

Deloitte.



Sozialversicherung: Europäisches multilaterales
Rahmenübereinkommen
Grenzüberschreitende Telearbeit und Zugehörigkeit zum
Sozialversicherungssystem

11. JULI 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



Jan Grunert

Senior Manager
München



Helen Stosshoff

Consultant
Hamburg



Umfrage

 Erlaubt Ihr Unternehmen regelmäßige „Remote Work“ Tätigkeit aus einem anderen europäischen Land?

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 im Ausland tätig.

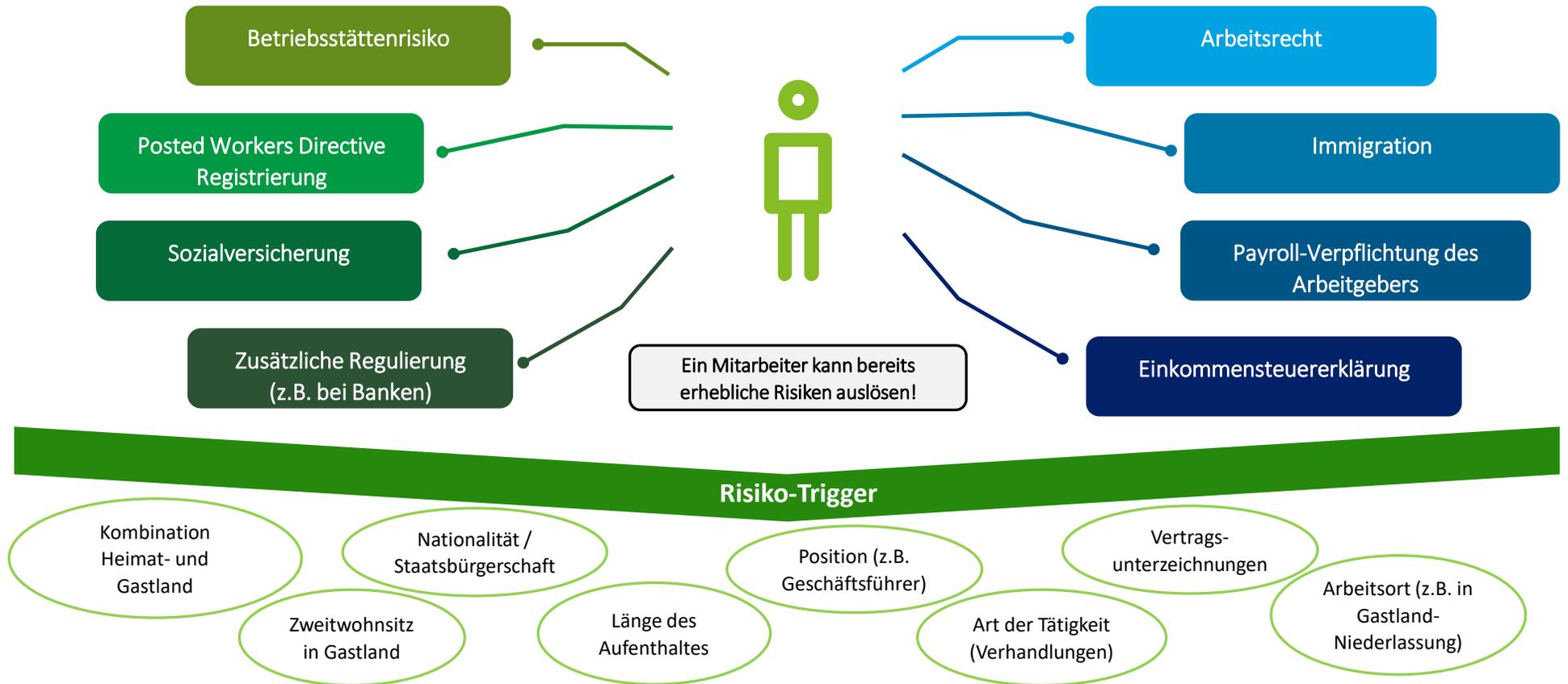
04 Nein, grundsätzlich dürfen die Mitarbeiter nicht grenzüberschreitend arbeiten.



Bitte stimmen Sie ab!
Mehrfachnennungen sind möglich.

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

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



Fragen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers

„Remote Work Tätigkeit“ in Europa

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 regelmäßig aus?

