



Remote Working außerhalb der EU

Grenzüberschreitendes Remote Working aus Sicht der Einkommensteuer, Immigration und Sozialversicherung

23. APRIL 2024

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/2024/global-employer-services-veranstaltunguebersicht-2024.html>



Feedback

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

Unsere Referenten



Jan Grunert

Senior Manager
München



Susanne Turner

Partner
Frankfurt

Umfrage



Erlaubt Ihr Unternehmen „Remote Working“ außerhalb der EU?

- 01 Ja, ohne jede Begrenzung.
- 02 Ja, es bestehen jedoch Ausnahmen (Umfang der Beschäftigung, ausgeübte Tätigkeit, Zielland).
- 03 Wahrscheinlich ist ab und zu jemand außerhalb der EU tätig.
- 04 Nein, grundsätzlich dürfen die Mitarbeiter nicht grenzüberschreitend arbeiten.



Bitte stimmen Sie ab!

Mehrfachnennungen sind möglich.

Umfrage



Welche Gründe stehen Ihres Erachtens gegen die positive Entscheidung, im Ausland „remote“ zu arbeiten?

01 Wir können nicht die den entsprechenden Prozess aufsetzen.

02 Es ist für uns unmöglich, die Anwesenheit in den betroffenen Ländern zu prüfen/dokumentieren.

03 Es besteht intern kein Interesse.

04 „Lassen Sie es - lieber - sein“.

