

**Deloitte.**



Remote Work  
Chancen und Risiken



# Inhalt

<b>Einleitung und Serviceübersicht</b>	05
<b>Talente und Arbeitsumgebungen</b>	
Workforce and Change	09
Datenschutz und Datensicherheit	11
Real Estate and Workplace	13
<b>Recht</b>	
Arbeitsrecht	15
Immigration	17
<b>Compliance – Steuern und Gehaltsabrechnung</b>	
Unternehmenssteuern	19
Arbeitnehmerbesteuerung	21
Lohnsteuer	23
Sozialversicherung	25
<b>Ansprechpartner</b>	27



**Relevante Präzedenzfälle**  
Im Unternehmen für das Projektteam identifizieren (z.B. Bericht, Brief, Interview, etc.)

**Risikofelder eines Projekts**  
zuerst oder in Einzelverantwortung übertragen

**Fokusfelder zur**  
Bearbeitung ableiten

**Effektive Kommunikations-**  
beschaffen und -aufklärung etablieren, um die Verantwortungen klar zu gestalten

**Eindeutige**  
Schriftliche Zuteilung von Verantwortungen, Verantwortlichkeiten und sicherheitsrelevanten Herausforderungen festlegen

**Generelle**  
Lernziele zu Remote Work durchführen

**Interdisziplinäre**  
Beratungsteams der Unternehmensweite nach „Remote-Prinzipien“ analysieren

**Detail-**  
arbeit

**Lösungen für**  
Mitarbeiter und Führungskräfte gestalten, testen und ausrollen

Gene geben wir: 1) Ihnen Ihren individuellen Ansatz, der entscheidet, wie Sie kommunizieren und wie viel Sie brauchen, um keine eine Seite der Austausch



# Einleitung und Serviceüberblick

Bereits vor der Pandemie, sind die Verhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie zwischen Kollegen und in Kundenbeziehungen gelöster, verteilter und flexibler geworden. COVID-19 hat dies nur offensichtlich gemacht. Weltweit haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Vor- und Nachteile der neuen Arbeitsformen kennengelernt. Diese beschleunigte Entwicklung, ist auf eine neue Arbeitswelt zurückzuführen.

Als Deloitte sehen wir hinter diesen Veränderungen große Chancen. Die neue Arbeitswelt birgt jedoch auch Risiken, da insbesondere die rechtlichen Rahmenbedingungen oft nicht deckungsgleich mit den Erfordernissen moderner Arbeit sind.

Mit unseren Kunden besprechen wir dazu eine Vielzahl von Lösungen, um die folgenden Fragen zu beantworten:

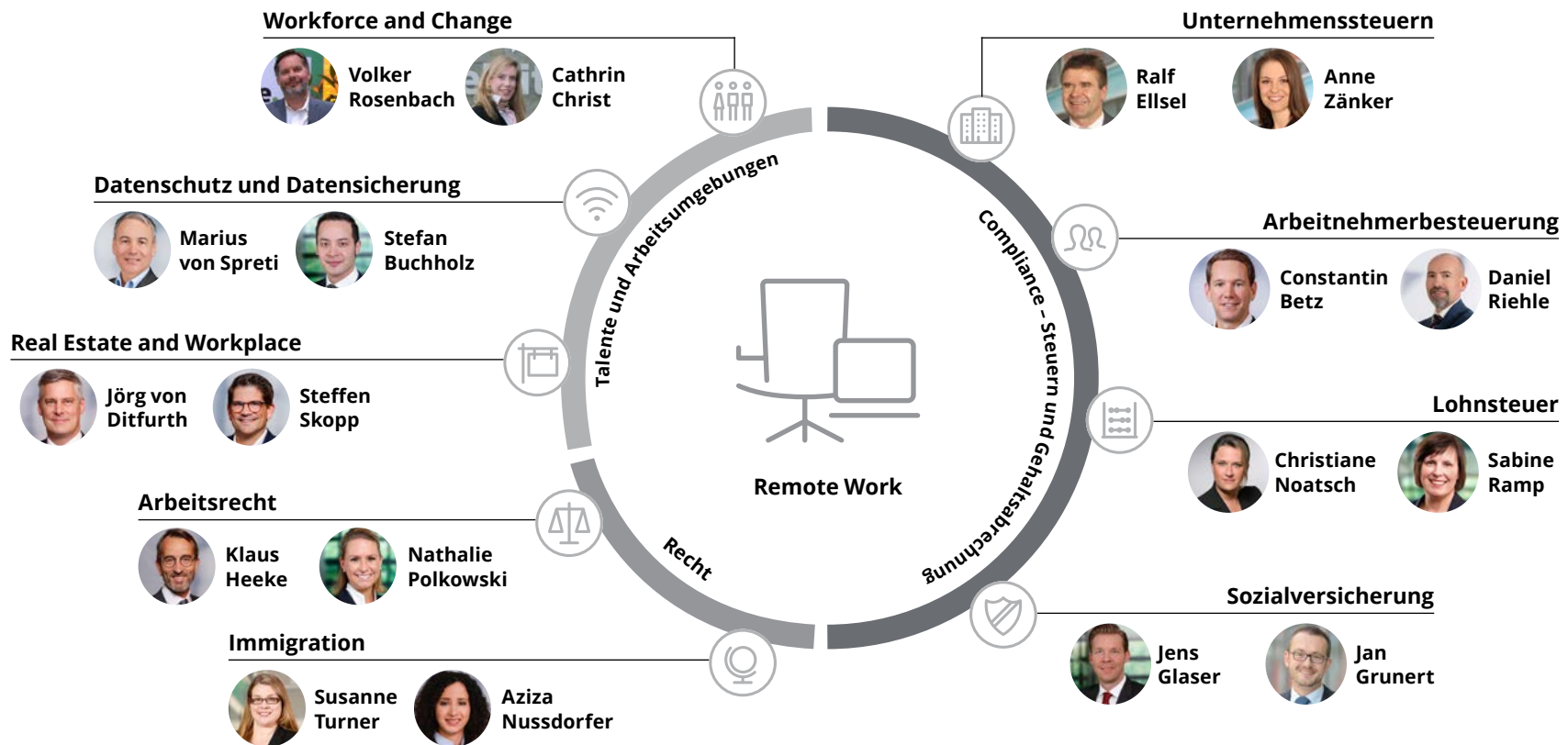
- Was ist das Best-Case-Szenario? Welche Formen der Remote Work haben den höchsten unternehmerischen Nutzen und bergen das geringste unternehmerische Risiko?
- Was kann gesamthaft geregelt werden und wo werden Einzellösungen benötigt (Stichwort Home Office im gleichen Land versus länderübergreifende Konstellationen)?
- Welchen Einfluss haben diese Entwicklungen auf unsere Unternehmenskultur, Mitarbeiter und Führungskräfte, Bürogebäude und Arbeitsumgebungen?
- Was kann ich meinen Führungskräften an die Hand geben, damit sie den Mitarbeitern auch in Zukunft genug Entwicklungsraum geben können, um produktiv zu arbeiten?

