possibility of being exempted from compulsory health insurance in the country of employment and instead being insured in the country of residence.

The following table shows the possibilities regarding health insurance exemption:

Categories of people	Right to choose country of residence or Switzerland	Insurance country of residence	Insurance Switzerland
If the person lives in one of the following countries			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cross-border commuter</li> <li>• Pensioner</li> <li>• Unemployed</li> </ul>	AT / DE / FR / IT / PT* <small>*for pensioners Special case ES Pensioners have the right to choose, according to the regulation in the current social security agreement</small>	LI	BE / BG / CY / CZ / DK / ES / EE / FI / GR / HU / IR / IS / LU / LT / LV / MT / NO / NL / PT* / PL / RO / SE / SK / SL <small>*for Cross-boarder commuters and Pensioner</small>
<b>Non-working family members of:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cross-border commuter</li> <li>• Pensioner</li> <li>• Unemployed</li> <li>• Short-term resident, resident, established person</li> </ul>	AT / DE / FR / FI / IT <small>Special case ES Non-employed family members of pensioners may be insured together with the pensioner in CH or ES, in accordance with the social security agreement.</small>	DK / ES / LI / HU* / PT / SE <small>*for non-employed family members of cross-border commuters, unemployed persons, short-stayers, residents and settled persons</small>	BE / BG / CY / CZ / EE / GR / HU* / IR / IS / LU / LT / LV / MT / NO / NL / PL / RO / SK / SL <small>*for non-working family members of pensioners</small>

For non-EU/EFTA nationals, the social security obligation in the country of employment also applies. A home office activity in the main country of residence always results in a social security obligation for the number of home office days spent there.

## Taxes

For a cross-border commuter, there are separate tax regulations, depending on the combination of the country of residence and the country of employment, which can be applied. In some cases, the number of non-return days from the country of employment to the country of residence also plays a role in the tax assessment.

International weekly commuters establish a tax liability when they take up residence in Switzerland, which in most cases is only a limited tax liability. This is because these individuals retain their "main residence" in the other state, which is usually also the state in which the international weekly resident is subject to tax liabilities.

This means that they then have unlimited tax liability in this state.

## Conclusion

It can be said that the main differences lie in the health insurance subordination and the taxation. When looking at all other aspects, there are only minor differences.

### Contact:

CONVINUS global mobility solutions  
Talstrasse 70  
8001 Zurich

+41 (0) 44/250 20 20  
@ info@convinus.com  
convinus.com



**HINWEIS:**

Die Inhalte dieses Newsletters stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen in keinem Fall eine individuelle Beratung. Die Inhalte wurden mit grosser Sorgfalt ausgewählt, jedoch übernimmt CONVINUS keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen. Der gesamte Inhalt des Newsletters ist geistiges Eigentum von CONVINUS und steht unter Urheberrecht. Jegliche Veränderung, Vervielfältigung, Verbreitung und öffentliche Wiedergabe des Inhaltes oder Teilen hiervon bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch CONVINUS.

**IMPRESSUM:**

Herausgeber: CONVINUS GmbH / Talstrasse 70 / 8001  
Zürich  
Tel. +41 44 250 20 20 / Fax +41 44 250 20 22  
info@convinus.com / convinus.com  
Besuchen Sie uns auf LinkedIn, Youtube & TicToc!

**BESTELLUNG / ABBESTELLUNG:**

Falls Sie unseren Newsletter bestellen oder abbestellen möchten, bitten wir Sie, dies per E-Mail vorzunehmen:  
info@convinus.com

**NOTE:**

The contents of this newsletter represent only general information and are in no way a substitute for individual advice. The contents have been selected with great care, but CONVINUS accepts no liability for any damage whatsoever resulting from the use of the information provided here. The entire content of the newsletter is the intellectual property of CONVINUS and is subject to copyright. Any modification, copying, distribution and public reproduction of the content or parts thereof requires the prior written consent of CONVINUS.

**IMPRINT:**

Publisher: CONVINUS GmbH · Talstrasse 70 · CH-8001  
Zurich  
Tel. +41 44 250 20 20 · Fax +41 44 250 20 22  
info@convinus.com · convinus.com · ©CONVINUS GmbH  
You can also visit us on LinkedIn, Youtube & TicToc!

**SUBSCRIBE / UNSUBSCRIBE:**

If you wish to subscribe to or unsubscribe from our newsletter, please do so via e-mail:  
info@convinus.com

Global Mobility  
Insights

Newsletter

Frühling / Spring 2023

