



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

05. DEZEMBER 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. 75 min



Unterlagen stehen auf unserer Webseite zum Download zur Verfügung
<https://www2.deloitte.com/de/de/events/all/2023/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

Senior Manager
München



Helen Stosshoff

Consultant
Frankfurt



Romain Ressiguir

Director
Paris

Deloitte Frankreich



Umfrage



Erlaubt Ihr Unternehmen „Remote Work“ aus Frankreich 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 Frankreich tätig („work action“ in Nizza am Strand).
- 04 Nein, grundsätzlich dürfen die Mitarbeiter nicht grenzüberschreitend arbeiten.

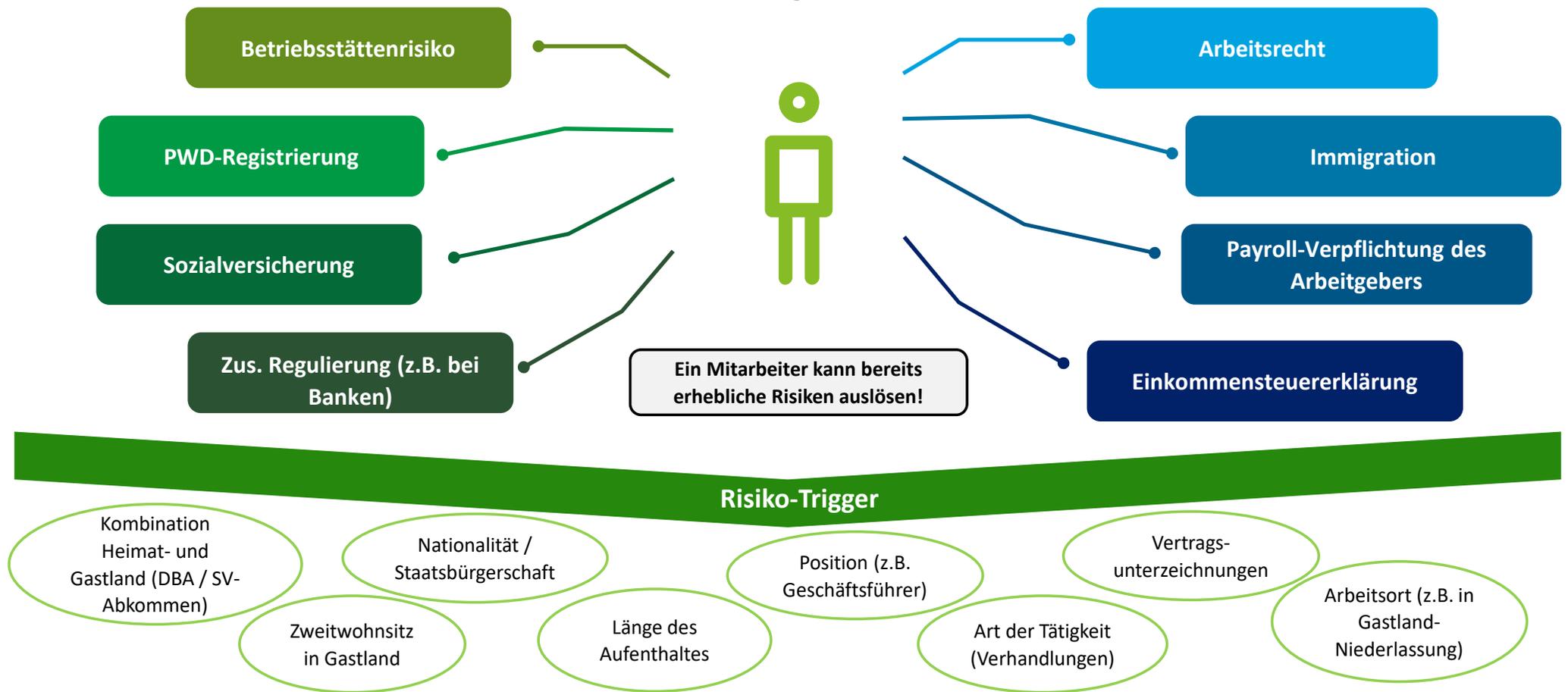


Bitte stimmen Sie ab!

