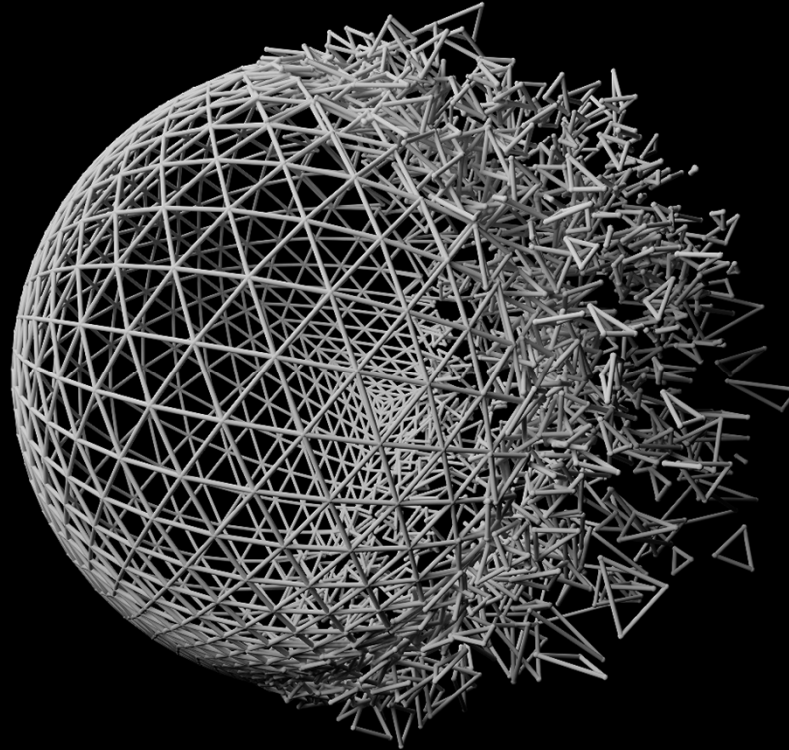


**Deloitte.**



Deloitte Legal Webcast

Mobiles Arbeiten in und außerhalb von Deutschland – (nicht nur) vor und nach den Weihnachtsferien

Webcast am 16. Dezember 2020



**MAKING AN  
IMPACT THAT  
MATTERS**  
*since 1845*

# Vorstellung & Gliederung

# Referenten



**Dr. Charlotte Sander**  
Employment & Pensions  
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Partnerin

Tel.: +49 511 30755 9536  
E-Mail: csander@deloitte.de



**Stephanie Wolf**  
Global Employer Services  
Manager

Tel.: +49 30 25468 5057  
E-Mail: swolf@deloitte.de



**Jan Grunert**  
Global Employer Services  
Senior Manager

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

# Gliederung

- I. Rechtliche und betriebliche Grundlagen und Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten
- II. Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen mobilen Arbeitens in Deutschland
- III. Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen mobilen Arbeitens im internationalen Kontext
- IV. Praxisbeispiele und Handlungsempfehlungen für Unternehmen zur Planung internationalen mobilen Arbeitens vor und nach den Weihnachtsferien
- V. Q&A



# Arbeitsrecht

# Mobiles Arbeiten und Arbeitsrecht

## Rechtliche Rahmenbedingungen in Deutschland

### IT-Sicherheit und Datenschutz

- Beachtung des Beschäftigtendatenschutzes
- Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Sicherheitsinfrastruktur
- Policy zum mobilen Arbeiten empfehlenswert

### Ausstattung und Kosten des Homeoffice

- Arbeitgeber stellt Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsmittel zu Verfügung und trägt hierfür die Kosten
- Kostenerstattungsanspruch bei Nutzung eigener Arbeitsmittel?
- Policy zum mobilen Arbeiten empfehlenswert

### Arbeitsschutz

- Arbeitsschutz gilt auch im Home Office
- Berücksichtigung von physischen und psychischen Belastungen
- Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG)
- Regelmäßige Unterweisung der Arbeitnehmer (§ 12 ArbSchG)

