



Remote Work Spotlight: Schweiz und Deutschland
Grenzüberschreitendes Remote Working aus Sicht der
Einkommensteuer und Sozialversicherung

10. MAI 2023



Webcast

Hinweise



Unsere Webcasts werden nicht aufgezeichnet



Alle Teilnehmer sind stumm geschaltet



Fragen können gerne über Q&A gestellt werden



Polling Questions



Dauer: ca. 60 min



Unterlagen stehen auf unserer Webseite zum Download zur Verfügung

<https://www2.deloitte.com/de/de/events/all/2022/global-employer-services-veranstaltungsuersicht.html>



Feedback

* Lediglich aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in der Präsentation das generische Maskulinum verwendet.



Unsere Referenten

Deloitte Deutschland



Jan Grunert



Daniel Riehle



Helen Stosshoff

Deloitte Schweiz



Céline Wehrle



Tamara Simmen

Umfrage

 Erlaubt Ihr Unternehmen „Remote Work“ aus der Schweiz?

01 Ja, ohne jede Begrenzung (oder wir prüfen das nicht).

02 Ja, es bestehen jedoch Ausnahmen (Umfang der Beschäftigung, ausgeübte Tätigkeit).

03 Wahrscheinlich ist ab und zu jemand in der Schweiz tätig („gut geHÜTTEtes Geheimnis“).

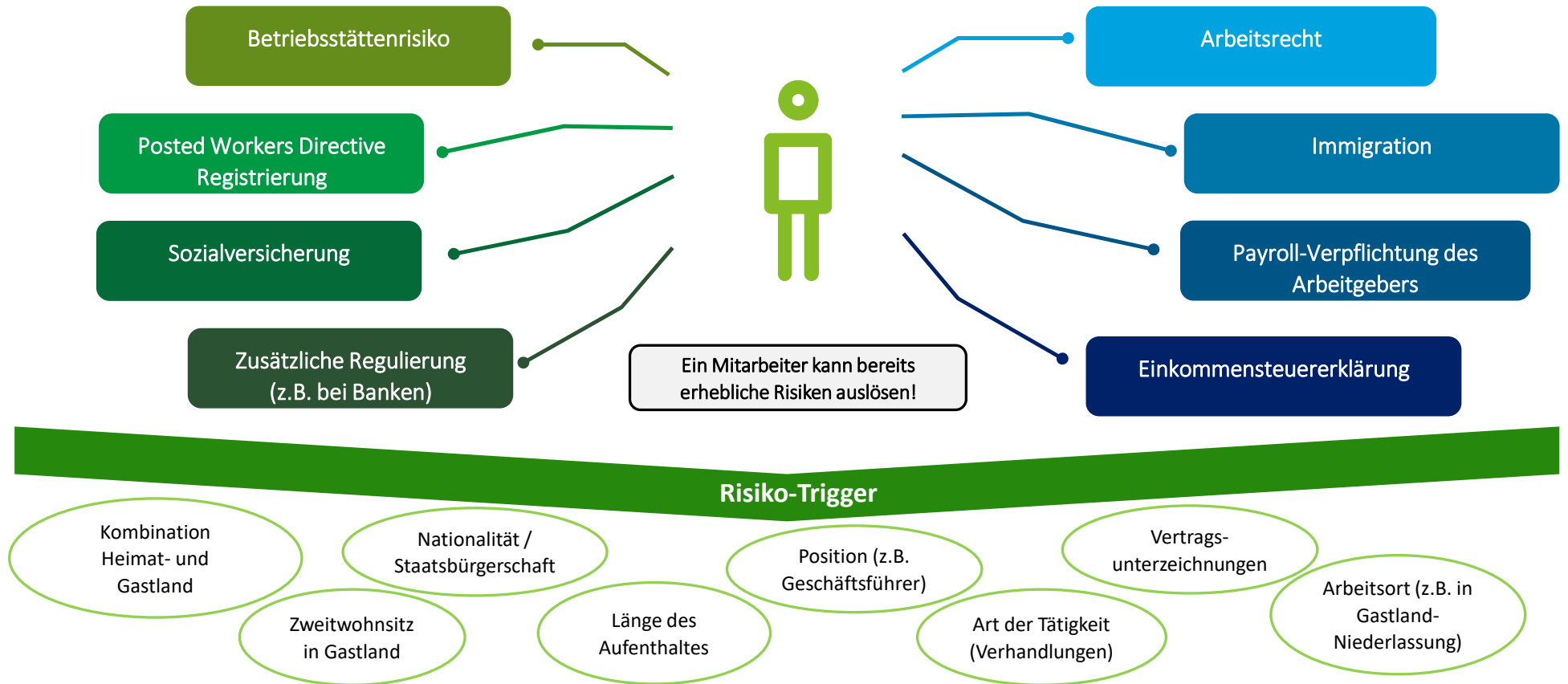
04 Nein, grundsätzlich dürfen die Mitarbeiter nicht grenzüberschreitend arbeiten.