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



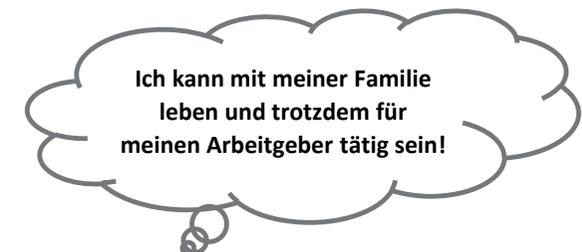
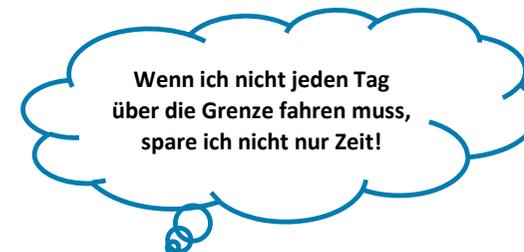
Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

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 Frankreich

Szenario 1 – Tätigkeit für einen deutschen Arbeitgeber in Frankreich

- Frau Bernard ist bei einer deutschen Gesellschaft beschäftigt.
- Sie wohnt in Straßburg in Frankreich mit ihrer Familie.
- **Januar 2024 – Juni 2024:** Frau Bernard wird in Straßburg einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

Szenario 2 – Tätigkeit für einen französischen Arbeitgeber in Deutschland



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

Änderung der Lebenssituation

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

Änderung der Lebenssituation

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

Unsere Szenarien

„Remote Work Tätigkeit“ in Deutschland und in Frankreich

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?

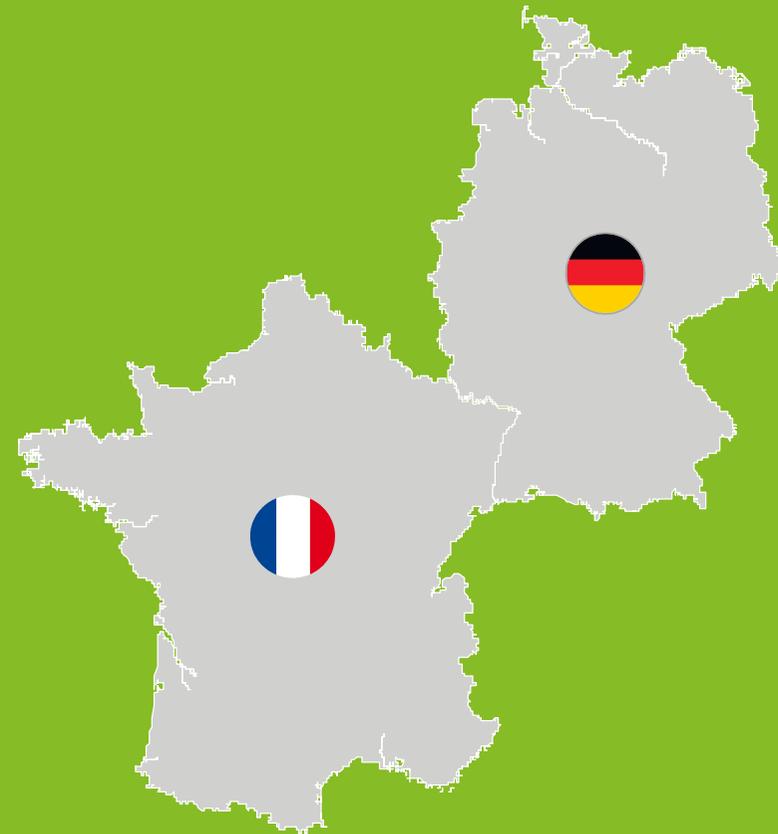
Welche Arbeitnehmerpflichten ergeben sich?

Tauschen sich die Behörden in FR/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 - Frankreich

