



## Remote Work aus dem Ausland – Vermeidung sozialversicherungs- rechtlicher Fallstricke UPDATE: ÖSTERREICH

25. JANUAR 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. 45 min**



**Unterlagen stehen auf unserer Webseite zum Download zur Verfügung**

[https://www2.deloitte.com/de/de/events/all/2022/global-employer-services-veranstaltungsuersicht.html](https://www2.deloitte.com/de/de/events/all/2022/global-employer-services-veranstaltungsubersicht.html)



**Feedback**



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

# Referent



**Jan Grunert**

# Umfrage

 Erlaubt Ihr Unternehmen „remote work“ aus Österreich?

**01** Ja, ohne jede Begrenzung.

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

**03** Wahrscheinlich ist ab und zu jemand in Österreich tätig („gut geHÜTTetes Geheimnis“)

**04** Nein, grundsätzlich dürfen die Mitarbeiter nicht grenzüberschreitend arbeiten.



**Bitte stimmen Sie ab!**  
**Mehrfachnennungen sind möglich.**



# Umfrage

 Welches Thema finden Sie in Bezug auf „remote work“ in Österreich besonders herausfordernd?

**01** Begründung der (lohn-)steuerlichen Betriebstätte

**02** Wechsel vom Sozialversicherungssystem und damit zusammenhängende Konsequenzen

**03** Arbeitsrechtliche Themen

**04** Abwicklung der Arbeitsunfälle

**05** Auf- und Umsetzung in der „remote work policy“

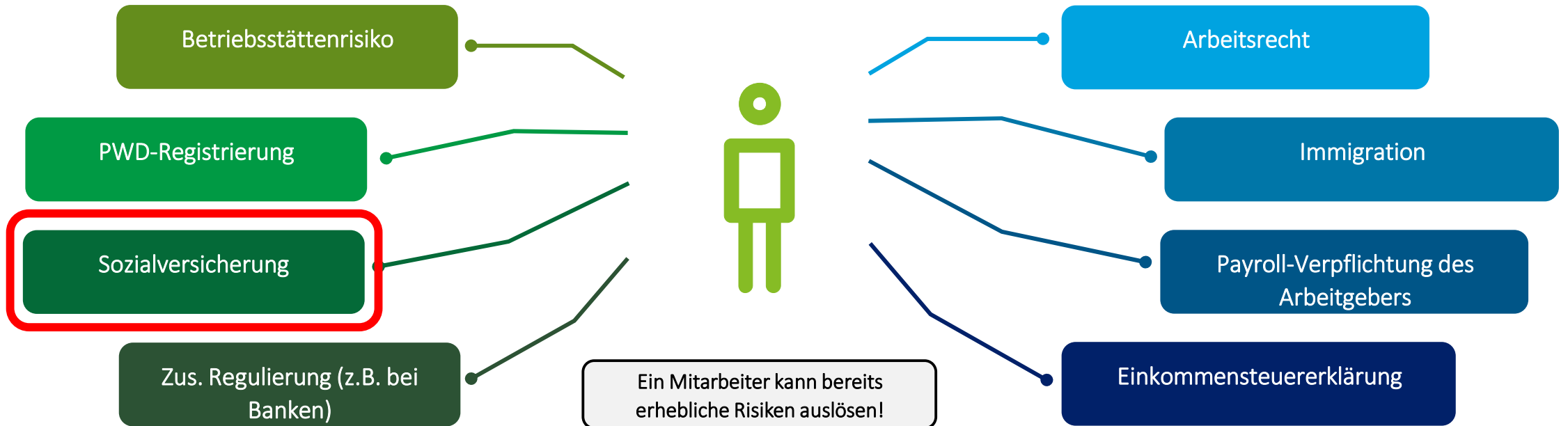
**06** Ablenkung



**Bitte stimmen Sie ab!**  
**Mehrfachnennungen sind möglich.**

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

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



## Risiko-Trigger



# Sozialversicherungsrechtliche Aspekte bei der grenzüberschreitenden „Remote Work“ Tätigkeit

## Praxisnah an den lebensnahen Szenarien

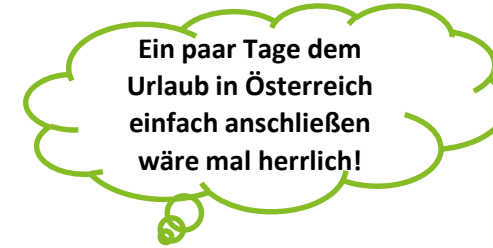
# Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit aus Sicht der Sozialversicherung