- Wie können wir die richtige Technologie-Unterstützung schaffen? Welche Sicherheitsanforderungen müssen berücksichtigt werden?
- Wo fange ich an und welche Perspektiven muss ich einbeziehen, um zukunftsgerichtete Lösungen zu finden, die alles berücksichtigen?

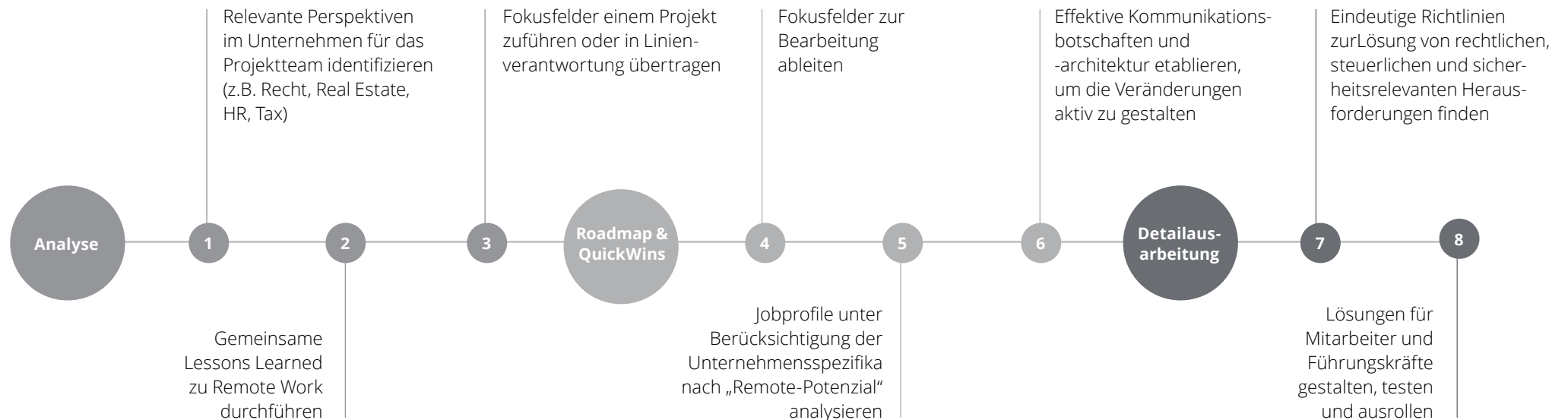
Mit Beginn der Pandemie haben sich in vielen Organisationen sogenannte „COVID-19 Task Forces“ gegründet und wir können von ihnen vieles für das Remote Work der Zukunft lernen:

- Sie hatten ein gemeinsames Ziel und die Mission in viele kleine Pakete verpackt
- Sie haben alle relevanten Stakeholder natürlich und selbstverständlich eingebunden
- Sie haben Zusammenarbeit als Selbstverständlichkeit verstanden
- Sie haben nach Lösungen und nicht nach Verantwortlichkeiten gesucht

Für die Zukunft sehen wir zur Gestaltung der Remote Work vergleichbare Ansätze. Wir sind davon überzeugt, dass Einzellösungen im Rahmen eines Gesamtbildes orchestriert werden können, aber auch einen Mehrwert liefern. Wir glauben, dass es einen gemeinsamen Prozess braucht, um das große Bild unter Berücksichtigung aller Dimensionen proaktiv zu gestalten:



Um die richtigen Lösungen zu finden, sehen wir in einem hybrid agilen und bestenfalls virtuellen Projekt die folgenden Schritte zum Start, da sich der Umfang der Tätigkeiten und die Verantwortlichkeiten über die Zeit und nach den Geschäftsanforderungen weiterentwickeln:



**Zusammenarbeit, Auftrag und Aufgabenteilung zwischen Projekt und Linie regelmäßig evaluieren**

Gerne gestalten wir mit Ihnen Ihren individuellen Ansatz, der entscheidet, welche kleineren Initiativen das große Bild treiben und wie viel großes Bild sie brauchen, um kleine erste Schritte zu gehen. Am besten diskutieren wir diese Anforderungen mit Ihnen in einem ersten (virtuellen) Austausch.