### Recht auf mobiles Arbeiten?

- Grds. kein Anspruch des Arbeitnehmers
- Prüfung der Regelungen in Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag
- Modifikation des Direktionsrechts des Arbeitgebers durch Rücksichtnahmepflichten ggü. dem Arbeitnehmer
- Recht auf mobiles Arbeiten bei Nichtbeachtung der arbeitsschutzrechtlichen Pflichten durch den Arbeitgeber?
- Policy zum mobilen Arbeiten empfehlenswert

### Pflicht zum mobilen Arbeiten?

- Prüfung der arbeitsrechtlichen Ausgangslage
- Prüfung des Umfangs des Direktionsrechts des Arbeitgebers
- Besonderheiten während der Corona-Pandemie
- Policy zum mobilen Arbeiten empfehlenswert

### Arbeitszeit

- Betriebliche Arbeitszeitregelungen und Home Office
- Arbeitszeitgesetz gilt auch im Home Office; Arbeitgeber trägt Verantwortung für Einhaltung
- Arbeitszeiterfassung muss (zukünftig) sichergestellt werden; kann dem Arbeitnehmer übertragen werden



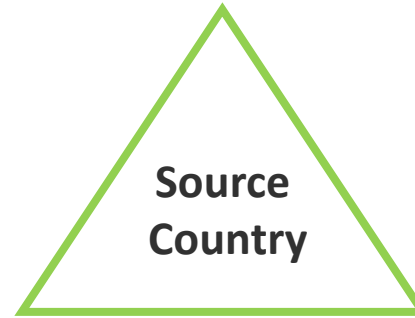
# Mobiles Arbeiten und Arbeitsrecht

Rechtliche Rahmenbedingungen im internationalen Kontext

Risikogebiet?  
Quarantänebestimmungen?  
→ <https://gowork.ges.deloitte>



= Land, in dem mobil gearbeitet werden soll



= ursprüngliches Einsatzland

=

- Auswirkungen auf Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis in Source Country?
- besondere Anmeldepflichten?

≠

- ggf. Arbeits- und Aufenthalts-Erlaubnis erforderlich



= Land der Staatsbürgerschaft

# Steuerrecht



# Steuerrechtliche Auswirkungen mobilen Arbeitens in Deutschland



# Steuerrechtliche Auswirkungen mobilen Arbeitens in Deutschland

## Auswirkungen auf Ebene des Arbeitnehmers



### Was ist ein Arbeitszimmer im steuerlichen Sinn:

Büromäßig eingerichteter Raum, der in die häusliche Sphäre eingebunden ist.



### Für den Werbungskostenabzug schädlich ist:

a)

Wenn die Räumlichkeit nicht so gut wie ausschließlich (mind. zu 90%) beruflich genutzt wird

b)

Wenn eine ständige Durchquerung des Raumes zur Nutzung anderer privater Räume notwendig ist

c)

Wenn ein gesonderter Raum lediglich durch die Abtrennung durch einen Schrank entsteht (bspw. Arbeitsecken)

# Steuerrechtliche Auswirkungen mobilen Arbeitens in Deutschland

## Auswirkungen auf Ebene des Arbeitnehmers

Werbungskostenabzug kann in folgender Höhe erfolgen:

a)

- Für die Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht.
- Sofern das Bürogebäude des Arbeitgebers nicht offiziell geschlossen ist und lediglich empfohlen/gewünscht wird, dass vorübergehend keine Tätigkeiten im Büro vorgenommen werden, steht ein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung.



**Kappung auf 1.250 € p.a.**

Höchstbetrag ist personenbezogen anzuwenden (Nutzung durch Ehegatten).

Es erfolgt keine zeitanteilige Kürzung dieses Betrages.

oder

b)

- Das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit darstellt, auch wenn ein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht.
- Dies kann insbesondere vorliegen, wenn das Bürogebäude seitens des Arbeitgebers/aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen wurde oder sich der Mitarbeiter in Quarantäne befindet.



