



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

25. APRIL 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.

Referenten

Deloitte Deutschland



Jan Grunert



Daniel Riehle

Deloitte Österreich



Gisela Bogner



Birgit Zeisel

Umfrage



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

01

Ja, ohne jede Begrenzung (oder wir prüfen das nicht).

02

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

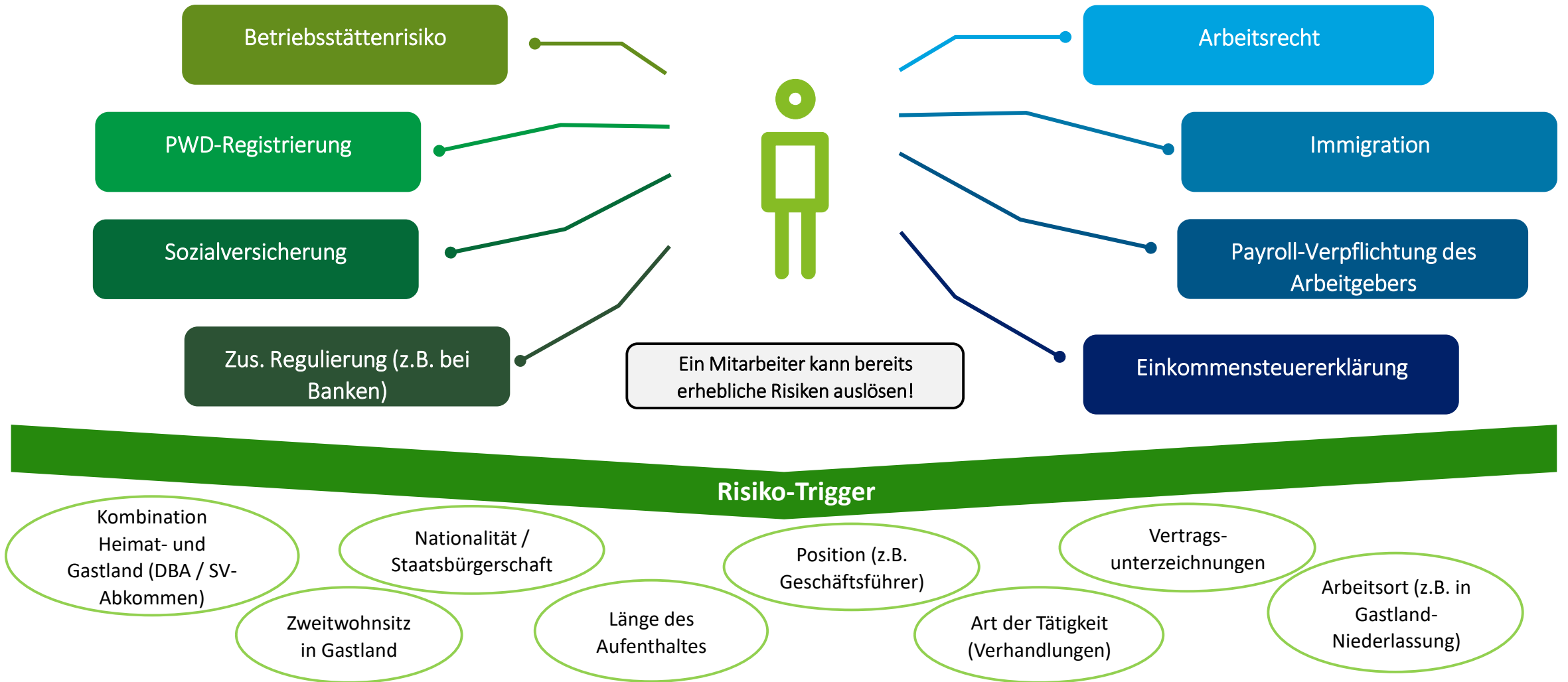


Bitte stimmen Sie ab!

Mehrfachnennungen sind möglich.