Wie vermeide ich eine Doppelbesteuerung?

Praxisnah an den lebensnahen Szenarien

Grenzüberschreitende „Remote Work“ Tätigkeit

Grenzüberschreitende „Remote Work“ Tätigkeit

Drei unterschiedliche Szenarien

1 „Ad hoc Remote Work“

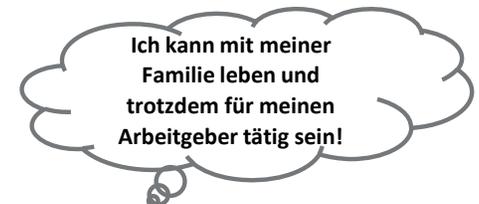
Zeitlich befristete einmalige „Remote Work“ Tätigkeit

2 Regelmäßige „Remote Work“

Regelmäßige „Remote Work“ Tätigkeit für einen längeren Zeitraum

3 Dauerhafte „Remote Work“

Unbegrenzte und permanente "Remote Work" Tätigkeit



Multilaterales Rahmenübereinkommen

Warum ist die neue Regelung erforderlich und erwünscht?

Genesis und Ziele der neuen Regelung

- Die grenzüberschreitende Telearbeit hat in Corona-Zeiten stark zugenommen.
- Es soll ein höherer Anteil der Tätigkeit im Wohnstaat ermöglicht werden, ohne dass das anwendbare Sozialversicherungsrecht wechselt.
- Die Mitgliedstaaten haben über die neue Gestaltung diskutiert und **eine Option für die grenzüberschreitende Telearbeit** verabschiedet.
- Für die anderen Mitgliedstaaten oder nicht erfassten Szenarien gelten die bisherigen Regelungen.



Tätigkeit in der EU/EWR/UK und der Schweiz

Grundsätze

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 other) 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“

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?

WICHTIG:

- ✓ **Informationsaustausch** zwischen den Behörden

do●ku●men●tie●ren

prü●fen

be●an●tra●gen

Grenzüberschreitende „Remote Work“ Tätigkeit aus Sicht der Sozialversicherung

Was ist eine regelmäßige Tätigkeit? Wie wird anwendbares Recht bestimmt?

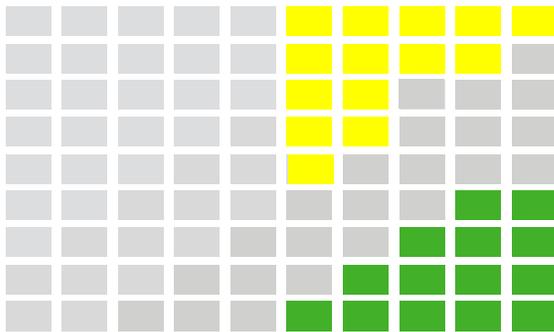
Regelmäßige (gewöhnliche) Tätigkeit:

- Mindestens 5 % der Beschäftigung in einem Mitgliedstaat

Bestimmung des anwendbaren Rechts:

Ausübung **keines wesentlichen Teils** (< 25%) der Beschäftigung im Wohnsitzstaat