Drei unterschiedliche Szenarien und ihre Konsequenzen für den deutschen Arbeitgeber

## 1 „Ad hoc Remote Work“

Zeitlich befristete einmalige „Remote Work“ Tätigkeit in Österreich

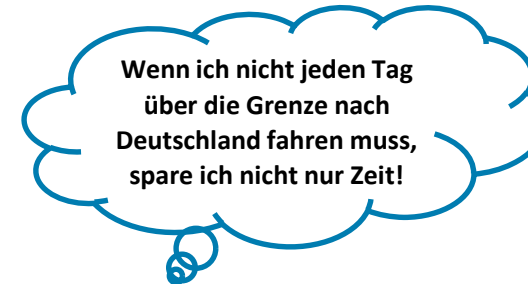
---



## 2 Regelmäßige „Remote Work“ von zu Hause in Österreich

Regelmäßige „Remote Work“ Tätigkeit in Österreich für einen längeren Zeitraum

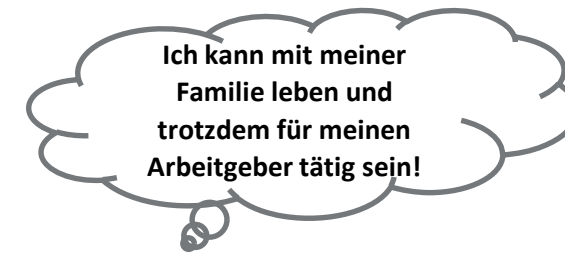
---



## 3 Dauerhafte „Remote Work“ in Österreich

Für immer in Österreich für den deutschen Arbeitgeber tätig sein!

---



# Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit aus Sicht der Sozialversicherung

## Zugehörigkeit zum Sozialversicherungssystem



1

### Grundsätze der EU-Rechtsvorschriften

- Tätigkeitsstaatsprinzip
- Ein Sozialversicherungssystem – im Vergleich zum internationalen Steuerrecht
- Gleichbehandlung

2

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

- anwendbar in allen Staaten der EU/EWR und die Schweiz
- **A1 Bescheinigung:** Nachweis über das anwendbare Sozialversicherungsrecht:
- Freistellung von allen Zweigen des ausländischen Sozialversicherungsrechts
- Grenzüberschreitender und nationaler Austausch unter den Behörden

3

### A1 Bescheinigung

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

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  Female  Male

1.2 Surname

1.3 Forenames

1.4 Surname & forename at birth

1.5 Date of birth 1.6 Place of birth 1.7 Nationality

1.8 Address in the State of residence

1.8.1 Street, N° 1.8.3 Post code

1.8.2 Town 1.8.4 Post code Country code

1.9 Address in the State of stay

1.9.1 Street, N° 1.9.3 Post code

1.9.2 Town 1.9.4 Country code

**2. MEMBER STATE LEGISLATION WHICH APPLIES**

2.1 Member State

2.2 Starting date 2.3 Ending date

2.4 The certificate applies for the duration of the activity

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.

1/3

©European Commission



# Szenario I: Kurzfristige „ad hoc Remote Work“ Tätigkeit in Österreich

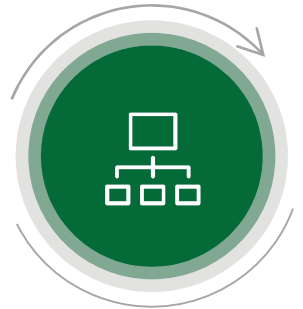


# Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit aus Sicht der Sozialversicherung

## Szenario I: Kurzfristige „ad hoc Remote Work“ Tätigkeit in Österreich



- Es besteht keine eindeutige Regelung im EU-Koordinierungsrecht.
- Während der zeitlich befristeten Tätigkeit in Österreich wechselt die Zugehörigkeit zum (deutschen) Sozialversicherungssystem nicht.
- Aufgrund des Antrags wird die zuständige Behörde (Krankenkasse) eine A1 Bescheinigung ausstellen.
- Die Einzugsstelle kann **die Daten an die österreichischen Behörden** übermitteln.