# Workforce and Change

Nachdem der initiale COVID-19 Ausnahmezustand überwunden zu sein scheint, und in manchen Lebenssituationen wieder so etwas wie Normalität eintritt, überlegen viele Organisationen, wie sie die gelernten Verhaltensweisen in neue Arbeitsweisen überführen können und welche Fragen sie ihren Mitarbeitern beantworten müssen und können:

- Warum braucht es auch in Zukunft Remote Work?
- Wie ist Remote Work ausgestaltet und welche Aufgaben eignen sich besonders?
- Wie viele Regeln braucht es und wie viel gesunder Menschenverstand reicht aus?
- Welche Auswirkungen hat dies auf unsere Unternehmenskultur? Was sind die Erfolgsfaktoren?

Einige Organisationen antworten auf diese Fragen sehr besonnen und arbeiten bereits an der Evaluierung der bestehenden Instrumente für die Zukunft. Andere Organisationen präferieren wie in der Zeit vor COVID-19 weiterzuarbeiten, soweit dies möglich ist. Und einige von ihnen haben sogar digitale Kontrollmechanismen eingeführt, um kontrollieren zu können, ob Mitarbeiter den Anforderungen auch am Heimarbeitsplatz gerecht werden.

Es gibt hierauf keine Paradeantwort – Unsere Empfehlung: 1. Nichts überstürzen und 2. Nicht jedes Detail versuchen zu regeln.

Über die Zukunft der Arbeit wird schon seit Jahren und lange vor COVID-19 viel geredet.

Die letzten Wochen und Monate haben aber einige Aspekte schneller erlebbar gemacht als in all den Jahren zuvor. Es geht nicht darum möglichst schnell eine vermeintlich neue Normalität herzustellen, sondern vielmehr ganz bewusst und ganzheitlich zu schauen, auf Basis welcher Erfahrungen der letzten Wochen und Monate, welcher mittel- bis langfristige Zielzustand erreicht werden sollte und im Umkehrschluss zu definieren, welche Aspekte hiervon bereits durch kurzfristige Maßnahmen zielführend verankert werden können.

Hierbei stehen die erhöhte Flexibilität und damit Kosteneffizienzen sowie Produktivitätssteigerungen im Vordergrund und es gilt das Momentum als Chance zu nutzen, diese Nutzenpotenziale fokussiert zu realisieren. Dabei kann man aktuell von einer erhöhten Veränderungsbereitschaft der Mitarbeiter, Führungskräfte und von Seiten der Sozialpartner profitieren.



**Volker Rosenbach**  
Partner

Tel: +49 40 32080 4824  
rosenbach@deloitte.de



**Cathrin Christ**  
Director

Tel: +49 69 97137 342  
catchrist@deloitte.de

Als Deloitte sehen wir in dem Gelernten für alle Organisationen eine große Chance, wenn die Befähigung und die Rahmenbedingungen richtig gesetzt werden. Es braucht:

- eine Analyse der Aufgaben, die remote pro Jobprofil gut erbracht werden können
- ein Verständnis der Mitarbeiterbedürfnisse
- flexible Regelungen in Abhängigkeit der Teamkultur und der Führungskraft
- besonnene Führungskräfte, die ohne starre Regelungen den Arbeitsalltag ihrer Mitarbeiter gestalten wollen
- die richtigen Arbeitsmodelle und die geeignete Infrastruktur, um virtuelles Arbeiten zu einem Erfolg zu machen
- eine vernünftige Veränderungsgeschichte und -begleitung, um die Veränderung nachhaltig zu verankern.

Wir haben zusätzlich miterlebt, dass unsere eigene Gesundheit und unser Wohlbefinden in den letzten Wochen zur Priorität geworden sind - und so ergibt sich aus der Situation die Chance, die mentale und körperliche Verfassung der Mitarbeiter zur Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit und Produktivität weiterzuerfolgen. Organisationen, die Wellbeing und Engagement ihrer Mitarbeiter als Erfolgsfaktor sehen, können sich auch in Restrukturierungssituationen als wertvoller Arbeitgeber positionieren und entsprechend attraktiv bleiben.

Den Herausforderungen, die richtigen Prioritäten für Risikominimierung und Produktivität zu setzen, lassen sich aus unserer Sicht sehr gut durch eine bewährte Methodik und einen strukturierten Prozess effektiv begegnen.





# Datenschutz und Datensicherheit

Durch die COVID-19 Pandemie werden Arbeitnehmertätigkeiten zunehmen und für einen unbestimmten Zeitraum in das Home Office verlagert und durch weitere Formen von Remote Work ergänzt. Was früher als Ausnahme galt und teilweise nicht explizit geregelt wurde, entwickelt sich zum neuen Standard. Dadurch entstehen Regelungsbedarfe für Risiken bei Datenschutz und Datensicherheit, die sich durch den neuen Arbeitsmodus ergeben.