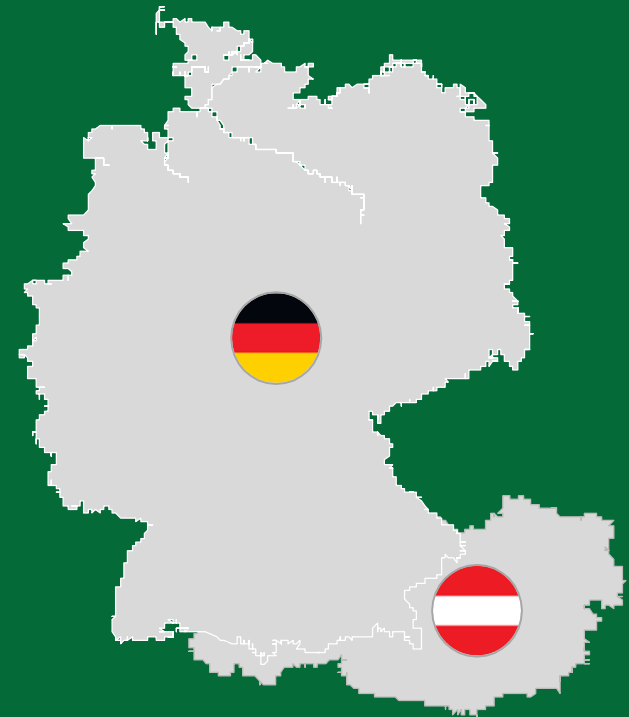
Welche Risiken Unternehmen managen müssen und was diese auslöst...

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



Praxisnah an den lebensnahen Szenarien

Blick von beiden Seiten

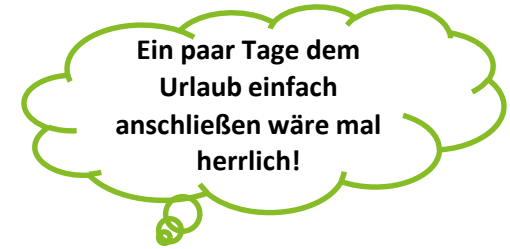


Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

Drei unterschiedliche Szenarien und ihre Konsequenzen für den Arbeitgeber

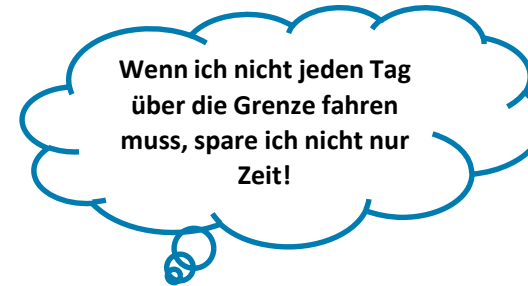
1 „Ad hoc Remote Work“

Zeitlich befristete einmalige „Remote Work“ Tätigkeit



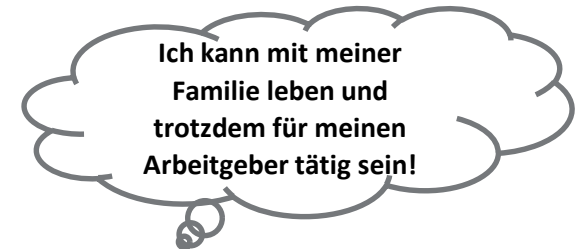
2 Regelmäßige „Remote Work“

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 Österreich

Szenario 1 – Tätigkeit für einen deutschen Arbeitgeber in Österreich



- Frau Müller ist bei einer deutschen Gesellschaft beschäftigt.
- Sie wohnt in Wien in Österreich mit ihrer Familie.
- **Januar – Juli 2023:** Frau Müller wird in Wien einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.
- **August 2023 – Dezember 2024:** Frau Müller darf in Wien zwei Tage pro Woche (Montag und Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

Szenario 2 – Tätigkeit für einen österreichischen Arbeitgeber in Deutschland



- Herr Kraus ist bei einer österreichischen Gesellschaft beschäftigt.
- Er wohnt in Deutschland mit seiner Familie.
- **Januar – Juli 2023:** Herr Kraus wird in München einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.
- **August 2023 – Dezember 2024:** Herr Kraus darf in München zwei Tage pro Woche (Montag und Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

Unsere Szenarien

„Remote Work Tätigkeit“ in Deutschland und in Österreich

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 Ö/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
- Anwendung Doppelbesteuerungsabkommen
- Aufteilung von Arbeitslohn (BMF-Schreiben)

