

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

07. NOVEMBER 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/2023/global-employer-services-veranstaltungsuuebersicht.html>**



**Feedback**

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

# Unsere Referenten

## Deloitte Deutschland



**Jan Grunert**

Senior Manager  
München



**Helen Stosshoff**

Consultant  
Hamburg

## Deloitte Niederlande



**Sebastian Spauwen**

Partner  
Amsterdam

# Umfrage



Erlaubt Ihr Unternehmen „Remote Work“ aus den Niederlanden bzw. aus Deutschland?

- 01 Ja, ohne jede Begrenzung.
- 02 Ja, es bestehen jedoch Ausnahmen (Umfang der Beschäftigung, ausgeübte Tätigkeit).
- 03 Wahrscheinlich ist ab und zu jemand in den Niederlanden tätig (Workation im schönen Noordwijk am Strand).
- 04 Nein, grundsätzlich dürfen die Mitarbeiter nicht grenzüberschreitend arbeiten.

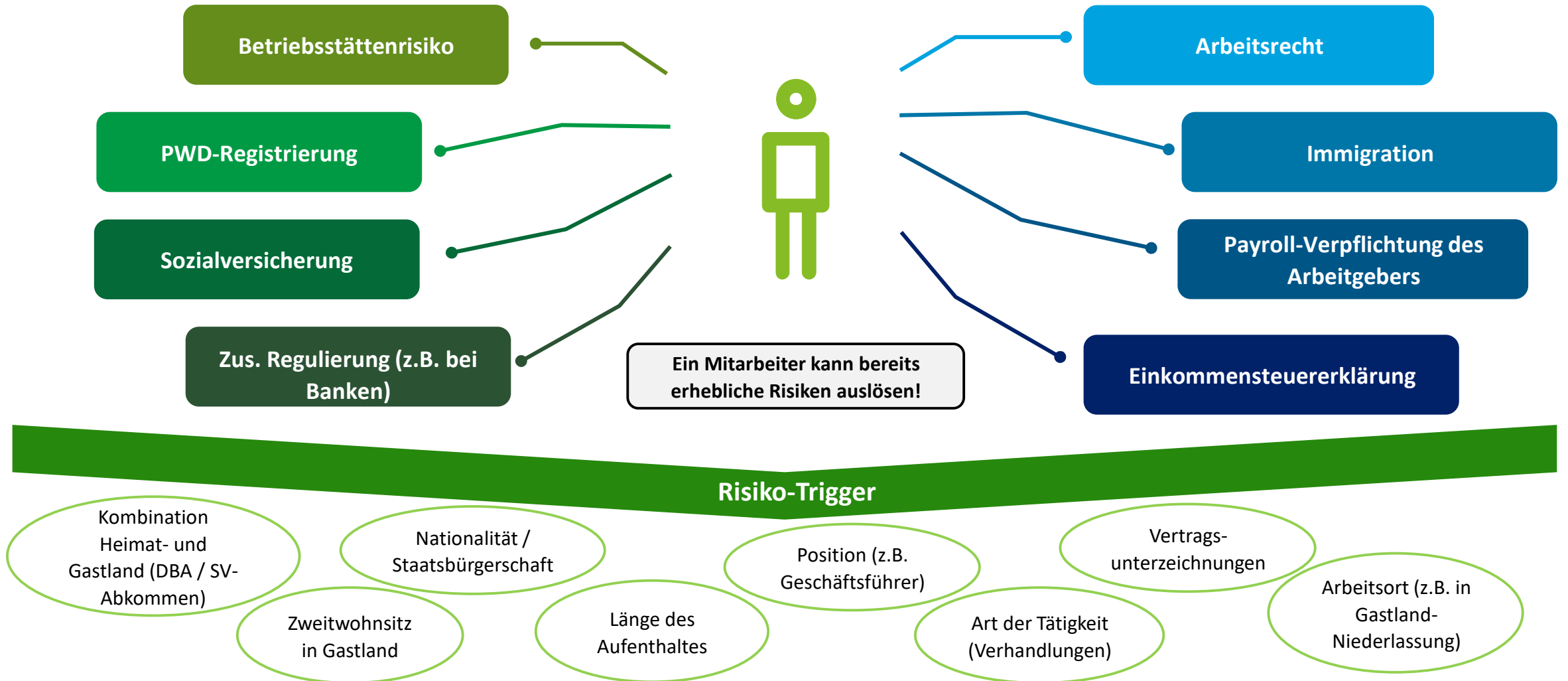


**Bitte stimmen Sie ab!**

Mehrfachnennungen sind möglich.