Social Engineering Angriffe, die die spezifische Situation des Remote Working ausnutzen, nehmen zu. Darüber hinaus ist vielen Unternehmen bewusst geworden, dass sowohl die organisatorischen, als auch technischen Maßnahmen zur Ermöglichung von Remote Work überarbeitet werden müssen, um die notwendige Vertraulichkeit von Informationen und Verfügbarkeit von IT-Diensten im Arbeitsalltag sicherzustellen.

Aus datenschutzrechtlicher Perspektive gibt es besondere Herausforderungen bei der datenschutzkonformen Bereitstellung von Collaboration-Tools. Für Videokonferenzen und den Austausch von Informationen wird oft auf IT-Dienste von US-Anbietern zurückgegriffen, was nach dem „Schrems II“ Urteil des Europäischen Gerichtshofes genau betrachtet werden muss.

Auf folgende Themenfelder sollte bei der Konzeption von Maßnahmen zum Datenschutz und der Datensicherheit für Remote Work besonderer Wert gelegt werden:

Technisch	Organisatorisch
Sichere und datenschutzkonforme Collaboration-Tools (z.B. Videokonferenz-Lösungen)	Security Awareness
Sicherer Remote Zugriff auf Unternehmensressourcen (VDI/VPN)	Sichere und datenschutzkonforme Gestaltung des Arbeitsumfelds
Absicherung von Remote Arbeitsplatzsystemen (Fully Managed/BYOD)	Umgang und Entsorgung von Papierdokumenten

Bei der Konzeption von angemessenen Maßnahmen für Remote Work muss immer berücksichtigt werden, welche konkreten Anforderungen an die Vertraulichkeit, Integrität und die Verfügbarkeit existieren. Hierbei sind sowohl die externen Anforderungen, wie z.B. Gesetze und branchenspezifische Regulation, als auch interne Anforderungen, wie z.B. aus bestehenden Richtlinien und Betriebsvereinbarungen, zu berücksichtigen.

Die Experten aus dem Bereich Risk Advisory, Cyber können bei der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen für ein sicheres und datenschutzkonformes Remote Working unterstützen.



**Marius von Spreti**  
Partner  
Tel: +49 89 29036 5999  
mvonspreti@deloitte.de



**Stefan Buchholz**  
Partner  
Tel: +49 221 9732 4307  
stbuchholz@deloitte.de

**Unsere Leistungen in dem Zusammenhang sind:**

- Cyber and Privacy Assessment für Remote Work
- Unterstützung bei der Einführung von Collaboration-Tools und Remote Access Infrastruktur
- Einführung von organisatorischen Regelungen zur Sicherheit im Home Office





# Real Estate and Workplace

Angetrieben durch die zunehmende Vernetzung, neue Technologien, Automatisierung von Prozessen sowie flexible Arbeitsmodelle wird die Art und Weise, wie, wo und wann wir arbeiten stark verändert.

Die COVID-19 Pandemie wirkt auf diese Veränderungen wie ein Beschleuniger und stellt sowohl Mitarbeiter als auch Unternehmen vor die enorme Herausforderung, die gewohnten Arbeitsweisen in kürzester Zeit verändern zu müssen.

Flexibles Arbeiten in unterschiedlichen Raumsituationen oder Remote Work an alternativen Arbeitsorten, die Durchführung von virtuellen Workshops sowie das Halten von geschäftlichen Meetings mittels Videokonferenz – diese Elemente der digitalen Arbeitswelt rücken in der aktuellen Lage verstärkt in den Fokus.

Unternehmen müssen daher das Thema Immobilie und Arbeitswelt vor dem Hintergrund von Remote Work neu überdenken:

- Brauche ich zukünftig noch Büros?
- Warum kommen Mitarbeiter in Zukunft noch ins Büro?
- Wie viel Bürofläche benötige ich zukünftig noch an welchem Standort, welche Flächenart benötige ich und wie schaffe ich trotz Flächenreduktion ein attraktiveres und passendes Arbeitsumfeld für meine Mitarbeiter?
- Welche Auswirkungen haben die Veränderung der Arbeit auf die Anforderungen und Bedürfnisse der Mitarbeiter an den Arbeitsort und -platz?
- Wie kann das Büro der Zukunft optimal in eine zunehmend virtuelle Kollaboration integriert werden?
- Wie kann die Digitalisierung von Gebäuden und Arbeitsplätzen sinnvoll genutzt werden?

Als Deloitte haben wir den großen Vorteil, dass wir einerseits unsere Kunden bei diesen Fragestellungen beraten, durch die Veränderung aber selber auch betroffen sind. Als unabhängiger Berater sehen wir aus unserer Erfahrung folgende alternative Ansätze:



**Jörg von Ditfurth**  
Partner

Tel: +49 211 8772 4160  
jvonditfurth@deloitte.de



**Steffen Skopp**  
Senior Manager

Tel: +49 211 8772 3224  
sskopp@deloitte.de

## Büro-/Immobilienportfolio der Zukunft

- Analyse des Immobilienportfolios und Bewertung der Auswirkungen von Remote Work und neuen Arbeitsplatzkonzepten (z.B. Standort- und Flächenkonsolidierung)
- Erarbeitung einer angepassten Immobilienportfoliostrategie unter Berücksichtigung der Büro-/Arbeitsplatzstrategie der Zukunft bzw. unter Berücksichtigung der Arbeitsplatzstrategie anhand beobachteter typischer Nutzerprofile
- Erarbeitung von potenziellen Szenarien mit entsprechenden Business Cases
- Strategie und Umsetzungsbegleitung zur Reduzierung von immobilienbezogenen Kosten