Anwendbares Recht - Österreich

- Einkommensteuergesetz
- Bundesabgabenordnung
- Doppelbesteuerungsabkommen

2

Doppelbesteuerungsabkommen

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

Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit aus Sicht der Einkommensteuer

Steuerliche Beurteilung – Wichtige Grundsätze auf einen Blick



3

Unbeschränkte Steuerpflicht in Deutschland § 1 Abs. 1 EStG

- Wohnsitz
- Gewöhnlicher Aufenthalt

Beschränkte Steuerpflicht in Deutschland § 1 Abs. 4 EStG

Ansässigkeit (Lebensmittelpunkt z.B. Familienwohnsitz)

4

Welcher Staat hat das Besteuerungsrecht für den Arbeitslohn?

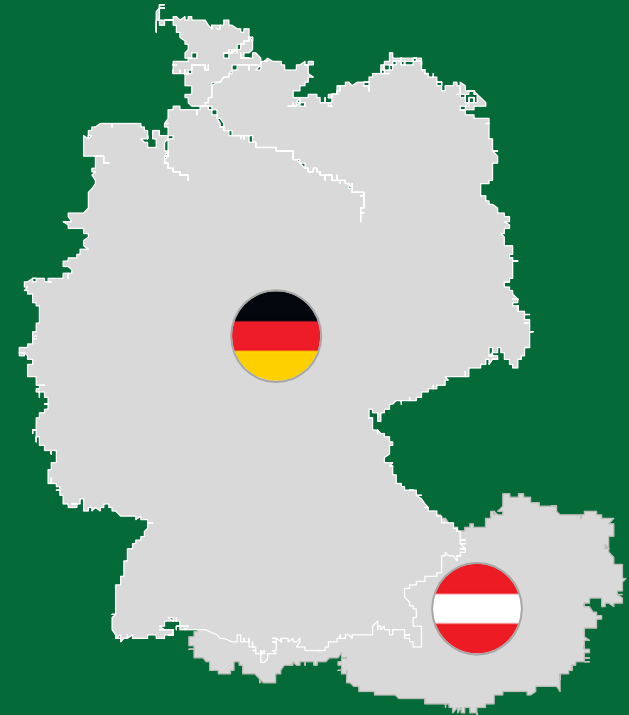
- Arbeitsortprinzip
- Aufenthalt > 183 Tage
- Kostentragung/wirtschaftlicher Arbeitgeber
- Betriebsstätte

5

Nach der Beurteilung wird der Arbeitslohn nach nationalem Recht besteuert

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: Rahmenvereinbarung zwischen Deutschland und Österreich bei gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit

- Neue Regelung seit 01.01.2023 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

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

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

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

Regelmäßige „Telearbeit“ Deutschland – Österreich

NEU seit 01.01.2023

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).



Szenario I: Regelmäßige „Remote Work“ Tätigkeit in Österreich



Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

Steuerliche Konsequenzen in Österreich



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

- Prüfung, ob das Home Office von Frau Müller eine Betriebsstätte iSd DBA darstellt
- Davon abhängig verpflichtende/ eventuell freiwillige Lohnverrechnung in Österreich
- Bereithaltung der Lohnunterlagen

Welche Pflichten oder „to dos“ 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 österreichische arbeitsrechtliche Ansprüche

- Frau Müller ist bei einer deutschen Gesellschaft beschäftigt.
- Sie wohnt in Wien in Österreich mit ihrer Familie.

- Hinweis: Grenzgängerregelung liegt nicht vor

Januar – Juli 2023:

- Frau Müller wird in Wien einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

August 2023 – Dezember 2024:

- Frau Müller darf in Wien 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 dos“ ergeben sich für den Arbeitnehmer?

- Lediglich bei unbeschränkter Steuerpflicht Abgabeverpflichtung einer Einkommensteuererklärung
- Anteilige Besteuerung des Arbeitslohnes in Österreich
- 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

- Frau Müller ist bei einer deutschen Gesellschaft beschäftigt.

- Sie wohnt in Wien in Österreich mit ihrer Familie.