Bitte stimmen Sie ab!
Mehrfachnennungen sind möglich.

Welche Risiken Unternehmen managen müssen und was diese auslöst...

Welche Risiken können durch **einen** Mitarbeiter ausgelöst werden?



Praxisnah an den lebensnahen Szenarien

Blick von beiden Seiten

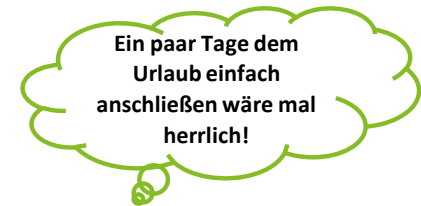


Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

Drei unterschiedliche Szenarien und ihre Konsequenzen für den Arbeitgeber

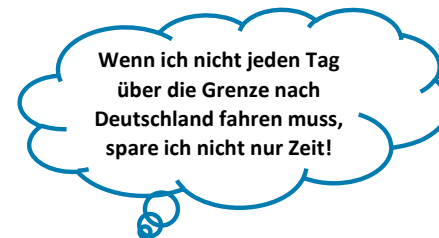
1 „Ad hoc Remote Work“

Zeitlich befristete einmalige „Remote Work“ Tätigkeit



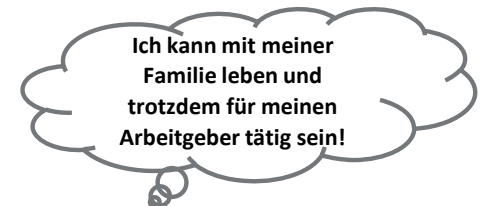
2 Regelmäßige „Remote Work“

Regelmäßige „Remote Work“ Tätigkeit für einen längeren Zeitraum



3 Dauerhafte „Remote Work“

Unbegrenzte und permanente "Remote Work" Tätigkeit



Unsere Szenarien

„Remote Work Tätigkeit“ in der Schweiz und in Deutschland

Szenario 1 – Tätigkeit für einen deutschen Arbeitgeber in der Schweiz



- Frau Krüger ist bei einer deutschen Gesellschaft beschäftigt.
- Sie wohnt in Zürich in der Schweiz mit ihrer Familie.
- **Januar – Juli 2023:** Frau Krüger wird in Zürich einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.
- **August 2023 – Dezember 2024:** Frau Krüger darf in Zürich zwei Tage pro Woche (Montag und Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

Szenario 2 – Tätigkeit für einen schweizerischen Arbeitgeber in Deutschland



- Herr Schmidt ist bei einer schweizerischen Gesellschaft beschäftigt.
- Er wohnt in Deutschland mit seiner Familie.
- **Januar – Juli 2023:** Herr Schmidt wird in Freiburg einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.
- **August 2023 – Dezember 2024:** Herr Schmidt darf in Freiburg zwei Tage pro Woche (Montag und Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

Unsere Szenarien

„Remote Work Tätigkeit“ in der Schweiz und in Deutschland

Welche Arbeitgeberpflichten ergeben sich?

Wird eine lohnsteuerliche Betriebsstätte gegründet?