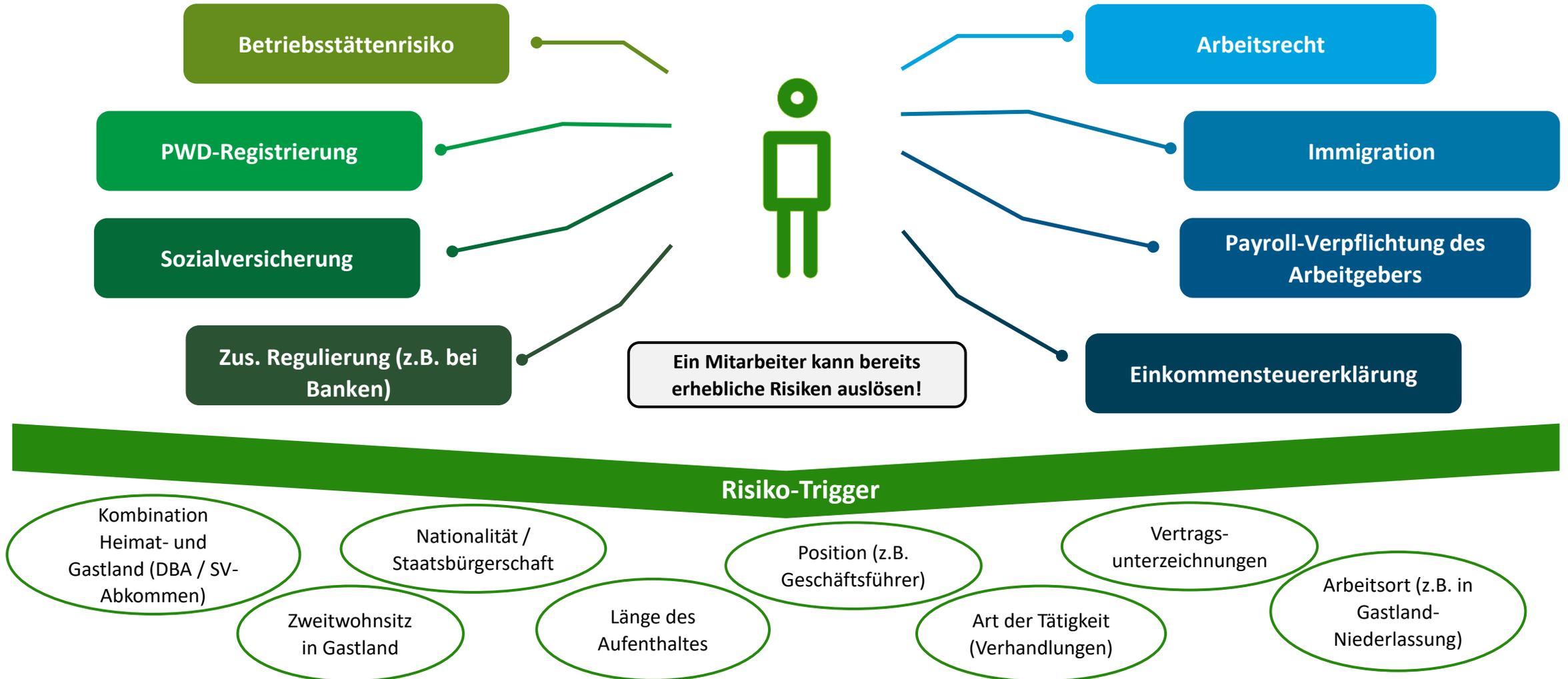


Bitte stimmen Sie ab!

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

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

4 „Digitale Nomaden“
Tätigkeit in unterschiedlichen Ländern

Ein paar Tage dem Urlaub einfach anschließen wäre mal herrlich!

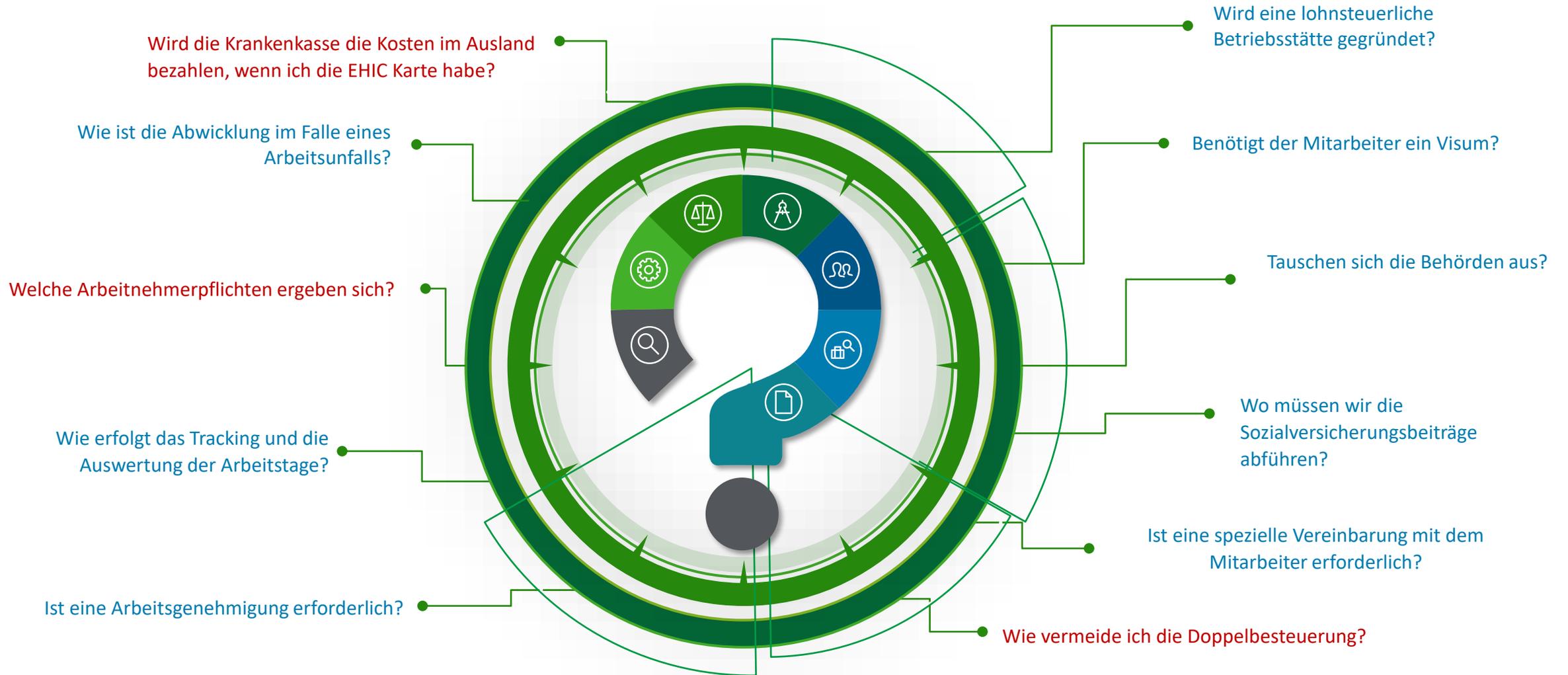
Wenn ich nicht jeden Tag über die Grenze fahren muss, spare ich nicht nur Zeit!