- Hinweis: Grenzgängerregelung liegt nicht vor

Januar – Juli 2023:

- Frau Müller wird in Wien einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

August 2023 – Dezember 2024:

- Frau Müller darf in Wien 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 – Juli 2023:** Die A1 Bescheinigung für „regelmäßige Tätigkeit“ **in Österreich** zu beantragen.
- **August 2023 – Dezember 2024:** Die A1 Bescheinigung ist in Deutschland bei der DVKA zu beantragen.
- Es gelten weiterhin die Bestimmungen des deutschen Sozialversicherungsrechts.

Welche Pflichten oder „to does“ 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 des Mitarbeiters als Nachweis für die Behörden
- Regelmäßige Prüfung, ob alle Bedingungen für die Vorlage der A1 Bescheinigung weiterhin vorliegen.
- Abwicklung der potentiellen Arbeitsunfälle

- Frau Müller ist bei einer deutschen Gesellschaft beschäftigt.
- Sie wohnt in Wien in Österreich mit ihrer Familie.
- Hinweis: Grenzgängerregelung liegt nicht vor

Januar – Juli 2023:

- Frau Müller wird in Wien einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

August 2023 – Dezember 2024:

- Frau Müller darf in Wien zwei Tage pro Woche (Montag und Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen in Österreich



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

- Januar – Juli 2023: das deutsche Sozialversicherungsrecht wird angewandt; ein A1 (Art. 13) der deutschen Sozialversicherung liegt vor (Antragstellung in Österreich)
- August 2023 – Dezember 2024: Ausnahmeantrag gem. Rahmenvereinbarung in Deutschland zu stellen, A1 wird vom Krankenversicherungsträger ausgestellt

Welche Pflichten oder „to dos“ ergeben sich für den Arbeitnehmer?

- Registrierung der S1 Bescheinigung aus Deutschland bei der österreichischen Gesundheitskasse. Hiermit wird der Zugang zur medizinischen Leistungen in Österreich 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 weiterhin vorliegen.
- Prüfung zwingender österreichischer arbeitsrechtlicher Aspekte
- Abwicklung der potentiellen Arbeitsunfälle

- Frau Müller ist bei einer deutschen Gesellschaft beschäftigt.
- Sie wohnt in Wien in Österreich mit ihrer Familie.
- Hinweis: Grenzgängerregelung liegt nicht vor

Januar – Juli 2023:

- Frau Müller wird in Wien einen Tag pro Woche (Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

August 2023 – Dezember 2024:

- Frau Müller darf in Wien zwei Tage pro Woche (Montag und Freitag) vom „Home Office“ arbeiten.

Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen in Österreich



Welche Pflichten ergeben sich für den deutschen Arbeitgeber, sollte **das österreichische Sozialversicherungssystem** anwendbar sein?
Welche Herausforderungen sind zu beachten?

- Registrierung des deutschen Dienstgebers bei der österreichischen Gesundheitskasse und dem zuständigen Finanzamt
- Monatliche Berechnung und Entrichtung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zur österreichischen Sozialversicherung sowie des Dienstgeberbeitrages zum Familienlastenausgleichsfonds (Schattenlohnverrechnung in Ö, da Berechnung der Abgaben nach Ö Rechtsvorschriften)
- Ggf. freiwillige Abfuhr der österreichischen Lohnsteuer / Übermittlung Formular L17
- Prüfung weiterer Lohnnebenkosten
- Beantragung A1 gem. Artikel 13

Welche Pflichten oder „to dos“ ergeben sich für den Arbeitnehmer?

- Steuererklärungspflicht

Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?

- Betriebsstätte
- Zwingende österreichische arbeitsrechtliche Aspekte

VARIANTE:

Die deutsche Gesellschaft hat eine unentbehrliche Arbeitskraft in Österreich gefunden und diese angestellt.

Da die Person dem österreichischen Sozialversicherungssystem bisher unterlag, ist sie an dem Verbleib in dem System interessiert.

Da die Tätigkeit überwiegend in Österreich ausgeübt wird, gilt nur das österreichische Sozialversicherungsrecht.

Szenario II: Regelmäßige „Remote Work“ Tätigkeit in Deutschland



Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

Steuerliche Konsequenzen in Österreich



Welche Pflichten ergeben sich für den österreichischen 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 dos“ ergeben sich für den Arbeitnehmer?