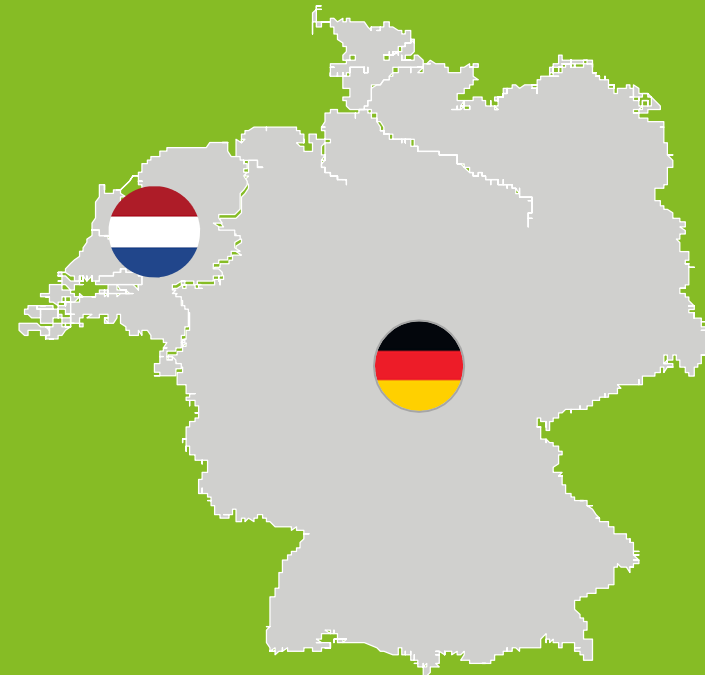
# Welche Risiken Unternehmen managen müssen und was diese auslöst...

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



# Praxisnah an den lebensnahen Szenarien

## Blick von beiden Seiten



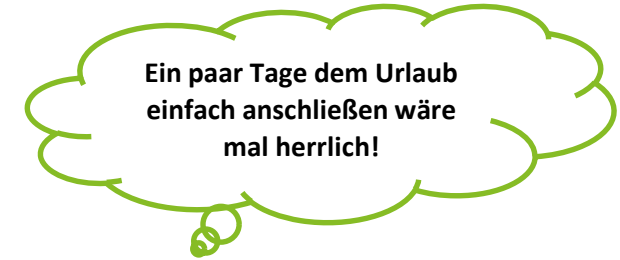
# Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