Ich kann mit meiner Familie leben und trotzdem für meinen Arbeitgeber tätig sein!

Ich möchte wie eine Karawane von einem Land in das andere Land reisen.

Unsere Szenarien

„Remote Work Tätigkeit“ im Ausland



Unsere Szenarien

„Remote Working“ im Ausland per Internet

After the positive response to my previous LinkedIn post about digital nomads in Chiang Mai, I want to share another amazing location for remote work – Bali!

Bali is the perfect destination for digital nomads who crave unique cultures and stunning natural beauty. While Ubud and Seminyak are two areas ideal for remote work, Bali's beautiful beaches are what really set it apart as a remote work location.

The stunning coastline of Bali offers a perfect work-play combination for digital nomads who love working near the water.

If you're a digital nomad looking for a perfect work-life balance, Bali is the place to be. With its distinct culture and beautiful beaches, Bali is an excellent destination for remote work. All you need to bring is your laptop, sunscreen, and your adventurous spirit – and you're ready to start your Bali adventure today!

Hello all! 🙌

cr I'm **#hiring** for an open role to work in Costa Rica 100% remote 🏠.



Immigrationsrechtliche Aspekte bei der grenzüberschreitender „Remote Working“ Tätigkeit

Wichtige Regelungen

Immigrationsrechtliche Aspekte bei der grenzüberschreitenden Tätigkeit

Zentrale Fragestellung



Darf der Mitarbeiter im Zielland arbeiten?



Darf der Mitarbeiter in das Zielland einreisen?



Immigrationsrechtliche Aspekte bei der grenzüberschreitenden Tätigkeit

Welches Visum wird benötigt?



Immigrationsrechtliche Aspekte bei der grenzüberschreitenden Tätigkeit

Digital Nomad Visa



Immigrationsrechtliche Aspekte bei der grenzüberschreitenden Tätigkeit

Ein paar Geschichten aus dem Leben

Story 1: Florida und Texas



Story 2: Malaysia



Story 3: Namibia



Steuerliche Aspekte bei der grenzüberschreitenden „Remote Working“ Tätigkeit

Wichtige Regelungen

Steuerliche Aspekte bei der grenzüberschreitenden „Remote Work“ Tätigkeit

Zentrale Fragestellung für den Arbeitgeber



Besteht durch die Tätigkeit des Mitarbeiters im Ausland ein Risiko, dass die steuerliche Betriebsstätte des deutschen Arbeitgebers begründet wird?



Werden durch die Tätigkeit im Ausland (lohn)steuerliche Pflichten für den Arbeitgeber ausgelöst?