## Büro- und Arbeitsplatzstrategie der Zukunft

- Vision/Ziele für den Arbeitsplatz der Zukunft
- Ableitung von zukünftigen Nutzertypen und deren qualitativen Arbeitsplatzanforderungen
- Ableitung von qualitativen Leitlinien für den Arbeitsplatz der Zukunft
- Erlebbarer Flächen-Prototypen und Testing sowie Nachjustierung der Leitlinien
- Business Case und quantitative Flächenprognose
- Umsetzungsplanung und -begleitung inkl. Orchestrierung der komplexen Stakeholder Struktur

## Smart Building und Digital Workplace

- Smart Building und Digital Workplace Strategie sowie Ziele
- Erarbeitung von Use Cases und Anforderungen
- „Proof of Concept“ und der Ausschreibung/Auswahl passender Anbieter
- Umsetzungsplanung und -begleitung inkl. Orchestrierung der komplexen Stakeholder Struktur





# Arbeitsrecht

Durch die Corona-Krise ist der Bedarf an neuen Arbeitsformen erheblich gestiegen. Sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer setzen vermehrt auf die Chancen und Möglichkeiten von digitalisierter Arbeit. Im Zentrum steht der Begriff Remote Work, unter dem eine Vielzahl moderner Beschäftigungsmöglichkeiten zusammengefasst wird.

Der aktuell wohl prominenteste Vertreter von Remote Work ist die Beschäftigung im Home Office (bzw. nach § 2 Abs. 7 ArbStättV: Telearbeit). Dabei wird dem Arbeitnehmer die Möglichkeit eröffnet, seine Arbeitsleistung von seinem Heimarbeitsplatz zu erbringen.

Abgesehen davon bestehen zahlreiche Möglichkeiten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Digitalisierung passgenau einzusetzen. Gleichwohl stellt dies die Arbeitsvertragsparteien vor rechtliche Herausforderungen. Die besondere Arbeitssituation verlangt nach genauen Regelungen zu Vergütung, Arbeitszeit, Ruhezeiten oder auch Datenschutz. Nicht zuletzt die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung neuer Arbeitsformen gebietet eine solide rechtliche Grundlage für Remote Work.

Mobile Work hingegen bietet dem Arbeitnehmer größtmögliche Flexibilität bei der Einteilung seiner Arbeitsleistung: Ein Smartphone oder ein Laptop sowie ein Internetzugang eröffnen die Möglichkeit, sich überall und zu jeder Zeit an einem beliebigen Arbeitsplatz zu befinden.

Unsere Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte von Deloitte Legal stehen Ihnen insbesondere in den folgenden Bereichen mit ihrer grenzüberschreitenden Expertise zur Verfügung, um Remote Work in Ihre Unternehmen zu integrieren:



**Klaus Heeke**  
Partner, Deloitte Legal  
Tel: +49 211 8772 3447  
kheeke@deloitte.de



**Nathalie Polkowski**  
Senior Manager, Deloitte Legal  
Tel: +49 89 29036 8996  
npolkowski@deloitte.de

- Unterstützung bei Betriebsvereinbarungen – von der Ausarbeitung des Vertragstextes bis zum Abschluss der Verhandlungen mit dem Betriebsrat
- Anpassung und Ergänzung von Arbeitsverträgen
- Hilfestellung bei der Erfüllung von Arbeitsschutzvorschriften einschließlich der Unfallverhütung
- Bereitstellung von Datenschutzregelungen (vor allem zum Arbeitnehmerdatenschutz)
- Rechtliche Begutachtung von typischen arbeitsrechtlichen Sachverhalten bei Remote Work (z.B. Arbeitszeit, Leistung, usw.)
- Außergerichtliche und gerichtliche Vertretung im Rahmen von Auseinandersetzungen







# Immigration

Die grenzüberschreitende Flexibilisierung der Arbeitswelt durch Remote Work ist Realität geworden. Global Mobility Teams sehen sich vor der Aufgabe, Risiken und Auswirkungen von Reise- und Ausreisebewegungen der internationalen Mitarbeiterschaft einzuschätzen und die erforderlichen Schritte einzuleiten.

Hierbei stehen die Entscheidungsträger oftmals vor der Herausforderung, die Reise- und Ausreisebewegungen international entsandter oder beschäftigter Mitarbeiter zu identifizieren. Gleichzeitig müssen sie dafür sorgen, dass Unternehmen durch die Ermöglichung und Flexibilisierung von Remote Work und Erstellung bzw. Anpassung entsprechender Policies nicht in die Gefahr von illegaler Beschäftigung oder eines nicht legalen Aufenthalts von Mitarbeitern geraten.

Hierbei stellen sich folgende Fragen:

- Sind ggf. erforderliche Genehmigungen und Arbeitserlaubnisse im Aufenthaltsland vorhanden?
- Welche Auswirkungen haben kurz- oder längerfristige Abwesenheiten auf den vorhandenen Aufenthaltsstatus der Mitarbeiter?