- Prüfung, ob eine Steuererklärungspflicht vorliegt
- Dokumentation der Arbeitstage je Land
- Idealerweise Einholung deutsche Ansässigkeitsbescheinigung

Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?

- Betriebsstätte
- Zwingende deutsche arbeitsrechtliche Anforderungen

- Herr Kraus ist bei einer österreichischen Gesellschaft beschäftigt.
- Er wohnt in Deutschland mit seiner Familie.

Januar – Juli 2023:

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

August 2023 – Dezember 2024:

- Herr Kraus darf in München 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 österreichischen Arbeitgeber? Welche Herausforderungen sind zu beachten?

- Keine Lohnsteuereinbehaltungspflicht als ausländischer Arbeitgeber
- Aber: Bewertung Betriebsstättenrisiko

Welche Pflichten oder „to dos“ ergeben sich für den Arbeitnehmer?

- Verpflichtung zur Abgabe einer deutschen Einkommensteuererklärung
- Anteilige Besteuerung der deutschen Arbeitstage sowie der Arbeitstage in Drittländern
- Besteuernachweis aus Österreich
- Dokumentation der Arbeitstage

Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?

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

- Herr Kraus ist bei einer österreichischen Gesellschaft beschäftigt.
- Er wohnt in Deutschland mit seiner Familie.

Januar – Juli 2023:

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

August 2023 – Dezember 2024:

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

Grenzüberschreitende „Remote Work“-Tätigkeit

Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen in Österreich



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

- **Januar – Juli 2023:** Beantragung einer A1 Bescheinigung iSd Art 13 der EU-VO 883/2004 für die Home Office Tätigkeit in Deutschland.
- **August 2023 – Dezember 2024:** Stellung eines Antrags gemäß Rahmenvereinbarung beim österreichischen Dachverband der Sozialversicherung.
- Es gelten weiterhin die Bestimmungen des österreichischen Sozialversicherungsrechts.

Welche Pflichten oder „to dos“ ergeben sich für den Arbeitnehmer?

- Beantragung einer S1 Bescheinigung bei der österreichischen Gesundheitskasse.

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

- Herr Kraus ist bei einer österreichischen Gesellschaft beschäftigt.
- Er wohnt in Deutschland mit seiner Familie.

Januar – Juli 2023:

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

August 2023 – Dezember 2024:

- Herr Kraus darf in München 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 österreichischen Arbeitgeber? Welche Herausforderungen sind zu beachten?

- Da die österreichische A1 Bescheinigung vorliegt, ergeben sich für den Arbeitgeber keine weiteren Pflichten in Deutschland.

Welche Pflichten oder „to dos“ ergeben sich für den Arbeitnehmer?

- Die von den österreichischen 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

- Herr Kraus ist bei einer österreichischen Gesellschaft beschäftigt.
- Er wohnt in Deutschland mit seiner Familie.

Januar – Juli 2023:

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

August 2023 – Dezember 2024:

- Herr Kraus darf in München 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 österreichischen Arbeitgeber, sollte das deutsche Sozialversicherungssystem anwendbar sein?

Welche Herausforderungen sind zu beachten?

- Der österreichische 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 dos“ ergeben sich für den Arbeitnehmer?

- S1 Bescheinigung wird bei der gesetzlichen Krankenkasse eigener Wahl registriert.

Auf welche Sachverhalte sollen sich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fokussieren?

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

VARIANTE:

Die österreichische Gesellschaft hat eine unentbehrliche Arbeitskraft in Deutschland gefunden und diese angestellt.

Da die Person dem deutschen Sozialversicherungssystem bisher unterlag, ist sie an dem Verbleib im deutschen Sozialversicherungssystem interessiert.

Da die Tätigkeit lediglich in Deutschland ausgeübt wird, gilt nur das deutsche Sozialversicherungsrecht.

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



Daniel Riehle
Senior Manager

Global Employer Services

Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Tel: +49 711 16554 7222

Mobil: +49 151 5807 1434

E-Mail: driehle@deloitte.de



Gisela Bogner
Partner

Global Employer Services

Deloitte Austria

Tel: +43 1537006630

E-Mail: gbogner@deloitte.at



Brigit Zeisel
Senior Manager

Global Employer Services

Deloitte Austria

Tel: +43 1537005728

E-Mail: bzeisel@deloitte.at





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.