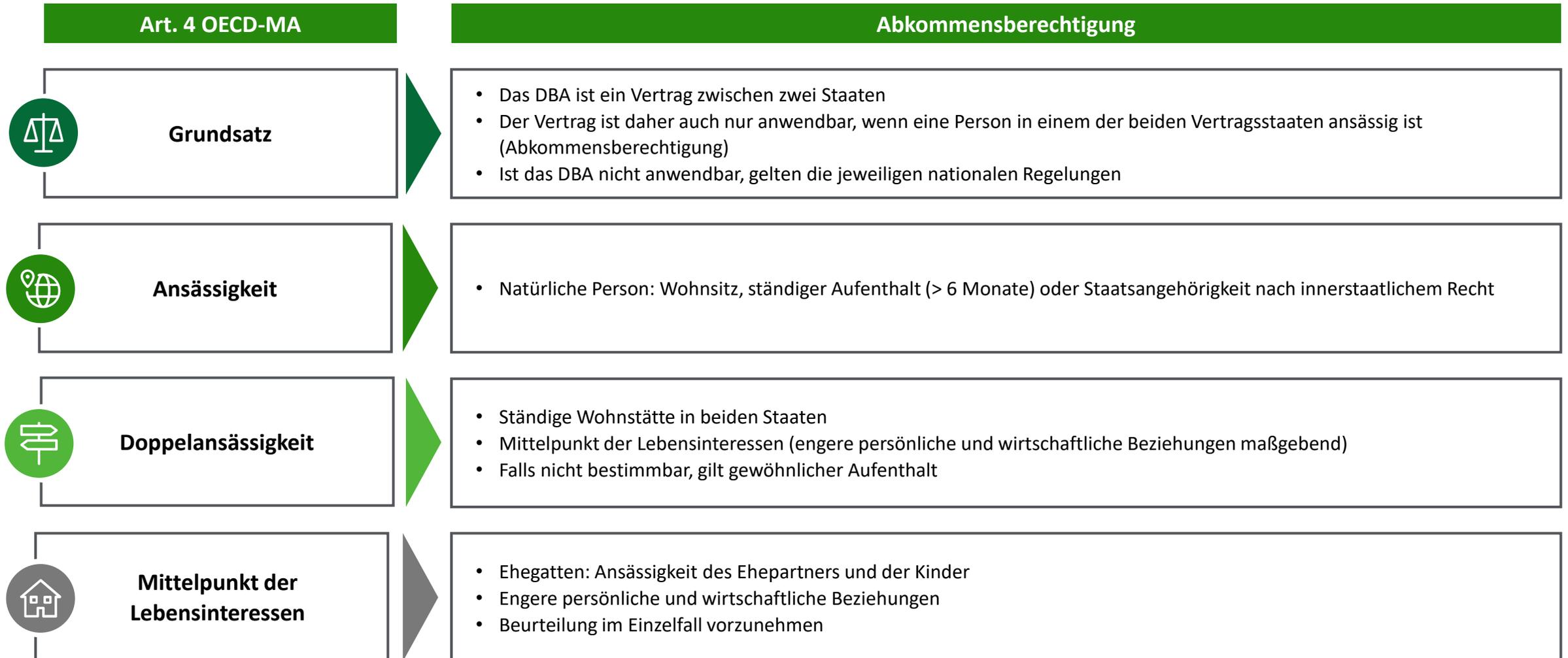
Steuerliche Aspekte bei der grenzüberschreitenden „Remote Work“ Tätigkeit