**Kosten zu 100% abzugsfähig**



Im Jahressteuergesetz 2020 soll eine Home Office-Pauschale in **§ 4 Abs. 5 Nr. 6b S. 4 EStG-E** für empfohlenes Remote Work in Höhe von **EUR 5 pro Arbeitstag; max. EUR 600 im Kalenderjahr** aufgenommen. Diese Regelung (für Arbeitstage an denen keine Beschäftigungsstätte außerhalb der eigenen Wohnung aufgesucht wird) soll vom **01.01.2020 bis 31.12.2021** gelten

# Steuerrechtliche Auswirkungen mobilen Arbeitens in Deutschland

## Leistungen des Arbeitgebers



### Leistungen des Arbeitgebers:

1

#### **Der Arbeitgeber stellt IT-Ausstattung (Bildschirm, Laptop, etc.) im Rahmen einer Leihe zur Verfügung**

- Zurverfügungstellung der Arbeitsmittel erfolgt für betriebliche Zwecke
- Steuerfrei (Anmerkung: gilt auch für die private Nutzung)

2

#### **Der Arbeitgeber übereignet die IT-Ausstattung (Bildschirm, Laptop, etc.)/Internetzugang dem/der Mitarbeiter/in**

- Es handelt sich um steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn, selbst wenn die Ausstattung vollumfänglich beruflich genutzt wird. Alternativ kann der Wert der übereigneten Ausstattung/Internetzugang pauschal mit 25% besteuert werden (dies löst Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung aus)

3

#### **Der Arbeitgeber gewährt eine pauschale Zahlung/Zuschuss für das Home Office (anteilige Mietkosten, Stromkosten, Internetkosten etc.)**

- Es handelt sich um steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn

4

#### **Der Arbeitgeber gewährt einen Zuschuss zu Internet-/Telekommunikationskosten**

- Alternative 1:* Sofern der berufliche Anteil nachgewiesen werden kann, ist dieser als Auslagenersatz steuerfrei
- Alternative 2:* Der Arbeitgeber kann 20% des Rechnungsbetrags, höchstens 20 € monatlich, steuerfrei ersetzen (die Rechnung ist jedoch zum Lohnkonto zu nehmen, hier ist ein repräsentativer Dreimonatszeitraum möglich)
- Alternative 3:* Pauschalbesteuerung mit 25% möglich, soweit der Zuschuss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird

5

#### **Der Arbeitgeber erstattet dem/der Mitarbeiter/in Arbeitsmittel (Bürostuhl, Schreibtisch sowie Verbrauchsmaterial wie Stifte, Toner, Druckerpapier, etc.)**

- Es handelt sich um steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn

# Steuerrechtliche Auswirkungen mobilen Arbeitens in Deutschland

## Sonstige steuerliche Auswirkungen einer Home Office Tätigkeit



### Versteuerung eines Firmenwagens für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte:

1

Geldwerter Vorteil für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte („0,03%-Regelung“) wird auch angesetzt, wenn der Pkw für die Fahrten lediglich sporadisch oder gar nicht genutzt wird. Aber: Bei Nutzungsverbot - Direktionsrecht des Arbeitgebers zur Ausübung der Tätigkeit im Home Office oder behördliche Schließung des Gebäudes - kein Ansatz der 0,03%-Regelung.

2

Alternativ kann der Ansatz des geldwerten Vorteils mit  $0,002\%$  des Bruttolistenpreises x Entfernung pro Fahrt angesetzt werden. Ermittlung erfolgt jedoch auf Jahresbasis, somit ist dieser Ansatz günstiger, wenn  $< 180$  Tage zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte gependelt wird.

3

Ein Wechsel zwischen der pauschalen Ermittlung sowie der Ermittlung pro Fahrt darf im Lohnsteuerverfahren unterjährig nicht erfolgen. Dem/der Mitarbeiter/in steht jedoch eine Korrektur im Rahmen der Einkommensteuererklärung frei.

# Steuerrechtliche Auswirkungen mobilen Arbeitens in Deutschland

## Begründung einer Betriebsstätte

Die Begründung einer Betriebsstätte im In- und Ausland richtet sich nach dem jeweils anwendbaren Recht. Nichtsdestotrotz können einzelne Merkmale für oder gegen das Vorliegen einer Betriebsstätte sprechen.