Wird das Sozialversicherungssystem gewechselt?

Wie ist die Abwicklung im Falle eines Arbeitsunfalls?

Wie erfolgt das Tracking und die Auswertung der Arbeitstage?

Ist eine spezielle Vereinbarung mit dem Mitarbeiter erforderlich?

Welche Arbeitnehmerpflichten ergeben sich?

Tauschen sich die Behörden in DE/CH regelmäßig aus?

Wie vermeide ich eine Doppelbesteuerung?

Steuerliche Aspekte bei der grenzüberschreitenden „Remote Work“ Tätigkeit

Wichtige Regelungen



Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit aus Sicht der Einkommensteuer

Steuerliche Beurteilung – Wichtige Regelungen und Grundsätze



1

Anwendbares Recht - Deutschland

- Einkommensteuergesetz
- Abgabenordnung
- Anwendung Doppelbesteuerungsabkommen
- Aufteilung von Arbeitslohn (BMF-Schreiben)

Anwendbares Recht - Schweiz

- Direkte Bundessteuergesetz, Steuerharmonisierungsgesetz, Verordnungen
- Kantonales Steuergesetz (Wohnsitz- bzw. Sitzkanton)
- Kreisschreiben, Merkblätter, Praxishinweise der Eidgenössischen Steuerverwaltung, der Schweizerischen Steuerkonferenz und der kantonalen Verwaltungen

2

Doppelbesteuerungsabkommen

- Vertrag zwischen zwei Staaten
- Wohnsitz in beiden Vertragsstaaten
- Person ist einem der beiden Staaten ansässig (Mittelpunkt der Lebensinteressen) (Abkommensberechtigung)

Grenzüberschreitende „Re Steuerliche Beurteilung – Wich



3

Unbeschränkte Steuer

- Wohnsitz
- Gewöhnlicher Aufe

Beschränkte Steuerpfl

Ansässigkeit (Lebensn

4

Welcher Staat hat das

- Arbeitsortprinzip
- 183 Tage Regelung
- Kostentragung
- Betriebsstätte

5

Nach der Beurteilung

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte bei der grenzüberschreitenden „Remote Work“ Tätigkeit

Wichtige Regelungen



Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit aus Sicht der Sozialversicherung

Zugehörigkeit zum Sozialversicherungssystem



1

Grundsätze der EU-Rechtsvorschriften EU-Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

- Tätigkeitsstaatsprinzip
- Ein Sozialversicherungssystem
- Gleichbehandlung
- **A1 Bescheinigung:** Nachweis über das anwendbare Sozialversicherungsrecht

2

A1 Bescheinigung


- Art. 12: Entsendung und Dienstreise
- Art. 13: Gewöhnliche Tätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten
- Art. 16: Ausnahmevereinbarung

3

Persönlicher Geltungsbereich

- Die EU-Rechtsvorschriften sind für die „Drittstaatsangehörigen“ nicht anwendbar

Coordination of Social Security Systems

A1 

Certificate concerning the Social Security legislation which applies to the holder
EU Regulations 883/04 and 987/09 (*)

INFORMATION FOR THE HOLDER

This certificate concerns the social security legislation which applies to you and confirms that you have no obligations to pay contributions in another State.

Before you leave the State where you are insured to go to another State to work, make sure you have the documents which entitle you to receive the necessary benefits in kind (e.g. medical care, treatment in hospital, and others) in the State where you are working.

- If you are staying temporarily in the State where you are working, ask your health care institution for the European Health Insurance Card (EHIC). You must show this card to your health care provider if you need benefits in kind during your stay.
- If you are going to be living in the State where you are working, ask your health care institution for the S1 document and submit it as soon as possible to the competent health care institution of the place you are going to work.

Provisionally the insurance institution in the State of stay will also provide additional benefits in the event of an accident at work or an occupational disease.