- Code général des impôts
- Code de la sécurité sociale
- Loi de Finance

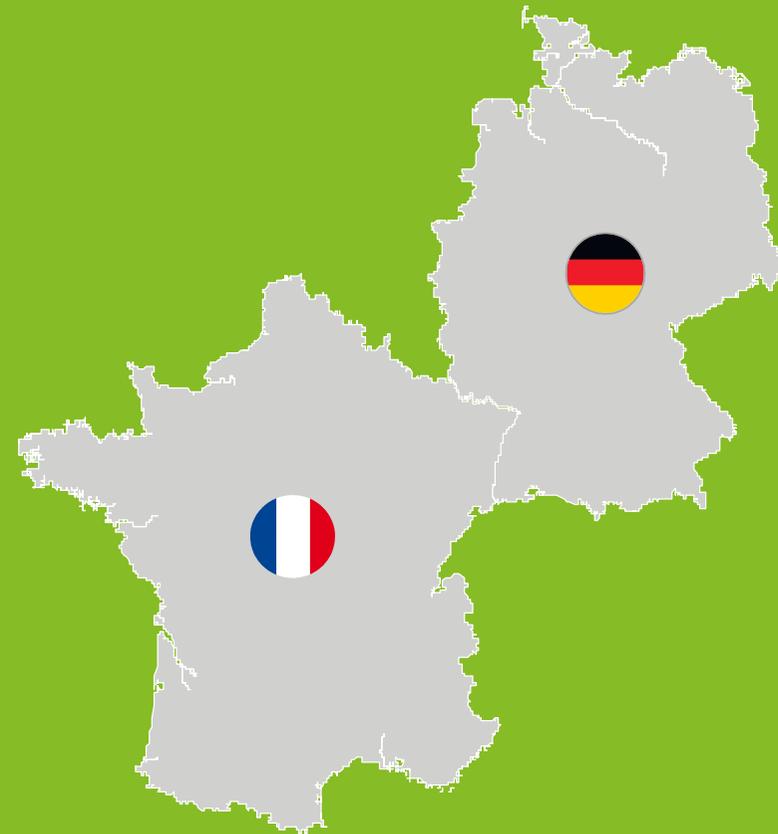
2

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 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.

©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 – Frankreich

NEU seit 01.07.2023

Rahmenvereinbarung zwischen Deutschland und Frankreich n 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.

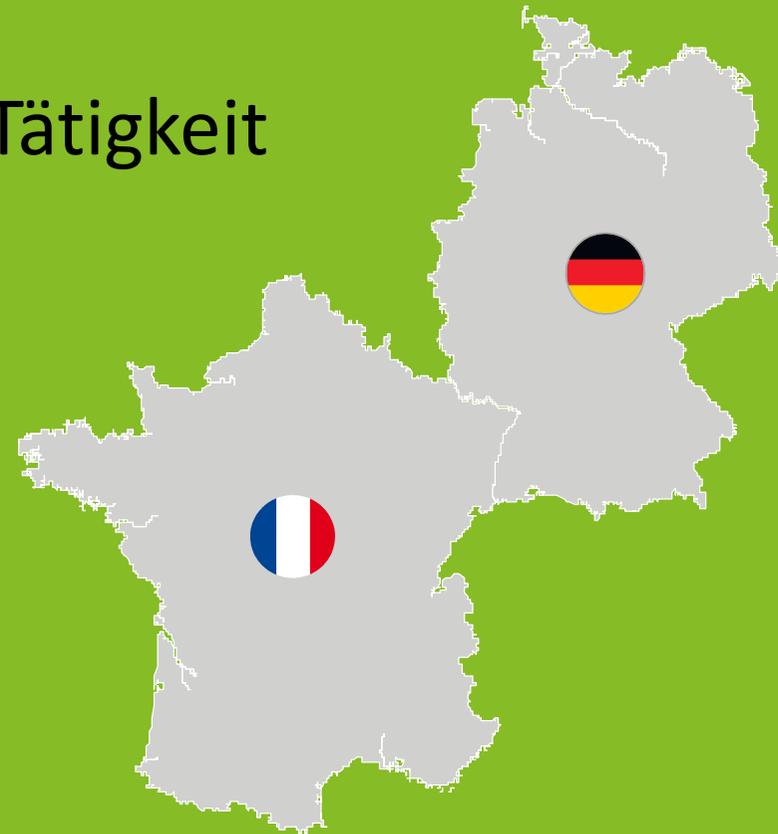


Wichtig:

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

Szenario I:

Regelmäßige „Remote Work“ Tätigkeit
in Frankreich



Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

Steuerliche Konsequenzen in Frankreich



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

- Prüfung, ob das Home Office von Frau Bernard eine Betriebsstätte iSd DBA darstellt.
- Registrierung bei den französischen Steuerbehörden, um die PASRAU-Anforderung zu erfüllen.
- Keine Verpflichtung eine Abrechnung aufzusetzen, wenn keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen.
- Ab Juli 2024 - Bereithaltung der A1 Bescheinigung (Freistellung vom französischen SV-Recht)

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

- Steuererklärungspflicht
- Besteuerungsnachweis aus Deutschland sofern das Finanzamt in Frankreich einen Nachweis anfordert.
- Dokumentation der Arbeitstage je Land

Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?