**Susanne Turner**  
Director

Tel: +49 69 71918 8453  
susturner@deloitte.de



**Aziza Nussdorfer**  
Manager

Tel: +49 69 71918 8415  
anussdorfer@deloitte.de

- Werden durch kurz- oder längerfristige Abwesenheiten oder der vorübergehenden Verlagerung des Lebensmittelpunktes evtl. Meldepflichten bei Behörden ausgelöst?
- Welche Auswirkungen haben Anpassungen und Ergänzungen von Arbeitsverträgen und Entsendevereinbarungen auf den aufenthaltsrechtlichen Status bzw. die Arbeitsgenehmigung?
- Werden durch Vertragsanpassungen oder Änderungen der Arbeitsbedingungen neue Antrags- oder Meldeverfahren ausgelöst?
- Kann es durch evtl. erforderliche Antrags- oder Meldepflichten zur zwingenden Arbeitsniederlegung bis zur behördlichen Entscheidung kommen und wie wird diese Lücke durch die fehlende Arbeitsleistung überbrückt?

Unsere Immigration Experten stehen Ihnen insbesondere in den folgenden Bereichen mit ihrer grenzüberschreitenden Expertise zur Verfügung, um Remote Work in Ihre Unternehmen zu integrieren:

- Unterstützung bei der Erstellung und Ergänzung von Remote Work Policies
- Prüfung der Auflagen im Remote (Host) Land
- Ausländerrechtliche Bewertung von Vertragsänderungen und Ergänzungen
- Durchführung von ggf. erforderlichen behördlichen Meldungen und Anpassung des Aufenthaltsstatus und Arbeitserlaubnisse im Empfangsland
- Bewertung langfristiger Auswirkungen auf den späteren Erwerb von längerfristigen Aufenthaltstiteln oder der Staatsangehörigkeit





# Unternehmenssteuern



**Ralf Ellsel**  
Partner

Tel: +49 30 25468 118  
rellsel@deloitte.de



**Anne Zänker**  
Senior Manager

Tel: +49 30 25468 5614  
azaenker@deloitte.de

Um komplexe internationale Steuerfragen im Zusammenhang mit Remote Work und neuen Arbeitsbedingungen zu klären, stehen wir Ihnen gerne mit einem Team zur Seite, das mit internationalen grenzüberschreitenden steuerlichen Herausforderungen vertraut ist und eine enge Beziehung mit dem globalen Deloitte Netzwerk im Bereich der Steuerberatung pflegt. Die neue Arbeitswelt, geprägt von Remote Work, Home Office, Matrix-Strukturen oder der Austausch von Mitarbeitern zwischen verbundenen Unternehmen, hat eine Vielzahl von steuerlichen Anknüpfungspunkten.

Unsere Steuerberatungsleistungen im Bereich Business Tax umfassen alle steuerlichen Aspekte auf Unternehmensebene wie Körperschaftsteuer (KSt), Gewerbesteuer (GewSt), Quellensteuer (QuSt), Umsatzsteuer (USt) sowie regionale oder lokale Steuern, die in Deutschland oder im Ausland anfallen.

Ziel unserer Beratung ist hierbei die Gestaltung flexibler Arbeitsstrukturen innerhalb der steuerlichen Rahmenbedingungen, sowie die Minimierung von Tax-Compliance-Risiken, die sich insbesondere durch Remote Work ergeben. Wir bearbeiten Ihre komplexen Steuerangelegenheiten und erreichen Kostensenkung durch Prozessoptimierung mit unserem vielseitigen Leistungskatalog:

## Betriebsstätten (BS)-Themen

- Analyse und Beurteilung, ob eine Geschäftstätigkeit eine BS begründet
- Beratung bei verschiedenen BS-Arten (feste Geschäftseinrichtungen-, Vertreter-, Dienstleistungs- und Geschäftsleitungs-BS)
- Überwachung von BS-Risiken in verschiedenen Länder
- Detaillierte BS-Analyse in Deutschland sowie im Ausland
- Erstellung von Handlungsempfehlungen um BS-Risiken zu verringern
- Überprüfung der steuerlichen Auswirkungen (KSt, GewSt, USt und QuSt etc.) sowie der rechtlichen und steuerlichen Registrierungsverpflichtungen im Fall einer BS-Gründung

## Zusammenhängende Steuerberatungsleistungen

- Identifizierung und Überprüfung von weiteren potenziellen Verpflichtungen in Bezug auf KSt, GewSt oder anderen lokalen Gemeinde-/Bundesstaatensteuern, USt und QuSt, die durch mobiles Arbeiten auch ohne BS entstehen können
- Unterstützung bei Anforderungen von lokalen Steuerbehörden
- Begleitung von Betriebsprüfungen
- Steuerliche Unterstützung im Rahmen einer Tax-Due-Diligence

## Steuererklärungsleistungen

- Einhaltung und Bearbeitung verschiedener Steuererklärungs-pflichten
- Unterstützung bei der steuerlichen und rechtlichen Registrierung im jeweiligen Land
- Unterstützung bei der Erstellung und der Einreichung von Steuererklärungen und dazugehörigen Dokumenten
- Unterstützung bei Verrechnungspreis-Themen (wie bspw. Gewinnaufteilung zwischen Stammhaus und BS mit geeigneten Verrechnungspreis-Methoden), BS-Gewinnberechnung sowie Erstellung von BS-Bilanz und GuV

## Prozessoptimierung

- Enge Zusammenarbeit und Koordination mit unserem globalen Deloitte-Netzwerk
- Überwachung von BS-Risiken mit geeigneten Bewertungs-Tools
- Gestaltung, Implementierung und Optimierung von internen Prozessen
- Erarbeitung eines internen Kontrollsystems (IKS)
- Entwicklung einer internen Richtlinie für mobiles Arbeiten
- Workshops/Trainingsangebote um das Bewusstsein für BS- und Unternehmenssteuerangelegenheiten zu stärken