1. PERSONAL DETAILS OF THE HOLDER

1.1 Personal Identification Number	<input type="checkbox"/> Female	<input type="checkbox"/> Male
1.2 Surname		
1.3 Forenames		
1.4 Surname & forename at birth	1.6 Place of birth	1.7 Nationality
1.5 Date of birth		
1.8 Address in the State of residence	1.8.3 Post code	
1.8.1 Street, N°	1.8.4 Post code Country code	
1.8.2 Town		
1.9 Address in the State of stay	1.9.3 Post code	
1.9.1 Street, N°	1.9.4 Country code	
1.9.2 Town		

2. MEMBER STATE LEGISLATION WHICH APPLIES

2.1 Member State	2.3 Ending date
2.2 Starting date	
<input type="checkbox"/> 2.4 The certificate applies for the duration of the activity	
<input type="checkbox"/> 2.5 The determination is provisional	

(*) Regulations (EC) No 883/2004 and 987/2009 articles 11 through 16 and 19, of the European Parliament and of the Council. A "State" or a "Member State" is any European Union country, plus Iceland, Liechtenstein, Norway and Switzerland.

© European Commission 1/3

Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit aus Sicht der Sozialversicherung

Regelmäßige „Remote Work“ Tätigkeit in der Schweiz

Bestimmung des anwendbaren Rechts:

Ausübung eines wesentlichen Teils (≥ 25%) der Beschäftigung im Wohnsitzstaat

- ✓ Rechtsvorschriften des Wohnsitzstaates

do●ku●men●tie●ren

Ausübung keines wesentlichen Teils der Beschäftigung im Wohnsitzstaat

- ✓ Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat

prü●fen

Welche Aspekte müssen geprüft und dokumentiert werden?

- ✓ In welchem Land ist der Wohnsitz („Mittelpunkt der Lebensinteressen“)?
- ✓ Wie ist der geplante Umfang der Tätigkeit im Ausland?

be●an●tra●gen

WICHTIG:

- ✓ **Informationsaustausch** zwischen den Behörden

AKTUELLE ENTWICKLUNG IN EUROPA:

- ✓ Diskussion zwischen den Mitgliedstaaten bzgl. Telearbeit

Szenario I: Regelmäßige „Remote Work“ Tätigkeit in der Schweiz



Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

Steuerliche Konsequenzen in der Schweiz



Welche Pflichten ergeben sich für den deutschen Arbeitgeber? Welche Herausforderungen sind zu beachten?

- Bewertung Betriebsstättenrisiko
- Keine Quellensteuereinbehaltungspflicht notwendig als ausländischer Arbeitgeber ausser Betriebsstätte oder wirtschaftlicher Arbeitgeber in der Schweiz ist gegeben
- Keine Lohnsteuereinbehaltungspflicht als ausländischer Arbeitgeber

Welche Pflichten oder „to do’s“ ergeben sich für den Arbeitnehmer?

- Verpflichtung zur Einreichung einer Steuererklärung (Besoldung aus dem Ausland)
- Ausscheidung der deutschen Arbeitstage im Rahmen der Steuererklärung
- Akonto Zahlungen mittels provisorischer Steuerrechnungen
- Dokumentation der Arbeitstage

Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?

- Betriebsstätte
- Anteilige Besteuerung der Arbeitstage über die Steuererklärung
- Dokumentation der Arbeitstage

- Frau Krüger ist bei einer deutschen Gesellschaft beschäftigt.
- Sie wohnt in Zürich in der Schweiz mit ihrer Familie.

Januar – Juli 2023:

- Frau Krüger wird in Zürich einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

August 2023 – Dezember 2024:

- Frau Krüger darf in Zürich zwei Tage pro Woche (Montag und Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

Steuerliche Konsequenzen in Deutschland



Welche Pflichten ergeben sich für den deutschen Arbeitgeber? Welche Herausforderungen sind zu beachten?

- Verpflichtung zum Lohnsteuereinbehalt für deutsche Arbeitstage
- Aufteilung des Arbeitslohnes und anteilige Freistellung
- DBA-Freistellungsantrag

Welche Pflichten oder „to do's“ ergeben sich für den Arbeitnehmer?