### Merkmale für eine Betriebsstätte

- Das Wohnhaus/die Wohnung ist durch die berufliche Mitnutzung äußerlich geprägt
- In den Räumlichkeiten finden regelmäßig Kundenkontakte statt
- Es gibt äußerliche Hinweise auf die Präsenz des Unternehmens, bspw. Klingel, Türschild o.ä.
- Abschluss von Verträgen oder vertragsreife Anbahnung von Geschäften („ständiger Vertreter“)



### Merkmale gegen eine Betriebsstätte

- Das Arbeitszimmer ist in der Wohnung räumlich fest integriert
- Es gibt keine äußerlichen Hinweise auf die Präsenz des Unternehmens
- Kosten für das Arbeitszimmer werden von dem Arbeitgeber nicht übernommen
- Argument der „höheren Gewalt“/„vorübergehend“ vs. „dem Unternehmen dienend“/„ständig“

# Sozialversicherungsrecht

# Deutsches Sozialversicherungsrecht: Unfallversicherung

## Versicherungsschutz im Home Office

### Unfallversicherung: Versicherungsschutz im Home Office

- ✓ Auch im „Home Office“ sind die Mitarbeiter bei dienstlicher Tätigkeit versichert - es gelten aber einige Besonderheiten:
- ✓ Kernfrage: **Steht die Tätigkeit in einem engen Zusammenhang mit den beruflichen Aufgaben?**
  - Ein Unfall infolge einer versicherten Tätigkeit ist **ein Arbeitsunfall** und steht damit unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung
  - **Eigenwirtschaftliche Tätigkeiten („private Tätigkeiten“)** sind nicht gesetzlich unfallversichert.
  - Die Abgrenzung zwischen versicherter und unversicherter Tätigkeit ist nicht immer klar.
- ✓ Ein eigenes Zimmer im Wohnbereich steht zur Verfügung: Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung beschränkt auf dieses Arbeitszimmer
- ✓ Ereignet sich der Unfall in den Räumen, die gleichzeitig privat und beruflich genutzt werden: Handlungstendenz nachweisen, dass eine dem Unternehmen dienende Tätigkeit auszuüben war
- ✓ Versichert sind auch Wege vom häuslichen Arbeitsplatz zum Unternehmenssitz



**Einzelfälle werden immer im Detail geprüft und gemäß der Umstände des jeweiligen Einzelfalls entschieden.**



# Internationales Recht: Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts

## Risiko für Arbeitgeber



Unser Mitarbeiter ist in seinem „**Home Office**“ in **Deutschland** tätig.



Unser Mitarbeiter ist in seinem „**Home Office**“ im **Ausland** tätig.

- **EU/EWR/Schweiz/UK**
- **Länder mit Sozialversicherungsabkommen**
- **Vertragsloses Ausland**



### Wichtige Fragen:

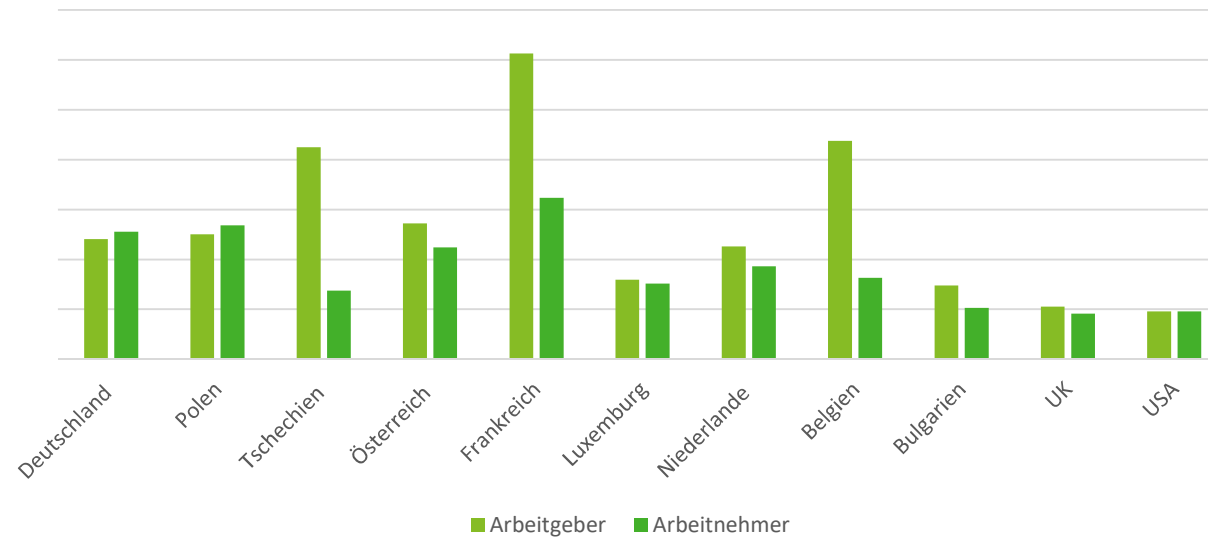
**Welchem Sozialversicherungssystem ist der Mitarbeiter zugehörig?**