### Welche Sachverhalte sollen im Fokus liegen

- Der Mitarbeiter ist nicht dem deutschen Sozialversicherungssystem zugehörig.
- Der Mitarbeiter war vor der „remote work“ Tätigkeit weniger als einen Monat dem deutschen Sozialversicherungssystem zugehörig.
- Die Tätigkeit ist in einem Staat nicht „ad hoc“, sondern eher „regelmäßig“.
- Die Abwicklung der Arbeitsunfälle kann eine Herausforderung darstellen.



# Szenario II: Regelmäßige „Remote Work“ Tätigkeit in Österreich



# Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit aus Sicht der Sozialversicherung

## Szenario II: Regelmäßige „Remote Work“ Tätigkeit in Österreich

### Bestimmung des anwendbaren Rechts:

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

- ✓ Rechtsvorschriften des Wohnsitzstaates

#### Ausübung **keines wesentlichen Teils** der Beschäftigung im Wohnsitzstaat

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

do●ku●men●tie●ren

prü●fen

be●an●tra●gen

### 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?

# Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit aus Sicht der Sozialversicherung

## Szenario II: Regelmäßige „Remote Work“ Tätigkeit in Österreich

### Bestimmung des anwendbaren Rechts:

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

- ✓ Rechtsvorschriften des Wohnsitzstaates

#### Ausübung **keines wesentlichen Teils** der Beschäftigung im Wohnsitzstaat

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

#### Situation 1:

- ✓ Ein deutsches Unternehmen beschäftigt eine Mitarbeiterin, die in Österreich mit ihrer Familie wohnt.
- ✓ Diese Mitarbeiterin arbeitet am Freitag von zu Hause aus Linz.
- ✓ Da sie weniger als 25 % der Tätigkeit in Österreich ausübt, gilt weiterhin das deutsche Sozialversicherungsrecht.
- ✓ Die A1 Bescheinigung wurde in Österreich beantragt und bescheinigt das deutsche anwendbare Recht.
- ✓ Die A1 Bescheinigung gilt für den Zeitraum 2019 – 2023.

#### Situation 2: Was passiert, wenn ...

- ✓ Sollte die Mitarbeiterin von Linz aus auch am Montag arbeiten, ist das deutsche Sozialversicherungsrecht anwendbar.
- ✓ Die A1 Bescheinigung ist in Österreich zu beantragen und bescheinigt das österreichische anwendbare Recht.
- ✓ Der deutsche Arbeitgeber hat sämtliche Pflichten nach dem österreichischen Recht zu erfüllen.



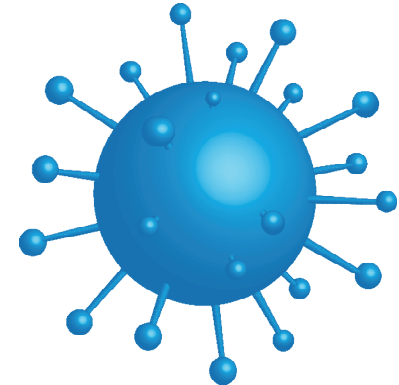
# Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit aus Sicht der Sozialversicherung

## Szenario II: Regelmäßige Tätigkeit in den Pandemiezeiten

### „COVID 19 – REGELUNG“

Für Personen, die unabhängig von der aktuellen Situation auch ansonsten gewöhnlich in Deutschland und in Österreich erwerbstätig sind und für die das anwendbare Recht nach Artikel 13 („*multistate worker*“) festgelegt wurde, ergeben sich **bis zum 30.06.2023** durch eine der Pandemie geschuldete, vorübergehend andere Verteilung der Arbeitszeit **keine Änderungen hinsichtlich des anwendbaren Sozialversicherungsrechts**.

- ✓ Bereits erteilte A1 Bescheinigungen bleiben auch für diese Zeit gültig.
- ✓ Es besteht kein Handlungsbedarf (die Behörden müssen nicht über die tatsächliche Verteilung der Arbeitszeit informiert werden).