Drei unterschiedliche Szenarien und ihre Konsequenzen für den Arbeitgeber

## 1 „Ad hoc Remote Work“

Zeitlich befristete einmalige „Remote Work“ Tätigkeit

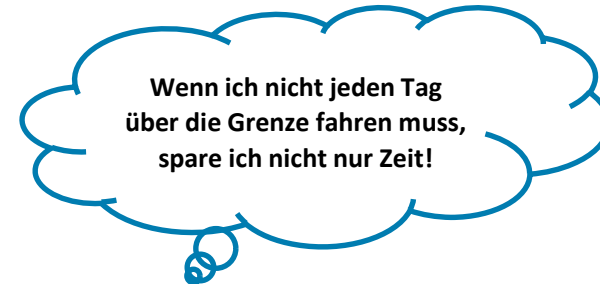
---



## 2 Regelmäßige „Remote Work“

Regelmäßige „Remote Work“ Tätigkeit für einen längeren Zeitraum

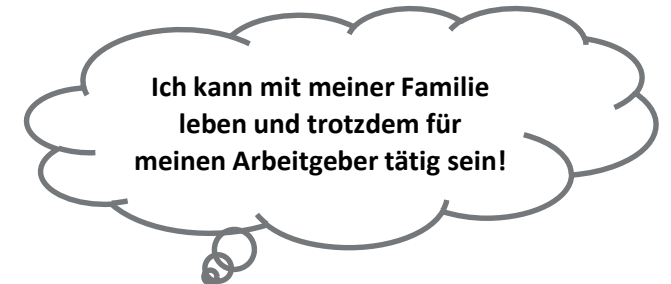
---



## 3 Dauerhafte „Remote Work“

Unbegrenzte und permanente "Remote Work" Tätigkeit

---



# Unsere Szenarien

## „Remote Work Tätigkeit“ in Deutschland und in den Niederlanden

### Szenario 1 – Tätigkeit für einen deutschen Arbeitgeber in den Niederlanden



- Frau van der Zee ist bei einer deutschen Gesellschaft beschäftigt.
- Sie wohnt in Groningen in den Niederlanden mit ihrer Familie.
- **Januar 2024 – Juni 2024:** Frau van der Zee wird in Groningen einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

### Szenario 2 – Tätigkeit für einen niederländischen Arbeitgeber in Deutschland



- Herr Kraus ist bei einer niederländischen Gesellschaft beschäftigt.
- Er wohnt in Deutschland mit seiner Familie.
- **Januar 2024 – Juni 2024:** Herr Kraus darf in Hamburg einen Tag pro Woche (Montag und Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

### Änderung der Lebenssituation

- **Ab Juli 2024:** Frau van der Zee wird in Groningen zwei Tage pro Woche (Montag + Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

### Änderung der Lebenssituation

- **Ab Juli 2024:** Herr Kraus wird in Hamburg zwei Tage pro Woche (Montag + Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.



# Unsere Szenarien

„Remote Work Tätigkeit“ in Deutschland und in den Niederlanden

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?

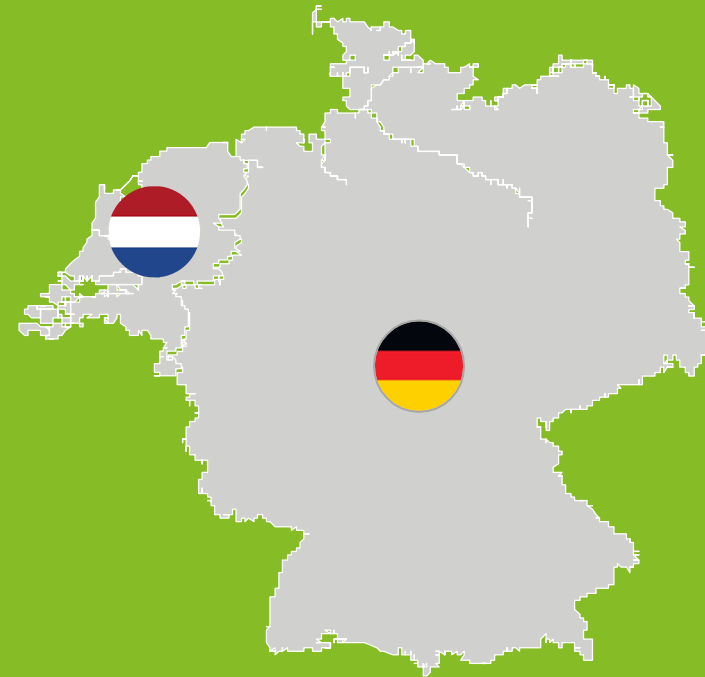
Welche Arbeitnehmerpflichten ergeben sich?

Tauschen sich die Behörden in NL/DE 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
- Aufteilung von Arbeitslohn (BMF-Schreiben)

### Anwendbares Recht - Niederlande

- Einkommensteuergesetz
- Lohnsteuergesetz
- Empfehlungen und Auslegungen des Finanzministeriums