# Arbeitnehmerbesteuerung



**Constantin Betz**  
Partner

Tel: +49 211 8772 4761  
cbetz@deloitte.de



**Daniel Riehle**  
Senior Manager

Tel: +49 711 16554 7222  
driehle@deloitte.de

Neben dem klassischen Gang ins Büro bieten viele Unternehmen ihren Mitarbeitern mittlerweile mehrere Optionen an, ihrer Tätigkeit nachzugehen. Hierbei ergeben sich zahlreiche steuerliche Fragestellungen. Diese können besonders bei internationalen Sachverhalten komplex sein, beispielsweise wenn ein Mitarbeiter für seinen inländischen Arbeitgeber aus dem Ausland tätig wird. Auch die sogenannte „Workation“, bei der Arbeit und (Auslands-)Urlaub kombiniert werden, führt in der Praxis häufig zu Herausforderungen.

Fragestellungen, die sich bei internationalen Konstellationen aus Arbeitnehmersicht typischerweise ergeben, sind:

- Welche steuerlichen Auswirkungen ergeben sich durch die Tätigkeit in einem ausländischen Home Office?
- Welche Optimierungsmöglichkeiten ergeben sich unter Berücksichtigung der mit einigen Ländern abgeschlossenen Konsultationsvereinbarungen?
- Welche steuerlichen Risiken können sich ergeben, wenn Arbeit und Urlaub im Rahmen von „Workation“ ineinander übergehen?
- Was ist zu beachten, wenn aufgrund von COVID-bedingten Reisebeschränkungen nicht am regulären Arbeitsplatz gearbeitet werden kann und die Tätigkeit nunmehr in einem anderen Staat ausgeübt werden muss?

Weitergehende Fragestellungen, die sich sowohl bei nationalen wie auch bei internationalen Remote Work Konstellationen ergeben, sind:

- Sind Zuzahlungen oder Erstattungen des Arbeitgebers im Hinblick auf das Home Office oder dessen Ausstattung steuerfrei? Welche Optimierungsmöglichkeiten gibt es?
- Inwiefern können eigene Aufwendungen für das Home Office steuerlich geltend gemacht werden?
- Welche Optimierungsmöglichkeiten bestehen hinsichtlich des Themas Firmenwagenbesteuerung?

Im Zusammenhang mit den o.g. Fragestellungen bietet Deloitte die folgenden Services an:

- Identifikation von steuerlichen Risiken, die sich bei bestimmten Mitarbeitergruppen aufgrund von (z.B. COVID-bedingten) Remote Work Konstellationen ergeben haben. Bildung von Risikoklassen und ableiten von Maßnahmen zur Risikominimierung. Gerne unterstützen wir Sie auch bei der Umsetzung der Maßnahmen und bei der Kommunikation an die Mitarbeiter.
- Erstellung von Informationsschreiben für die Mitarbeiter zu den steuerlichen Optimierungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit Home Office und die Umsetzung im Rahmen der persönlichen Einkommensteuererklärungen. Gegebenenfalls Erweiterung um individuelle Hilfestellungen für die Mitarbeiter durch Deloitte (telefonisch oder per Mail).
- Erstellung internationaler Einkommensteuererklärungen des Mitarbeiters zur Sicherstellung der korrespondierenden Besteuerung und steuerlichen Optimierung von Home Office Sachverhalten.
- Führen von Mitarbeitergesprächen im Vorfeld zu einer beabsichtigten Remote Work Tätigkeit des Mitarbeiters. Während des Gespräches werden Handlungsfelder, Optimierungsmöglichkeiten und mögliche Risiken identifiziert. Die Erkenntnisse aus den Gesprächen werden zur Erstellung einer Entscheidungsvorlage für das Unternehmen genutzt.





# Lohnsteuer

Die Flexibilisierung der Arbeit ist ein Trend, der Arbeitgeber zunehmend vor Herausforderungen bei der lohnsteuerlichen Beurteilung von Fragestellungen, deren Umsetzung in der Lohnsteueranmeldung und in der Gehaltsabrechnung erfolgt, stellt.

Dabei sind Fragen im Zusammenhang mit Dokumentationspflichten, Ausweispflichten in der Lohnsteuerbescheinigung und Antragstellungen im Zusammenhang mit der Gehaltsabrechnung zusätzliche Aspekte, die zu beachten sind. Arbeitgeber sehen sich regelmäßig bei Lohnsteueraußenprüfungen mit erhöhtem Zeitaufwand für Nachforderungen ausgesetzt.

Aus Sicht des Arbeitgebers stellt insbesondere die zunehmende Verbreitung von Home Office und Remote Work eine neuartige Entwicklung dar, die steuerlichen Beratungsbedarf verursachen kann.