- Betriebsstätte
- Steuerliche Anmeldung bei den Behörden
- Tracking der Arbeitstage als Grundlage für die Gehaltsabrechnung / Nachweis für die Behörden
- Vermeidung von zusätzlichen Arbeitstagen in Drittländern / Räumlichkeiten des Arbeitgebers
- Datenschutz / Gesundheit und Sicherheit

Szenario 1:

Frau Bernard ist bei einer deutschen Gesellschaft beschäftigt.

Sie wohnt in Straßburg in Frankreich mit ihrer Familie.

Januar – Juni 2024:

Frau Bernard wird in Straßburg einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

Ab Juli 2024:

Frau Bernard darf in Straßburg 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 Frankreich
- Dokumentation Arbeitstage

Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?

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

Szenario 1:

Frau Bernard ist bei einer deutschen Gesellschaft beschäftigt.

Sie wohnt in Straßburg in Frankreich mit ihrer Familie.

Januar – Juni 2024:

Frau Bernard wird in Straßburg einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

Ab Juli 2024:

Frau Bernard darf in Straßburg 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 Frankreich** 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 Bernard ist bei einer deutschen Gesellschaft beschäftigt.

Sie wohnt in Straßburg in Frankreich mit ihrer Familie.

Januar – Juni 2024:

Frau Bernard wird in Straßburg einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

Ab Juli 2024:

Frau Bernard darf in Straßburg zwei Tage pro Woche (Montag und Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen in Frankreich



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, sofern ein A1 auf der Grundlage von Art. 16 in Anwendung der Rahmenvereinbarung ausgestellt werden kann.

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

- Registrierung der S1 Bescheinigung aus Deutschland bei der französischen Gesundheitskasse. Hiermit wird der Zugang zur medizinischen Leistungen in Frankreich gewährleistet.
- Remote Work von zu Hause in Frankreich (Arbeitstage an Standorten in Drittländern, in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers und des Kunden in Frankreich vermeiden)

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.

Szenario 1:

Frau Bernard ist bei einer deutschen Gesellschaft beschäftigt.

Sie wohnt in Straßburg in Frankreich mit ihrer Familie.

Januar – Juni 2024:

Frau Bernard wird in Straßburg einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

Ab Juli 2024:

Frau Bernard darf in Straßburg zwei Tage pro Woche (Montag und Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen in Frankreich



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

Welche Herausforderungen sind zu beachten?

- Registrierung des deutschen Arbeitgebers bei der französischen Gesundheitskasse und dem zuständigen Finanzamt
- Monatliche Berechnung und Entrichtung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zur französischen Sozialversicherung
- Unterstützung bei der Anmeldung in Frankreich für Zwecke der Sozialversicherung und der Einkommensteuer sowie Unterstützung bei der Lohnabrechnung
- Jährliche Sozialversicherungserklärung "DSN"
- Abführung der monatlichen französischen Quellensteuer über die französische Lohn- und Gehaltsabrechnung

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

- Steuererklärungspflicht
- S1 Bescheinigung ist nicht mehr notwendig (Anzeigepflicht in Deutschland)
- Beantragung einer französischen Sozialversicherungsnummer (wenn Frau Bernard nicht in Frankreich geboren wurde)

Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?