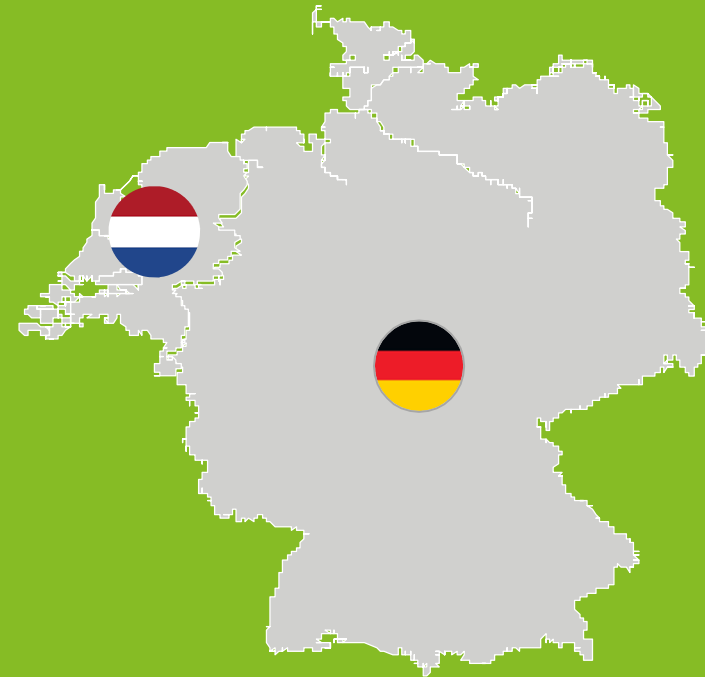
2

### Doppelbesteuerungsabkommen

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

# 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

### **NEU:** Multilaterales Rahmenübereinkommen für die grenzüberschreitende Telearbeit

- Neue Regelung seit 01.07.2023 für die genau definierte grenzüberschreitende Telearbeit 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		
1.5 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

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

## Regelmäßige grenzüberschreitende „Remote Work“ Tätigkeit

### 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

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

## Regelmäßige „Telearbeit“ Deutschland – Niederlande

**NEU seit 01.07.2023**

**Rahmenvereinbarung zwischen Deutschland und den Niederlanden bei gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit**

### Definition der Telearbeit:

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

### Der Betroffene muss folgende Anforderungen (kumulativ) erfüllen:

- Die Person ist abhängig beschäftigt und
- Die Person ist für einen Arbeitgeber/mehrere Arbeitgeber nur in einem Staat tätig und
- Der 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.

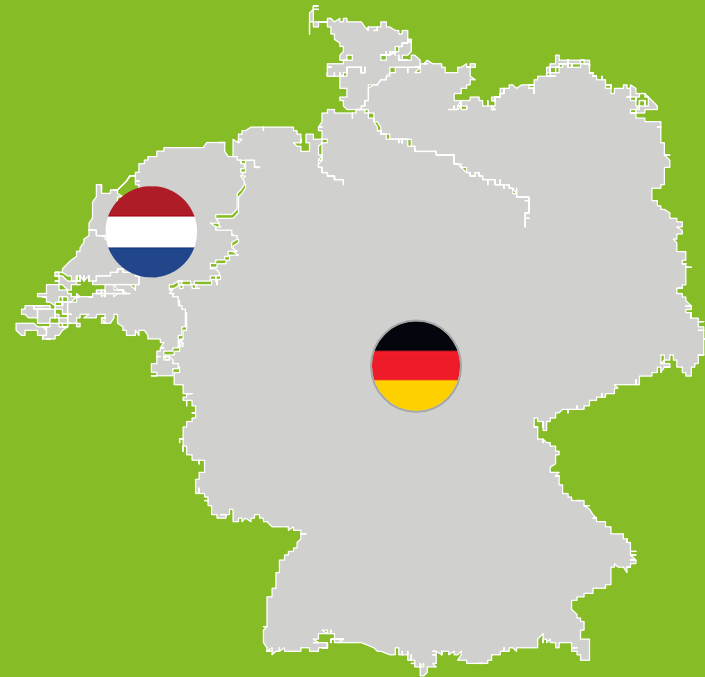


### Wichtig:

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

## Szenario I:

Regelmäßige „Remote Work“  
Tätigkeit in den Niederlanden





# Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

## Steuerliche Konsequenzen in den Niederlanden



### Welche Pflichten ergeben sich für den deutschen Arbeitgeber?

#### Welche Herausforderungen sind zu beachten?

- Prüfung, ob das Home Office von Frau van der Zee eine Betriebsstätte iSd DBA darstellt
- Davon abhängig verpflichtende Lohnverrechnung in den Niederlanden
- Bereithaltung der Lohnunterlagen
- Bereithaltung der A1 Bescheinigung (Freistellung vom niederländischen SV-Recht)

### Welche Pflichten oder „To-Do’s“ ergeben sich für den Arbeitnehmer?

- Steuererklärungspflicht
- Besteuerungsnachweis aus Deutschland
- Dokumentation der Arbeitstage je Land

### Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?