Mögliche Fragestellungen aus lohnsteuerlicher Sicht für den Arbeitgeber sind:

- Welche lohnsteuerlichen Konsequenzen ergeben sich aus einer vom Arbeitgeber gewährten Zuzahlung oder Erstattung von Kosten für die Einrichtung und den Unterhalt des Home Office?
- Welche lohnsteuerlichen Auswirkungen hat die Leihe oder Übereignung von IT-Ausstattung für Remote Work an den Arbeitnehmer?
- Inwiefern kann der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer Kosten für Verbrauchsmaterialien für das Home Office erstatten?
- Welche lohnsteuerlichen Auswirkungen hat ein vom Arbeitgeber gewährter Zuschuss zu Internet- bzw. Telekommunikationskosten des Arbeitnehmers?
- Welche Konsequenzen hat die vom Arbeitgeber ausgesprochene Verpflichtung zur Tätigkeit im Home Office für die Lohnversteuerung des Firmenwagens?
- Welche Konsequenzen ergeben sich in der Abrechnung für Mitarbeiter, die im Ausland ansässig und gelegentlich dort remote tätig werden?



**Christiane Noatsch**  
Director

Tel: +49 30 25468 243  
cnoatsch@deloitte.de



**Sabine Ramp**  
Manager

Tel: +49 69 75695 6228  
sramp@deloitte.de

## Deloitte unterstützt Arbeitgeber mit folgenden Leistungen rund um das Thema Lohnsteuer:

- Ad hoc Beratung zu lohnsteuerlichen Anfragen
- Unterstützung bei der Umsetzung von Sachverhalten in der Gehaltsabrechnung, der Anmeldung in der Lohnsteueranmeldung und dem Ausweis in der Lohnsteuerbescheinigung
- Unterstützung und Erstellung von Lohnsteueranrufungsauskünften bei den Finanzbehörden
- Antragsstellung bei den Finanzbehörden (ggf. Antrag für beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer auf Erteilung der Steuerklasse 1, Antrag auf Freistellung von Arbeitslohn nach einem DBA)
- Fragen zu Dokumentationspflichten im Lohnkonto und für Zwecke einer Lohnsteueraußenprüfung
- Schulungen für Mitarbeiter in HR/Payroll-Funktionen
- Analyse von Risiken in der Lohnsteuerdeklaration mittels einer Due-Diligence-Prüfung
- Erstellung von Übersichten zur lohnsteuerlichen Beurteilung von wiederkehrenden Sachverhalten (sog. Taxability Grid)
- Entwicklung und Implementierung eines lohnsteuerlichen, internen Kontrollsystems, auch im Rahmen eines Tax Compliance Management Systems (Tax CMS)







# Sozialversicherung

Die digitale Welt bietet unbegrenzte Möglichkeiten in Bezug auf Remote Work – in der Welt der Sozialversicherung bestehen allerdings enge Grenzen und zahlreiche Regeln. Die sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen von Remote Work sind daher nicht zu unterschätzen.

Sollte der Arbeitgeber seinen Pflichten nicht ordnungsgemäß nachkommen, besteht das Risiko, dass Leistungen aus dem Sozialversicherungssystem für den Arbeitnehmer gänzlich versagt oder eingeschränkt werden.

Beispielsweise ist die Absicherung der Arbeitnehmer unter der Unfallversicherung nur unter bestimmten Voraussetzungen gewährleistet. Ein Arbeitsunfall im Rahmen von Remote Work kann zu hohen Kosten für den Arbeitgeber führen.

Die grenzüberschreitende Tätigkeit stellt eine zusätzliche Herausforderung dar. Die regelmäßige Home Office Tätigkeit in einem anderen Staat kann zu einem Wechsel des anwendbaren Sozialversicherungsrechts führen. Der Arbeitgeber muss sich mit den Sozialversicherungsvorschriften des anderen Staats vertraut machen und die Registrierungs-, Melde- und Beitragspflichten korrekt und fristgerecht umsetzen. Sollten die Sozialversicherungsbeiträge zum falschen Sozialversicherungssystem geleistet werden, drohen nicht nur Sanktionen seitens der zuständigen Behörden.



**Jens Glaser**  
Director

Tel: +49 211 8772 2716  
jglaser@deloitte.de



**Jan Grunert**  
Senior Manager

Tel: +49 89 29036 8853  
jagrunert@deloitte.de

Auch kann der Anspruch des betroffenen Arbeitnehmers auf Leistungen aus dem jeweiligen Sozialversicherungssystem beschränkt oder versagt werden.

Um dies zu vermeiden bieten wir die folgenden Leistungen an:

## Bereich

### Policy

- Erstellung einer sozialversicherungsrechtlichen Remote Work Policy
- Review der bestehenden Policy
- Implementierung von internationalen Sachverhalten
- Ansätze bei einem Sozialversicherungssystemwechsel

### Compliance

- Beantragung der Entsendescheinigungen (A1, Certificate of Coverage)
- Sozialversicherungsrechtliche Compliance in betroffenen Ländern

### Kommunikation

- Unterstützung bei der Kommunikation innerhalb des Unternehmens
- Unterstützung bei der Kommunikation an Arbeitnehmer

### Beratung

- Entscheidung über das anwendbare Sozialversicherungsrecht (Analyse der Optimierungsmöglichkeiten)
- Risikoanalyse: Arbeitgeberpflichten und Risiken bei der einer Home Office Tätigkeit

### Kostenschätzung

- Ermittlung von finanziellen Auswirkungen bei dem Thema Home Office
- Vergleichsberechnungen





# Ansprechpartner



**Constantin Betz**  
Partner  
Tel: +49 211 8772 4761  
cbetz@deloitte.de



**Marcus Krohn**  
Partner  
Tel: +49 30 25468 242  
mkrohn@deloitte.de



# Deloitte.

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 330.000 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 (insgesamt 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.