Doppelbesteuerungsabkommen



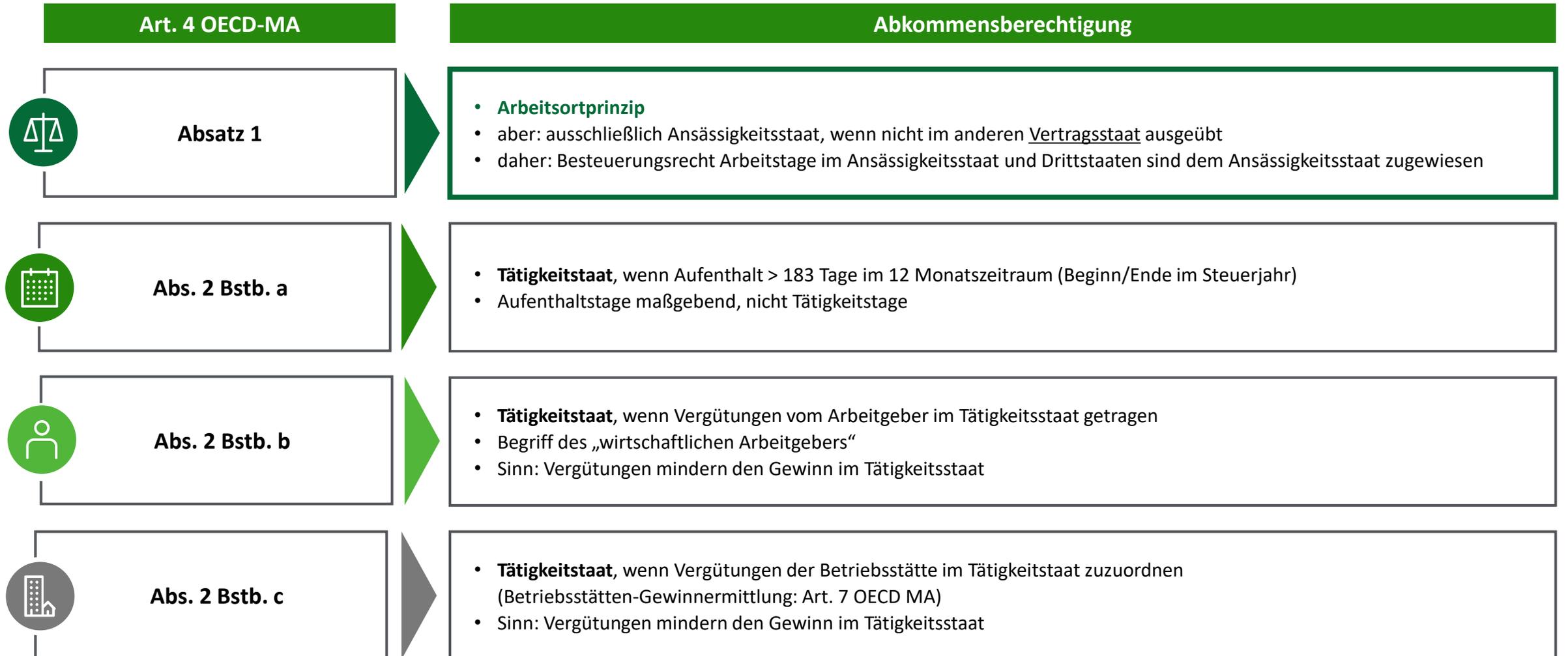
Steuerliche Aspekte bei der grenzüberschreitenden „Remote Work“ Tätigkeit

Steuerliche Themen - Bestimmung der Ansässigkeit



Steuerliche Aspekte bei der grenzüberschreitenden „Remote Work“ Tätigkeit

Steuerliche Themen – Besteuerung Arbeitslohn



Steuerliche Aspekte bei der grenzüberschreitenden „Remote Work“ Tätigkeit

Steuerliche Themen

Anwendbarkeit des Doppelbesteuerungsabkommens vs. keine zwischenstaatliche Regelungen

Besteuerungsrecht auf die gezahlte Verfügung

Begründung der Betriebsstätte – das Risiko ist zu prüfen

Freistellung von der deutschen Lohnsteuer

- ✓ Austausch zwischen den deutschen und ausländischen Behörden

Lohnsteuerliche Pflichten des deutschen Arbeitgebers im Ausland

- ✓ Lohnsteuereinbehalt
- ✓ Registrierungspflichten

HINWEIS AUS DER PRAXIS:

- ✓ Es ist zu prüfen, ob es besondere steuerliche Regelungen im Zielland für die „digital nomads“ oder „Remote Work“ gibt.
- ✓ Es sind alle Zusammenhänge zu prüfen.