- Betriebsstätte
- Tracking der Arbeitstage des Mitarbeiters als Grundlage für die Gehaltsabrechnung / Nachweis Behörden
- Zwingende niederländische arbeitsrechtliche Ansprüche

### Szenario 1:

Frau van der Zee ist bei einer deutschen Gesellschaft beschäftigt.

Sie wohnt in Groningen in den Niederlanden mit ihrer Familie.

### Januar – Juni 2024:

Frau van der Zee wird in Groningen einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

### Ab Juli 2024:

Frau van der Zee darf in Groningen 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 den Niederlanden
- 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

### Szenario 1:

Frau van der Zee ist bei einer deutschen Gesellschaft beschäftigt.

Sie wohnt in Groningen in den Niederlanden mit ihrer Familie.

### Januar – Juni 2024:

Frau van der Zee wird in Groningen einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

### Ab Juli 2024:

Frau van der Zee darf in Groningen 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 – Juni 2024:** Die A1 Bescheinigung für „regelmäßige Tätigkeit“ in den Niederlanden zu beantragen.
- **Ab Juli 2024:** Die A1 Bescheinigung für die Ausnahmereinbarung ist in Deutschland bei der DVKA zu beantragen.
- Es gelten weiterhin die Bestimmungen des deutschen Sozialversicherungsrechts.

### 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 / S1 Bescheinigung weiterhin vorliegen.
- Abwicklung der potentiellen Arbeitsunfälle

### Szenario 1:

Frau van der Zee ist bei einer deutschen Gesellschaft beschäftigt.

Sie wohnt in Groningen in den Niederlanden mit ihrer Familie.

### Januar – Juni 2024:

Frau van der Zee wird in Groningen einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

### Ab Juli 2024:

Frau van der Zee darf in Groningen zwei Tage pro Woche (Montag und Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

# Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

## Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen in den Niederlanden



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

- **Januar – Juni 2024:** Das deutsche Sozialversicherungsrecht ist anwendbar.
- **Ab Juli 2024:** Das deutsche Sozialversicherungsrecht ist anwendbar.

### Welche Pflichten oder „To-Do’s“ ergeben sich für den Arbeitnehmer?

- Registrierung der S1 Bescheinigung aus Deutschland bei der niederländischen Gesundheitskasse. Hiermit wird der Zugang zur medizinischen Leistungen in den Niederlanden gewährleistet.

### 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 / S1 Bescheinigung weiterhin vorliegen.
- Prüfung zwingender niederländischer arbeitsrechtlicher Aspekte
- Abwicklung der potentiellen Arbeitsunfälle

### Szenario 1:

Frau van der Zee ist bei einer deutschen Gesellschaft beschäftigt.

Sie wohnt in Groningen in den Niederlanden mit ihrer Familie.

### Januar – Juni 2024:

Frau van der Zee wird in Groningen einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

### Ab Juli 2024:

Frau van der Zee darf in Groningen zwei Tage pro Woche (Montag und Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

# Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

## Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen in den Niederlanden



**Welche Pflichten ergeben sich für den deutschen Arbeitgeber, sollte das niederländische Sozialversicherungssystem anwendbar sein?**

**Welche Herausforderungen sind zu beachten?**

- Registrierung des deutschen Arbeitgebers bei der niederländischen Gesundheitskasse und dem zuständigen Finanzamt
- Monatliche Berechnung und Entrichtung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zur niederländischen Sozialversicherung
- Prüfung weiterer Lohnnebenkosten

**Welche Pflichten oder „To-Do’s“ ergeben sich für den Arbeitnehmer?**

- Steuererklärungspflicht
- S1 Bescheinigung ist nicht mehr notwendig (Anzeigepflicht in Deutschland)

**Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?**

- Betriebsstätte
- Zwingende niederländische arbeitsrechtliche Aspekte

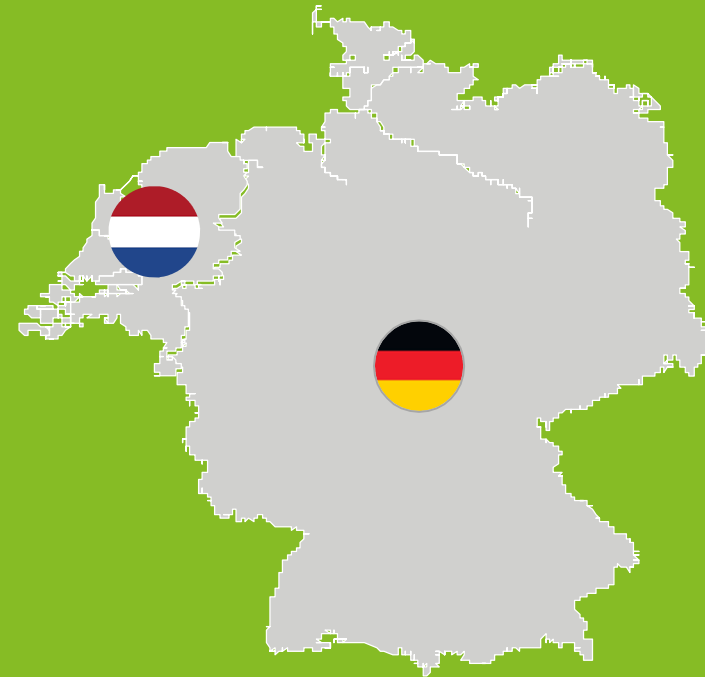
**Variante:**

Frau van der Zee hat eine „Dauer-Remote-Work“ Tätigkeit in den Niederlanden beantragt und der Arbeitgeber hat hierzu zugestimmt.

Hiermit gilt das niederländische Sozialversicherungsrecht: es wird keine A1 Bescheinigung vorliegen.

## Szenario II:

Regelmäßige „Remote Work“  
Tätigkeit in Deutschland



# Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

## Steuerliche Konsequenzen in den Niederlanden



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

- Verpflichtung zum Lohnsteuereinbehalt (Freistellung der in Deutschland steuerpflichtigen Einkünfte uU möglich)
- Aufteilung des Arbeitslohnes und anteilige Freistellung, wenn ein entsprechender Besteuerungsnachweis aus Deutschland vorliegt

### Welche Pflichten oder „To-Do’s“ ergeben sich für den Arbeitnehmer?

- Prüfung, ob eine Steuererklärungspflicht in den Niederlanden vorliegt
- Dokumentation der Arbeitstage je Land
- Idealerweise Einholung deutscher Ansässigkeitsbescheinigung

### Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?

- Betriebsstätte
- Zwingende deutsche arbeitsrechtliche Anforderungen

### Szenario 2:

Herr Kraus ist bei einer niederländischen Gesellschaft beschäftigt.

Er wohnt in Deutschland mit seiner Familie.

### Januar – Juni 2024:

Herr Kraus wird in Hamburg einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

### Ab Juli 2024:

Herr Kraus darf in Hamburg 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 niederländischen 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
- Besteuernachweis aus den Niederlanden
- Dokumentation der Arbeitstage

### Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?

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

### Szenario 2:

Herr Kraus ist bei einer niederländischen Gesellschaft beschäftigt.

Er wohnt in Deutschland mit seiner Familie.

### Januar – Juni 2024:

Herr Kraus wird in Hamburg einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

### Ab Juli 2024:

Herr Kraus darf in Hamburg zwei Tage pro Woche (Montag und Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.



# Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

## Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen in den Niederlanden



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

- **Januar – Juli 2024:** Beantragung einer A1 Bescheinigung in Deutschland bei der DVKA
- **Ab Juli 2024:** Beantragung einer A1 Bescheinigung bei der niederländischen Behörde
- Es gelten weiterhin die Bestimmungen des niederländischen Sozialversicherungsrechts.