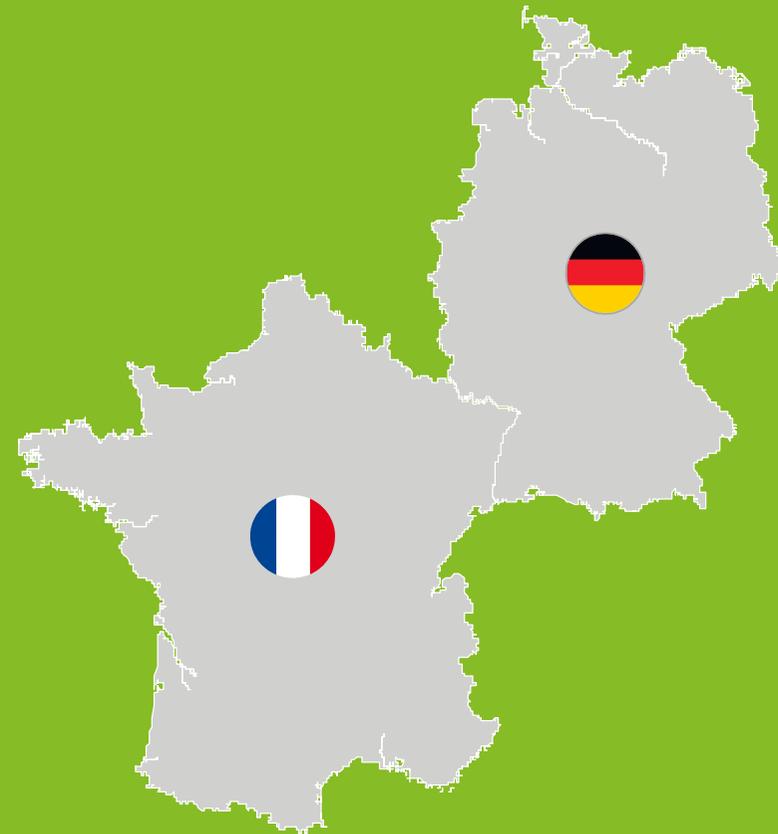
- Betriebsstätte
- Zwingende französische arbeitsrechtliche Aspekte

Variante:

Frau Bernard hat eine „Dauer-Remote-Work“ Tätigkeit in Frankreich beantragt und der Arbeitgeber hat hierzu zugestimmt.

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

Szenario II:
Regelmäßige „Remote Work“
Tätigkeit in Deutschland



Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

Steuerliche Konsequenzen in Frankreich



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

- Verpflichtung zum Lohnsteuereinbehalt (Freistellung der in Deutschland steuerpflichtigen Einkünfte uU möglich)
- Aufteilung des Arbeitslohnes und anteilige Freistellung. Berücksichtigung verschiedener Vergütungsarten und –zeiträumen.

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

- Steuererklärungspflicht in Frankreich
- Dokumentation der Arbeitstage je Land
- Idealerweise Einholung deutscher Ansässigkeitsbescheinigung

Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?

- Betriebsstätte
- Zwingende französische arbeitsrechtliche Anforderungen
- Datenschutz / Cybersicherheit / Gesundheit und Sicherheit

Szenario 2:

Herr Wagner ist bei einer französischen Gesellschaft beschäftigt.

Er wohnt in Deutschland mit seiner Familie.

Januar – Juni 2024:

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

Ab Juli 2024:

Herr Wagner darf in Frankfurt 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 französischen 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 Frankreich
- 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 Wagner ist bei einer französischen Gesellschaft beschäftigt.

Er wohnt in Deutschland mit seiner Familie.

Januar – Juni 2024:

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

Ab Juli 2024:

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

Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen in Frankreich



Welche Pflichten ergeben sich für den französischen 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 französischen Behörde.
- Es gelten weiterhin die Bestimmungen des französischen Sozialversicherungsrechts für nichtansässige Arbeitnehmer.

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

- Beantragung einer S1 Bescheinigung bei der französischen 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 Wagner ist bei einer französischen Gesellschaft beschäftigt.

Er wohnt in Deutschland mit seiner Familie.

Januar – Juni 2024:

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

Ab Juli 2024:

Herr Wagner darf in Frankfurt 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 französischen Arbeitgeber? Welche Herausforderungen sind zu beachten?

- Da die französische 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 französischen 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 Wagner ist bei einer französischen Gesellschaft beschäftigt.

Er wohnt in Deutschland mit seiner Familie.

Januar – Juni 2024:

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

Ab Juli 2024:

Herr Wagner darf in Frankfurt 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 französischen Arbeitgeber, sollte das deutsche Sozialversicherungssystem anwendbar sein? Welche Herausforderungen sind zu beachten?

- Der französische 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 Wagner 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: jgrunert@deloitte.de



Romain Ressiguier

Director

Global Employer Services

Deloitte Société d'Avocats

Tel: +33 1 58 37 03 67

E-Mail: rressiguier@advocats.deloitte.fr



Helen Stosshoff

Consultant

Global Employer Services

Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Tel: +49 40 320801762

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.