**Welche Pflichten haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erfüllen?**

**Besteht Handlungsbedarf oder ein Risiko für den Arbeitgeber?**

# Internationales Recht: Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts

Wenn das ausländische Sozialversicherungsrecht anwendbar ist



Wenn sich die Zugehörigkeit zum Sozialversicherungssystem ändert, sind die Bestimmungen des anderen Staates anzuwenden:

- **Unterschiedliches Registrierungs- und Meldeverfahren**
- **Abweichende Melde- und Zahlungsfristen; Verjährungsfristen können deutlich abweichen**
- **Praktische Schwierigkeiten (Kommunikationssprache, Antragstellung)**

**Übertragung der Arbeitgeberpflichten an den Arbeitnehmer:** Entlastung des Arbeitgebers (mit Risiken)

# Europäisches Sozialversicherungsrecht: Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts

## Bestimmung des anzuwendenden Sozialversicherungsrechts

### Grundsätze:



Tätigkeitsstaatsprinzip



Ein Sozialversicherungssystem




Gleichbehandlung



Anrechnung der Versicherungszeiten

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.

1/3

©European Commission


# Europäisches Sozialversicherungsrecht: Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts

## Regelmäßige Tätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten – „multistate worker“

Eine Erwerbstätigkeit wird gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten ausgeübt, wenn - bezogen auf die kommenden 12 Monate - davon auszugehen ist, dass der Arbeitnehmer regelmäßig (mindestens an einen Tag im Monat oder an mindestens fünf Tagen im Quartal) in Deutschland und auch in einem bestimmten anderen Mitgliedstaat arbeitet.



### **Ausübung eines wesentlichen Teils ( $\geq 25\%$ ) der Beschäftigung im Wohnstaat**

 Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaates



### **Ausübung KEINES wesentlichen Teils der Beschäftigung im Wohnstaat**

 Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat (bei einem Arbeitgeber)



### **Wichtige Themen:**

**Wohnsitz im Sinne der EU-Rechtsvorschriften**

**Wesentlicher Teil der Tätigkeit (“25 % Regelung”)**

# Internationales Recht: Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts

## Bestimmung des anzuwendenden Sozialversicherungsrechts - Ausnahmevereinbarung



**Abweichende Vereinbarung der beteiligten Staaten über das anzuwendende Sozialversicherungsrecht**



**Fragen**

1. Ist die Ausnahmevereinbarung immer möglich?
2. Wie stehen die Erfolgschancen?

**Unsere Erfahrung: Die Länder unterstützen die Anträge auf die Ausnahmevereinbarung unterschiedlich**

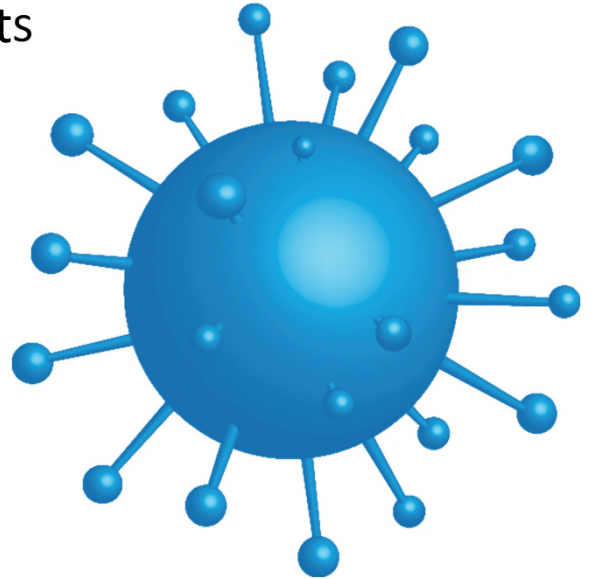
- Oft wird eine gesonderte Prüfung durchgeführt
- Eher weniger Bereitschaft für die Vergangenheit
  - **Belgien** und **Niederlande** besonders kritisch; viele Ablehnungen in **UK** und **Tschechien**