Steuerliche Aspekte bei der grenzüberschreitenden Tätigkeit

Eine Geschichte aus dem Leben



Namibia



Sozialversicherungsrechtliche Aspekte bei der grenzüberschreitenden „Remote Working“ Tätigkeit

Wichtige Regelungen

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte bei der grenzüberschreitenden „Remote Work“ Tätigkeit

Zentrale Fragestellung für den Arbeitgeber



Werden durch die Tätigkeit im Ausland sozialversicherungsrechtliche Pflichten für den Arbeitgeber ausgelöst?



Können die Arbeitgeberpflichten im Zielland umgesetzt werden?



Wie wird der ev. Arbeitsunfall abgewickelt?

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte bei der grenzüberschreitenden „Remote Work“ Tätigkeit

Länder mit den Sozialversicherungsabkommen



Albanien
Australien
Bosnien-Herzegowina
Brasilien
Chile
China
Indien
Israel
Japan
Kanada
Korea (Republik Korea, Südkorea)
Kosovo
Marokko
Montenegro
Nordmazedonien
Philippinen
Republik Moldau
Serbien
Türkei
Tunesien
Uruguay
USA

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte bei der grenzüberschreitenden „Remote Work“ Tätigkeit

Sozialversicherungsrechtliche Themen

Länder mit dem Sozialversicherungsabkommen

Anwendbarkeit des Sozialversicherungsabkommens

- ✓ Persönliche und gebietliche Begrenzung

Prüfung, welche Zweige der Sozialversicherung im Zielland und Heimatland abgedeckt sind

Beantragung der „Certificate of Coverage“

- ✓ Freistellung vom ausländischen Sozialversicherungssystem (teilweise oder vollständig).
- ✓ Verbleib im deutschen Sozialversicherungssystem (teilweise oder vollständig).
- ✓ Es muss eine zeitliche Begrenzung vorliegen.

HINWEIS AUS DER PRAXIS:

- ✓ Es gibt keine „multistate worker“ Regelung, die im EU Recht angewendet wird.
- ✓ Es gibt keine besondere Regelungen für die „digital nomads“.
- ✓ Die Abwicklung eines Arbeitsunfalls kann komplexer werden.

be ● an ● tra ● gen

prü ● fen

do ● ku ● men ● tie ● ren

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte bei der grenzüberschreitenden „Remote Work“ Tätigkeit

Sozialversicherungsrechtliche Themen

Länder ohne ein Sozialversicherungsabkommen („vertragloses Ausland“)

Nationale Regelungen in beiden Staaten sind zu beachten

- ✓ Da keine internationale Regelungen bestehen, sind die Regelungen in Deutschland sowie im Ausland zu beachten

Deutschland: Prüfung der Ausstrahlung

- ✓ Verbleib im deutschen Sozialversicherungssystem möglich, wenn die Ausstrahlung erfüllt ist

Zielland: Prüfung nach den „eigenen“ Gesetzen erforderlich

- ✓ Die Ausstrahlung nach der deutschen Gesetzen spielt bei der Beurteilung im Ausland keine Rolle.

Beantragung der „Certificate of Coverage“

- ✓ Es besteht keine Möglichkeit, „Certificate of Coverage“ zu beantragen.

Doppelversicherung ist nicht ausgeschlossen (und üblich)

HINWEIS AUS DER PRAXIS:

- ✓ Es ist zu prüfen, ob es nicht besondere Regelungen bestimmte Mitarbeitergruppen gibt.
- ✓ Die „globale“ Krankenversicherung ist für die Freistellung vom Sozialversicherungssystem des Ziellandes nicht ausreichend.
- ✓ Die Abwicklung eines Arbeitsunfalls kann komplexer werden.

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte bei der grenzüberschreitenden Tätigkeit

Eine Geschichte aus dem Leben



Thailand



Fragen & Antworten



Ansprechpartner

Susanne Turner

Partner

Global Employer Services

Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Tel: +49 69 756957800

Mobil: +49 151 58074093

E-Mail: susturner@deloitte.de



Jan Grunert

Senior Manager

Global Employer Services

Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Tel: +49 89 290368853

Mobil: +49 151 58002013

E-Mail: jagrunert@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.