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

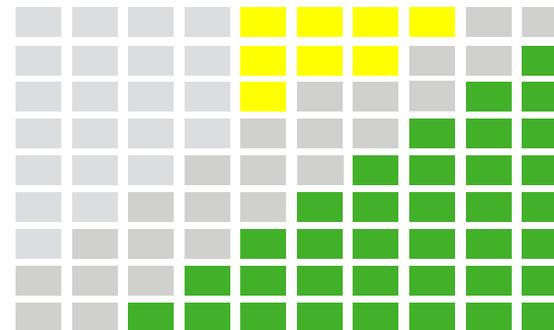


■ Arbeitstage
Wohnstaat

■ Dienstreisen

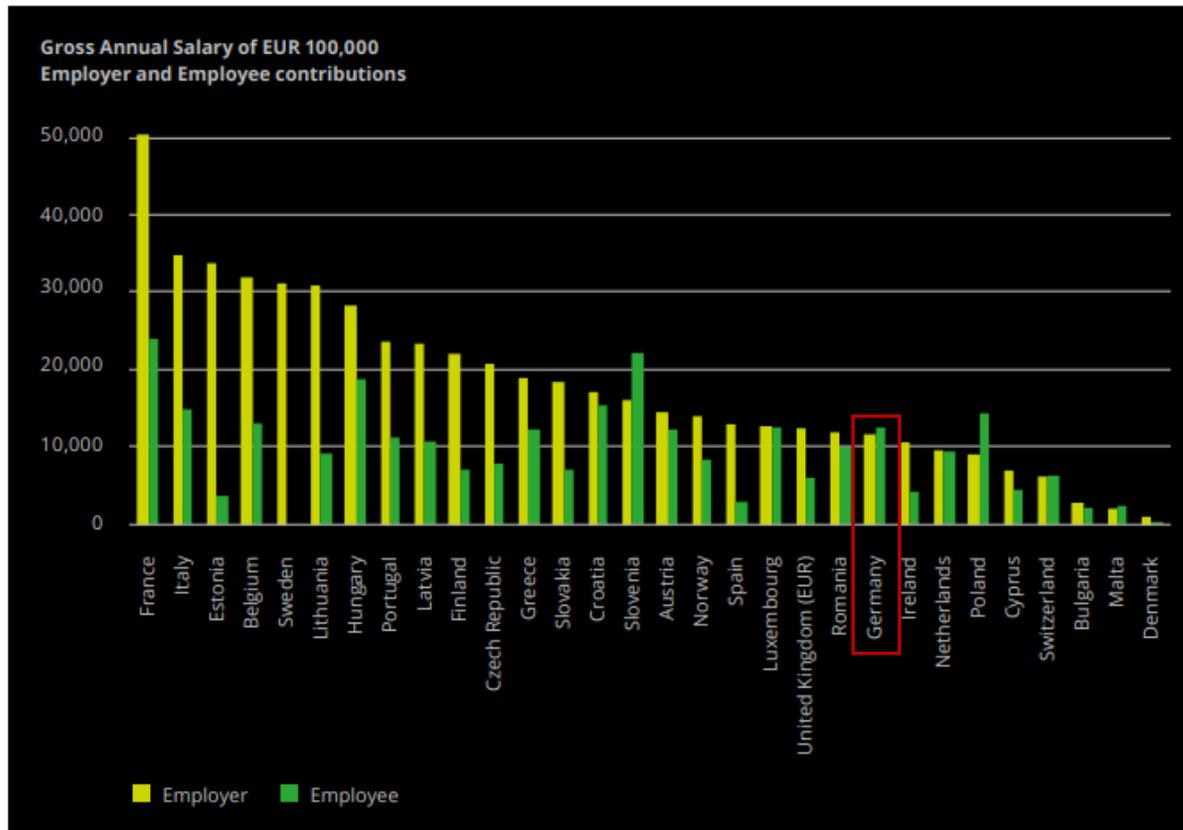
Ausübung **eines wesentlichen Teils** (≥ 25%) der Beschäftigung im Wohnsitzstaat

- ✓ Rechtsvorschriften des Wohnsitzstaates



Sozialversicherungsbeiträge in Europa

Wie hoch sind die Sozialversicherungsbeiträge in den europäischen Staaten?



Neue Option für die grenzüberschreitende Telearbeit

Multilaterales Rahmenübereinkommen

Definition der grenzüberschreitenden Telearbeit

Grenzüberschreitende Telearbeit

- Neues „Terminus technicus“ – genaue Definition

Grenzüberschreitende Telearbeit ist eine Tätigkeit, die **ortsunabhängig** erbracht werden kann und in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder an seinem Sitz ausgeübt werden könnte, jedoch in **einem anderen Mitgliedstaat ausgeübt** wird als dem, in welchem sich der Sitz des Arbeitgebers befindet

und

sich auf Informationstechnologie stützt, um mit der Arbeitsumgebung des Arbeitgebers sowie zu Beteiligten/Kunden in Verbindung zu bleiben, um die vom Arbeitgeber übertragenen Aufgaben zu erfüllen.

Hinweis

- Das Rahmenübereinkommen findet nur für Szenarien Anwendung, die die oben genannten Merkmale der grenzüberschreitenden Telearbeit erfüllen.
- Eine Ausweitung der Definition ist nicht möglich.

Multilaterales Rahmenübereinkommen

Für welchen Personenkreis ist die Regelung anwendbar?