### Welche Pflichten oder „To-Do’s“ ergeben sich für den Arbeitnehmer?

- Beantragung einer S1 Bescheinigung bei der niederländischen Behörde.

### Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?

- Aufzeichnung der Arbeitstage des Mitarbeiters als Nachweis für die Behörden
- Regelmäßige Prüfung, ob alle Bedingungen für die Vorlage der A1 Bescheinigung weiterhin vorliegen.
- Abwicklung der potentiellen Arbeitsunfälle in Deutschland

### Szenario 2:

Herr Kraus ist bei einer niederländischen Gesellschaft beschäftigt.

Er wohnt in Deutschland mit seiner Familie.

### Januar – Juni 2024:

Herr Kraus wird in Hamburg einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

### Ab Juli 2024:

Herr Kraus darf in Hamburg 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 niederländischen Arbeitgeber? Welche Herausforderungen sind zu beachten?

- Da die niederländische 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 niederländischen Behörden ausgestellte S1 Bescheinigung ist bei einer „gesetzlichen“ Krankenkasse zu registrieren.
- Die Situation der Familienmitglieder ist zu prüfen.

### Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?

- Arbeitsunfälle
- Mitwirkungspflichten

### Szenario 2:

Herr Kraus ist bei einer niederländischen Gesellschaft beschäftigt.

Er wohnt in Deutschland mit seiner Familie.

### Januar – Juni 2024:

Herr Kraus wird in Hamburg einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

### Ab Juli 2024:

Herr Kraus darf in Hamburg 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 niederländischen Arbeitgeber, sollte das deutsche Sozialversicherungssystem anwendbar sein?**

**Welche Herausforderungen sind zu beachten?**

- Der niederländische 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 ist nicht mehr notwendig.

**Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?**

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

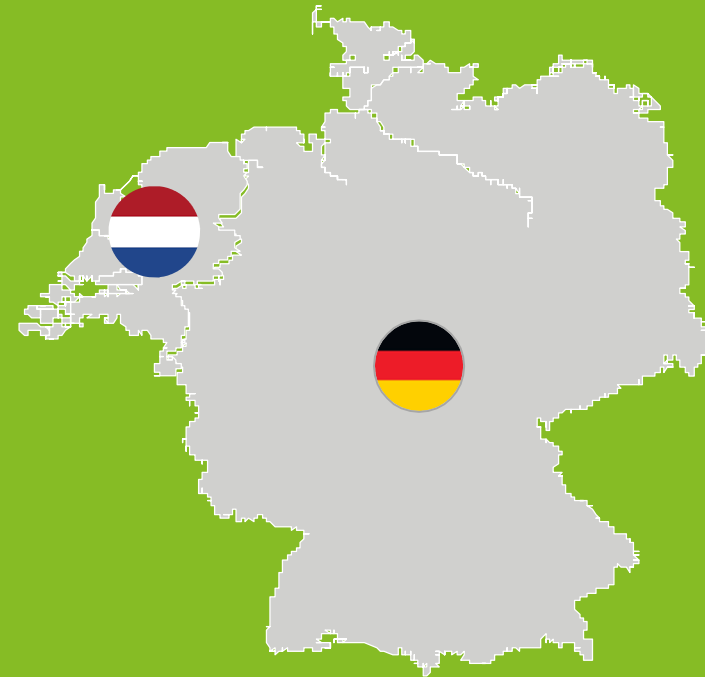
**Variante:**

Herr Kraus hat eine „Dauer-Remote-Work“ Tätigkeit in Deutschland beantragt und der Arbeitgeber hat hierzu zugestimmt.

Hiermit gilt das deutsche Sozialversicherungsrecht: Es wird keine A1-Bescheinigung vorliegen.

# Herausforderungen in der Praxis

## Was haben wir gesehen?



# 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)



**Sebastian Spauwen**  
**Partner**

Global Employer Services

Deloitte Netherlands

Tel: +31 88 2880983

Mobil: +31 6 20419229

E-Mail: [sspauwen@deloitte.nl](mailto:sspauwen@deloitte.nl)



**Helen Stosshoff**  
**Consultant**

Global Employer Services

Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Tel: +49 40 320801762

E-Mail: [hstosshoff@deloitte.de](mailto: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](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.