- Lediglich bei unbeschränkter Steuerpflicht Abgabeverpflichtung einer Einkommensteuererklärung
- Anteilige Besteuerung des Arbeitslohnes in der Schweiz
- Dokumentation Arbeitstage

Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?

- Tracking der Arbeitstage des Mitarbeiters als Grundlage für die Gehaltsabrechnung / Nachweis Behörden
- Beantragung anteilige Freistellung

- Frau Krüger ist bei einer deutschen Gesellschaft beschäftigt.
- Sie wohnt in Zürich in der Schweiz mit ihrer Familie.

Januar – Juli 2023:

- Frau Krüger wird in Zürich einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

August 2023 – Dezember 2024:

- Frau Krüger darf in Zürich zwei Tage pro Woche (Montag und Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen in Deutschland



Welche Pflichten ergeben sich für den deutschen Arbeitgeber? Welche Herausforderungen sind zu beachten?

- **Januar – Juli 2023:** Die A1 Bescheinigung für „regelmäßige Tätigkeit“ **in der Schweiz** zu beantragen.
- **August 2023 – Dezember 2024:** Die A1 Bescheinigung ist in Deutschland **bei der DVKA** zu beantragen.
- Es gelten weiterhin die Bestimmungen des deutschen Sozialversicherungsrechts.

- Frau Krüger ist bei einer deutschen Gesellschaft beschäftigt.
- Sie wohnt in Zürich in der Schweiz mit ihrer Familie.

Januar – Juli 2023:

- Frau Krüger wird in Zürich einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

August 2023 – Dezember 2024:

- Frau Krüger darf in Zürich zwei Tage pro Woche (Montag und Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

Welche Pflichten oder „to do’s“ ergeben sich für den Arbeitnehmer?

- Die Mitarbeiterin kann in Deutschland bei ihrer gesetzlichen Krankenkasse die S1 Bescheinigung beantragen.
- Die Mitarbeiterin hat Mitwirkungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber.

Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?

- Tracking der Arbeitstage der Mitarbeiterin als Nachweis für die Behörden.
- Regelmäßige Prüfung, ob alle Bedingungen für die Vorlage der A1 Bescheinigung weiterhin vorliegen.
- Abwicklung der potentiellen Arbeitsunfälle
- Besondere Gruppe: Drittstaatsangehörige

Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen in der Schweiz



Welche Pflichten ergeben sich für den deutschen Arbeitgeber? Welche Herausforderungen sind zu beachten?

- **Januar – Juli 2023:** Keine Sozialversicherungspflicht in der Schweiz da A1 Bescheinigung vorhanden.
- **August 2023 – Dezember 2024:** Keine Sozialversicherungspflicht in der Schweiz. Annahme einer Ausnahmereinbarung unter Art. 16 wurde getroffen.

Welche Pflichten oder „to do's“ ergeben sich für den Arbeitnehmer?

- Die Mitarbeiterin soll die S1 Bescheinigung aus Deutschland bei der Gemeinsamen Einrichtung KVG in Olten vorweisen. Hiermit wird der Zugang zu medizinischen Leistungen in der Schweiz gewährleistet.

Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?

- 25% Regelung bzw. sozialversicherungsrechtliche Regelung, welche ab dem 1. Juli 2023 gilt
- Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers

- Frau Krüger ist bei einer deutschen Gesellschaft beschäftigt.
- Sie wohnt in Zürich in der Schweiz mit ihrer Familie.

Januar – Juli 2023:

- Frau Krüger wird in Zürich einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

August 2023 – Dezember 2024:

- Frau Krüger darf in Zürich zwei Tage pro Woche (Montag und Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen in der Schweiz



**Welche Pflichten ergeben sich für den deutschen Arbeitgeber, sollte das schweizerische Sozialversicherungssystem anwendbar sein?
Welche Herausforderungen sind zu beachten?**

- Registrationspflicht des EU-Arbeitgebers zum Zwecke der 1. und 2. Säule in der Schweiz
- Die Registration kann vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer überwältzt werden (schriftliche Vereinbarung)
- Haftbar bleibt der deutsche Arbeitgeber gegenüber den Behörden in der Schweiz
- Sog. unechter ANoBAG: hoher administrativer Aufwand für beide Parteien

Welche Pflichten oder „to do’s“ ergeben sich für den Arbeitnehmer?

- Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers für die administrative Abwicklung
- Krankenversicherungspflicht (Allgemeinversicherung ist ausreichend)

Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?

- 25% Regelung bzw. sozialversicherungsrechtliche Regelung, welche ab dem 1. Juli 2023 gilt
- Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers

VARIANTE:

Die deutsche Gesellschaft hat eine unentbehrliche Arbeitskraft in der Schweiz gefunden und diese angestellt.

Da die Person dem schweizerischen Sozialversicherungssystem bisher unterlag, ist sie an dem Verbleib im schweizerischen System interessiert.

Da die Tätigkeit lediglich in der Schweiz ausgeübt wird, gilt nur das schweizerische Sozialversicherungsrecht.

Szenario II: Regelmäßige „Remote Work“ Tätigkeit in Deutschland



Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

Steuerliche Konsequenzen in der Schweiz



Welche Pflichten ergeben sich für den schweizerischen Arbeitgeber? Welche Herausforderungen sind zu beachten?

- Beantragung einer Schweizer Arbeitsbewilligung (Migrationsrecht)
- Quellensteuererhebungspflicht
- Es kann direkt auf den Schweizer Arbeitstagen abgerechnet werden

Welche Pflichten oder „to do’s“ ergeben sich für den Arbeitnehmer?

- Führen eines Reisekalenders

Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?

- Dokumentation der Arbeitstage

- Herr Schmidt ist bei einer schweizerischen Gesellschaft beschäftigt.
- Er wohnt in Deutschland mit seiner Familie.

Januar – Juli 2023:

- Herr Schmidt wird in Freiburg einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

August 2023 – Dezember 2024:

- Herr Schmidt darf in Freiburg zwei Tage pro Woche (Montag und Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

Steuerliche Konsequenzen in Deutschland



Welche Pflichten ergeben sich für den schweizerischen Arbeitgeber? Welche Herausforderungen sind zu beachten?

- Keine Lohnsteuereinbehaltungspflicht als ausländischer Arbeitgeber
- Aber: Bewertung Betriebsstättenrisiko

Welche Pflichten oder „to do’s“ ergeben sich für den Arbeitnehmer?

- Verpflichtung zur Abgabe einer deutschen Einkommensteuererklärung
- Anteilige Besteuerung der deutschen Arbeitstage sowie der Arbeitstage in Drittländern.
- Besteuerungsnachweis aus der Schweiz
- Dokumentation der Arbeitstage

Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?

- Anteilige Besteuerung der Arbeitstage über die Steuererklärung
- Dokumentation der Arbeitstage

- Herr Schmidt ist bei einer schweizerischen Gesellschaft beschäftigt.
- Er wohnt in Deutschland mit seiner Familie.

Januar – Juli 2023:

- Herr Schmidt wird in Freiburg einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

August 2023 – Dezember 2024:

- Herr Schmidt darf in Freiburg zwei Tage pro Woche (Montag und Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen in der Schweiz



Welche Pflichten ergeben sich für den schweizerischen Arbeitgeber? Welche Herausforderungen sind zu beachten?

- **Januar – Juli 2023:** Sozialversicherungspflicht in der Schweiz.
- **August 2023 – Dezember 2024:** Sozialversicherungspflicht in der Schweiz. Annahme, eine Ausnahmereinbarung unter Art. 16 wurde getroffen.

Welche Pflichten oder „to do’s“ ergeben sich für den Arbeitnehmer?

- Keine

Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?

- 25% Regelung bzw. sozialversicherungsrechtliche Regelung, welche ab dem 1. Juli 2023 gilt
- Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers

- Herr Schmidt ist bei einer schweizerischen Gesellschaft beschäftigt.
- Er wohnt in Deutschland mit seiner Familie.