Arbeitnehmer

- **ausschließlich** eine abhängige Beschäftigung für einen/mehrere Arbeitgeber in einem Mitgliedstaat
- Wohnsitz liegt außerhalb des Staates, in dem der Arbeitgeber seinen/die Arbeitgeber ihren Sitz hat/haben
- Grenzüberschreitende Telearbeit wird in Wohnstaat für mehr als 25 Prozent, jedoch weniger als 49,99 Prozent der Gesamtarbeitszeit verrichtet.

Für welchen Personenkreis ist die Regelung **nicht** anwendbar?

Arbeitnehmer

- Personen, die in ihrem Wohnsitzstaat andere Tätigkeiten als Telearbeit ausüben
- Personen, die zusätzlich eine **gewöhnliche Beschäftigung** außerhalb des Wohnstaates oder des Staates, in der der Arbeitgeber seinen Sitz hat, ausüben.

Selbstständige

Beamte

Wichtig:

Der Arbeitnehmer muss der Anwendbarkeit des multilateralen Rahmenübereinkommens zustimmen; es muss in seinem Interesse liegen.

Multilaterales Rahmenübereinkommen

Für welche Länder ist die Regelung anwendbar?

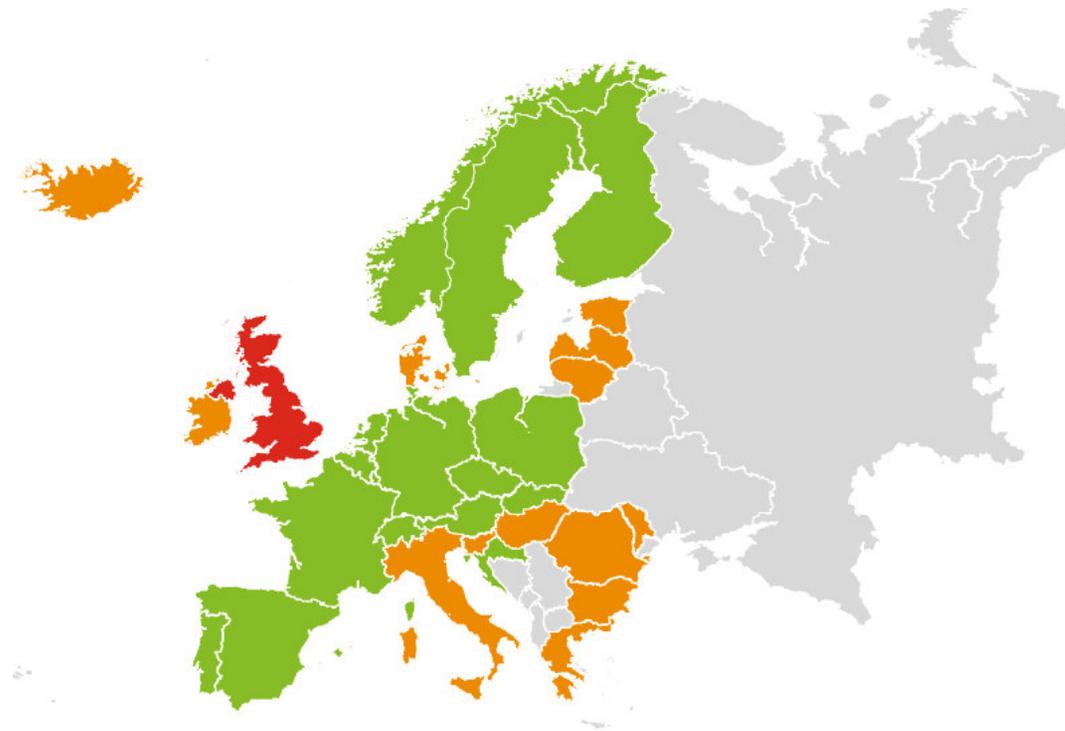


- Belgien
- Deutschland
- Finnland
- Frankreich
- Kroatien
- Liechtenstein
- Luxemburg
- Malta
- Niederlande
- Polen
- Österreich
- Portugal
- Schweiz
- Slowakei
- Spanien
- Schweden
- Norwegen
- Tschechien

Stand: 11.07.2023

Multilaterales Rahmenübereinkommen

Für welche Länder ist die Regelung nicht anwendbar?