#### Situation 3 – COVID 19 REGELUNG ANWENDBAR

- ✓ Das Unternehmen hat im November 2022 festgesellt, dass die Mitarbeiterin deutlich mehr als 25 % in Österreich tätig war.
- ✓ Da der höhere Tätigkeitsumfang der Pandemie geschuldet war, ändert sich das anwendbare Sozialversicherungsrecht nicht.
- ✓ Die Mitarbeiterin verbleibt bis zum 30.06.2023 im deutschen Sozialversicherungssystem.
- ✓ Die deutschen und österreichischen Behörden müssen nicht informiert werden.

# **Szenario II: Regelmäßige „Remote Work“ Tätigkeit in Österreich**

NEU 01.01.2023

# Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit aus Sicht der Sozialversicherung

## Szenario II: Regelmäßige Tätigkeit „Telearbeit“ in Österreich



### AKTUELLE ENTWICKLUNG (2023)

#### Rahmenvereinbarung zwischen Deutschland und Österreich bei gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit

##### Definition der Telearbeit:

- Tätigkeit, die an anderen Orten, insbesondere in der häuslichen Umgebung, ausgeübt wird

##### Die betroffene muss folgende Anforderungen (kumulativ) erfüllen:

- Die Person ist abhängig beschäftigt und
- die Person ist für einen Arbeitgeber tätig und
- die Person übt gewöhnlich die Tätigkeit in den Geschäftsräumen des Arbeitgebers aus und
- die Person arbeitet unter Einsatz von Informationstechnologie in ihrem Wohnstaat (insbesondere in der häuslichen Umgebung).



# Grenzüberschreitende Beschäftigung

## Szenario II: Regelmäßige Tätigkeit „Telearbeit“ in Österreich



### AKTUELLE ENTWICKLUNG

Es sind die Rechtsvorschriften des über die Sozialversicherung anzuwenden, in dem der Arbeitgeber ansässig ist, wenn

- die Telearbeit im Wohnstaat **zwischen 25% und maximal 40% der gesamten Beschäftigung** ausmacht und
- die Person **in Deutschland und in Österreich** wohnt und
- **der Arbeitgeber im jeweils anderen Staat ansässig ist** bzw. sich dessen Betriebstätte im jeweils anderen Staat befindet und
- die entsprechende Vereinbarung **im Interesse der Person** ist.

### Situation 4 – Regelung „TELEARBEIT“

- ✓ Mitarbeiterin arbeitet weiterhin für das deutsche Unternehmen am Montag und Freitag vom „Home Office“ in Österreich.
- ✓ **Obwohl die Mitarbeiterin mehr als 25 % von ihrem Wohnstaat arbeitet, jedoch maximal 40 %, gilt weiterhin das deutsche Sozialversicherungsrecht.**
- ✓ Die Mitarbeiterin ist mit dieser Lösung einverstanden.
- ✓ **Es ist eine A1 Bescheinigung – „Ausnahmereinbarung“ zu beantragen.**



# Grenzüberschreitende Beschäftigung

## Szenario II: Regelmäßige Tätigkeit „Telearbeit“ in Österreich



### Beantragung der A1 Bescheinigung


#### Verbleib im deutschen Sozialversicherungssystem

- Sollten alle Voraussetzungen kumulativ erfüllt sein, ist der Antrag auf die Ausnahmevereinbarung (Art. 16 der EU-VO 883/2004) in Deutschland bei der DVKA zu stellen.
- Der Antrag ist elektronisch an die DVKA zu übermitteln.
- Als Begründung ist „**Rahmenvereinbarung TELEARBEIT**“ anzugeben.
- WICHTIG: Die Umstände der grenzüberschreitenden Beschäftigung („Anteil der Tätigkeit“) können von den deutschen oder österreichischen Behörden geprüft werden.

#### Verbleib im österreichischen Sozialversicherungssystem

Sollten alle Voraussetzungen kumulativ erfüllt sein, ist der Dachverband der Sozialversicherungen zu kontaktieren.

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		
1.5 Date of birth	1.6 Place of birth	1.7 Nationality
1.8 Address in the State of residence		
1.8.1 Street, N°	1.8.3 Post code	
1.8.2 Town	1.8.4 Post code Country code	
1.9 Address in the State of stay		
1.9.1 Street, N°	1.9.3 Post code	
1.9.2 Town	1.9.4 Country code	

**2. MEMBER STATE LEGISLATION WHICH APPLIES**

2.1 Member State		
2.2 Starting date	2.3 Ending 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



# 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](mailto: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](http://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](http://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.