Januar – Juli 2023:

- Herr Schmidt wird in Freiburg einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

August 2023 – Dezember 2024:

- Herr Schmidt darf in Freiburg zwei Tage pro Woche (Montag und Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen in Deutschland



Welche Pflichten ergeben sich für den schweizerischen Arbeitgeber? Welche Herausforderungen sind zu beachten?

- Da die schweizerische A1 Bescheinigung vorliegt, ergeben sich für den Arbeitgeber keine weiteren Pflichten in Deutschland.

Welche Pflichten oder „to do's“ ergeben sich für den Arbeitnehmer?

- Die von den schweizerischen Behörden ausgestellte S1 Bescheinigung ist bei einer „gesetzlichen“ Krankenkasse zu registrieren.

Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?

- Arbeitsunfälle
- Mitwirkungspflichten
- Besondere Gruppe: Drittstaatsangehörige

- Herr Schmidt ist bei einer schweizerischen Gesellschaft beschäftigt.
- Er wohnt in Deutschland mit seiner Familie.

Januar – Juli 2023:

- Herr Schmidt wird in Freiburg einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

August 2023 – Dezember 2024:

- Herr Schmidt darf in Freiburg zwei Tage pro Woche (Montag und Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen in Deutschland



Welche Pflichten ergeben sich für den schweizerischen Arbeitgeber, sollte das deutsche Sozialversicherungssystem anwendbar sein?
Welche Herausforderungen sind zu beachten?

- Der schweizerische Arbeitgeber hat sich in Deutschland zu registrieren und die Pflichten nach dem deutschen Sozialversicherungsrecht zu erfüllen.
- Registrierung bei der zuständigen Einzugsstelle/Krankenkasse sowie bei der Berufsgenossenschaft
- Ermittlung und Abführung der Sozialversicherungsbeiträge im laufenden Monat

Welche Pflichten oder „to do’s“ ergeben sich für den Arbeitnehmer?

- S1 Bescheinigung wird bei der gesetzlichen Krankenkasse eigener Wahl registriert.

Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?

- Übertragung der „SV-Meldepflicht“ an den Arbeitnehmer
- Rechtzeitige Abwicklung der SV-Pflichten

VARIANTE:

Die schweizerische Gesellschaft hat eine unentbehrliche Arbeitskraft in Deutschland gefunden und diese angestellt.

Da die Person dem deutschen Sozialversicherungssystem bisher unterlag, ist sie an dem Verbleib im dem deutschen System interessiert.

Da die Tätigkeit lediglich in Deutschland ausgeübt wird, gilt nur das deutsche Sozialversicherungsrecht.

Fragen & Antworten



Ansprechpartner

Jan Grunert

Senior Manager

Global Employer Services

Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Tel: +49 89 290368853

Mobil: +49 151 58002013

E-Mail: jagrunert@deloitte.de



Daniel Riehle

Senior Manager

Global Employer Services

Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Tel: +49 711 16554 7222

Mobil: +49 151 5807 1434

E-Mail: driehle@deloitte.de



Céline Wehrle

Director

Global Employer Services

Deloitte Schweiz

Tel: +41 58 279 6606

E-Mail: cwehrle@deloitte.ch



Tamara Simmen

Assistant Manager

Global Employer Services

Deloitte Schweiz

Tel: +41 58 279 6842

E-Mail: tsimmen@deloitte.ch



Helen Stosshoff

Consultant

Global Employer Services

Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Tel: +49 40 320 801 762

Mobil: +49 152 388 638 03

E-Mail: hstosshoff@deloitte.de





Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte ist ein weltweit führender Dienstleister in den Bereichen Audit und Assurance, Risk Advisory, Steuerberatung, Financial Advisory und Consulting und damit verbundenen Dienstleistungen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unser weltweites Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften und verbundenen Unternehmen in mehr als 150 Ländern (zusammen die „Deloitte-Organisation“) erbringt Leistungen für vier von fünf Fortune Global 500®-Unternehmen. Erfahren Sie mehr darüber, wie rund 415.000 Mitarbeiter von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen. Weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“, ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.