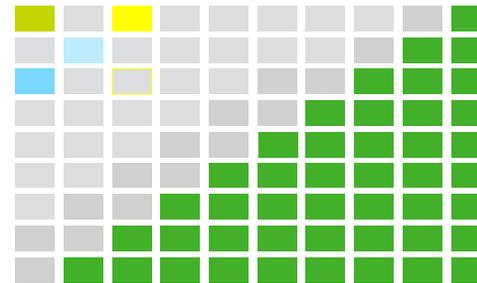
- Bulgarien
- Dänemark
- Estland
- Griechenland
- Großbritannien
- Irland
- Island
- Italien
- Lettland
- Litauen
- Rumänien
- Slowakei
- Slowenien
- Ungarn
- Zypern

Multilaterales Rahmenübereinkommen

Bestimmung des anwendbaren Rechts

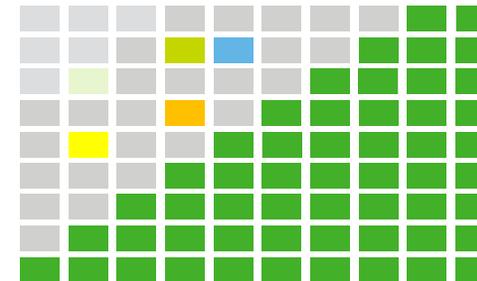
Ausübung **mehr als 25 %, jedoch weniger als 49,99 % der Tätigkeit im Wohnstaat**

- ✓ Rechtsvorschriften des Beschäftigungslandes (wo der Arbeitgeber seinen Sitz hat)
- ✓ Keine Änderung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts



Ausübung **mehr als 49,99 % der Tätigkeit im Wohnstaat**

- ✓ Rechtsvorschriften des Wohnstaates
- ✓ Der Arbeitgeber muss alle Pflichten im Wohnstaat erfüllen



Multilaterales Rahmenübereinkommen

Beispiel aus der Praxis

Frau Huber – Niederlande

- Frau Huber wohnt in den Niederlanden.
- Sie übt in den Niederlanden die grenzüberschreitende Telearbeit aus (35 %).
- Sie ist für Benelux zuständig. Daher besucht sie jede Woche für einen halben Tag ihre Kollegen in der Niederlassung in Belgien.

Sind die neuen Regelungen anwendbar?

Frau Stefanescu – Rumänien

- Frau Stefanescu wohnt in Rumänien.
- Sie arbeitet jeden Donnerstag und Freitag von zu Hause in Rumänien („Telearbeit“).

Sind die neuen Regelungen anwendbar?

Multilaterales Rahmenübereinkommen

Beispiel aus der Praxis

Herr Klaus – Österreich

- Herr Klaus wohnt in Österreich in Innsbruck.
- Er übt in Österreich die grenzüberschreitende Telearbeit aus (35 %).
- Er ist bei der Gesellschaft Alfa GmbH und Beta GmbH in Deutschland beschäftigt.

Sind die neuen Regelungen anwendbar?

Herr Klaus – Österreich – Änderung der Lebenssituation

- Herr Klaus wohnt in Österreich in Innsbruck.
- Er übt in Österreich die grenzüberschreitende Telearbeit aus (35 %).
- Er ist bei der Gesellschaft Alfa GmbH und Beta GmbH in Deutschland beschäftigt.
- Ab dem 01.09.2023 soll er vorübergehend zum Geschäftsführer einer schweizerischen Gesellschaft werden.

Sind die neuen Regelungen anwendbar?

Multilaterales Rahmenübereinkommen

Beispiel aus der Praxis

Herr Cruz-Garcia - Spanien

- Herr Cruz-Garcia wohnt in Spanien.
- Er übt in Spanien die grenzüberschreitende Telearbeit für einen deutschen Arbeitgeber aus (35 %).
- Er ist auch als (privater) Berater tätig und berät die Kunden in Spanien („in seiner privaten Arbeitszeit“).

Sind die neuen Regelungen anwendbar?

Herr Dubois - Frankreich

- Herr Dubois wohnt mit seiner Familie in Deutschland in der Nähe von der französischen Grenze.
- Er arbeitet gerne bei seinen Eltern in der Nähe von Strasbourg (Telearbeit zu 35 %).
- Er ist lediglich bei einer deutschen Gesellschaft beschäftigt.

Sind die neuen Regelungen anwendbar?

Multilaterales Rahmenübereinkommen

Beantragung der A1 Bescheinigung

- A1 Bescheinigung gilt für maximal drei Jahre.
- **Rückwirkende Beantragung** für einen Zeitraum ab dem 1. Juli 2023 während des Übergangszeitraums **von einem Jahr** (abhängig von Beitritt betreffender Mitgliedstaaten zur Rahmenvereinbarung).
- Ab dem 1. Juli 2024 nur noch rückwirkende Anwendung für maximal drei Monate möglich.

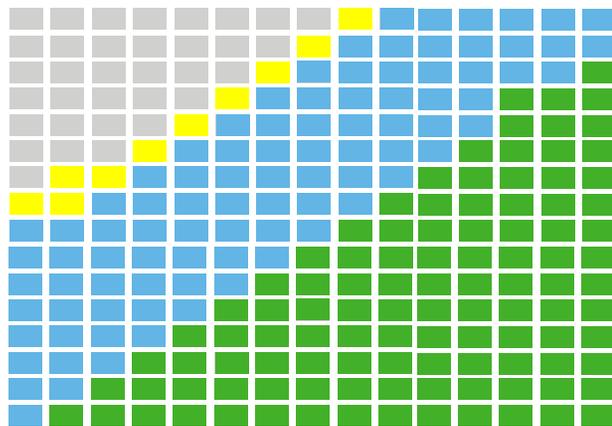
- Antrag auf die Anwendung der neuen Regelungen erfolgt im Rahmen einer Ausnahmereinbarung (Artikel 16 VO (EG) 883/2004).
 - *Besonderes Vorgehen: „TW FA: Telearbeit im Wohnstaat unter 50%“ im Antrag auf die A1 Bescheinigung angeben.*
- Antragstellung im Staat, dessen Sozialversicherungsrecht nach dem multilateralen Rahmenübereinkommen gelten soll.
- Antragstellung beim zuständigen Träger des Wohnsitzstaates, wenn Arbeitnehmer in Deutschland wohnt und grenzüberschreitende Telearbeit für ausländischen Arbeitgeber ausübt.

Hinweis

- A1 Bescheinigung als verbindlicher Nachweis über anwendbares Sozialversicherungsrecht für alle Behörden in EU, EWR, Schweiz und Großbritannien.

Multilaterales Rahmenübereinkommen

Zusammenhänge mit den anderen Bereichen



- Arbeitstage im Wohnstaat
- Nicht- Arbeitstage (Wochenenden, Urlaub etc.) im Wohnstaat
- Dienstreisen

Beispiel:

Frau Schmidt darf 45 % der Arbeitszeit aus Frankreich arbeiten. Sie wohnt auch in Frankreich und verbringt die Mehrheit der Wochenendtage sowie Urlaub in Frankreich. Sie war 10 Tage im Jahr dienstlich in anderen EU-Staaten unterwegs.

Annahmen:

Arbeitstage im Jahr: 230
Wochenendtage und Feiertage: 110

Kalenderjahr: Frankreich
12-Monate-Zeitraum: Niederlande

Multilaterales Rahmenübereinkommen vs. Steuerrecht

- Anwendung lediglich im Sozialversicherungsrecht
- Doppelbesteuerungsabkommen: Anwesenheitstage / Arbeitstage beachten
- 183 Tage Regelung

Multilaterales Rahmenübereinkommen für die grenzüberschreitende Telearbeit

Möglichkeiten korrekt nutzen

Multilaterales Rahmenübereinkommen

Neue Regelung: neue Möglichkeiten korrekt nutzen

- Der höhere Anteil der Tätigkeit könnte zu steuerlichen Konsequenzen für den Arbeitgeber sowie den Arbeitnehmer im Wohnstaat des Arbeitnehmers führen.
- Die Tätigkeit vom Wohnstaat stellt **eine interessante und attraktive Talentstrategie** für die Unternehmen dar.
- Die bestehenden „Remote Work Policies“ sollten geprüft und angepasst werden, sollte die neue Regelung umgesetzt werden.
- Der Austausch mit den Mitarbeitern ist erforderlich: die Zustimmung ist immer einzuholen. Die persönliche Situation im Detail zu prüfen und zu dokumentieren



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



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.