# Internationales Recht: Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts

## Neue Fragestellung COVID-19

- Wenn die Tätigkeit **vorübergehend** ganz oder teilweise von zu Hause aus in einem anderen Staat ausgeübt wird, ergeben sich aufgrund vorübergehend anderer Verteilung der Arbeitszeit keine Änderungen hinsichtlich des anwendbaren Sozialversicherungsrechts.
- Sollte eine „**multistate worker A1 Bescheinigung**“ bereits vorliegen, bleibt diese weiterhin gültig.
- Sollte für die ausländischen Behörden ein Nachweis über das anwendbare Recht erforderlich sein, kann der Arbeitgeber eine A1 Bescheinigung für „Entsendung“ beantragen (Art. 12 der EU-VO 883/2004).

➡ Unterschiedliche Handhabung in anderen Ländern



! **Wichtig:** Die Behörden unterscheiden zwischen „COVID-19-Fällen“ und „Anpassung der Vergangenheit“

🌐 **Vertragsloses Ausland/Länder mit Sozialversicherungsabkommen:** Grauzone - keine spezifischen Anweisungen der Behörden

# Internationales Recht: Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts

## „Home Office“ und BREXIT



Gemäß Austrittsabkommen zwischen der EU und UK ist die EU Verordnung 883/2004 lediglich für den Übergangszeitraum bis zum 31.12.2020 uneingeschränkt auf grenzüberschreitende Sachverhalte anwendbar.



**Für Zeiträume ab dem 01.01.2021** gilt dies nur für Personen, die bereits vor dem Ende des Übergangszeitraumes einen grenzüberschreitenden Bezug zu UK hatten.



Die A1 Bescheinigung für die Zukunft wird weiterhin gültig sein



### Unsere Empfehlung:

Die A1 Bescheinigung ist für bestehende Sachverhalte noch in 2020 zu beantragen.



Regelungen für die „neuen“ Sachverhalte ab 01.01.2021 sind noch unklar



# Praxisbeispiel



# Beispiel aus der Praxis

## Remote Work im Ausland



# Beispiel aus der Praxis

## Remote Work im Ausland

### Sachverhalt:

### Arbeitgeber:

- Unternehmen mit Sitz in Deutschland

### Arbeitnehmer:

- Erik Mustermann
- deutscher Staatsbürger
- verheiratet, zwei minderjährige Kinder




### Policy für „Remote Working“:

- Im Unternehmen besteht keine „Home Office“ oder „Remote Working“ policy

### Freigabe der Tätigkeit im „Home Office“:

- In der Praxis lediglich intern vom Vorgesetzten genehmigt





 Das Unternehmen hat sehr gute Erfahrungen mit „Home Office“ gemacht: die Tätigkeit von „zu Hause“ hat keinen negativen Einfluss auf das Tagesgeschäft.

# Beispiel aus der Praxis

## Remote Work im Ausland



Juni 2018 – „Home Office“ wurde vom Vorgesetzten genehmigt

-  Policy für „Remote Working“: besteht bei dem Unternehmen noch nicht (befindet sich in der internen Diskussion)
-  „Home Office“ wurde vom Vorgesetzten genehmigt; der Arbeitnehmer ist sehr dankbar, da seine Reisezeit signifikant verringert wird
-  Die Absprache zwischen dem Vorgesetzten und Herrn Mustermann wurde nicht dokumentiert
- 

<b>Erik Mustermann</b>	
<b>Bruttovergütung:</b>	100.000 EUR/jährlich
<b>Sozialversicherungssystem:</b>	Deutschland
<b>Lohnsteuer:</b>	vollständiger Lohnsteuereinbehalt
<b>Kontaktanschrift:</b>	Regensburg

**Wichtige Frage**

Wie waren die  
**tatsächlichen Verhältnisse**  
im Falle  
von Herrn Mustermann?

# Beispiel aus der Praxis

## Remote Work im Ausland



- Es besteht keine schriftliche Vereinbarung über die Tätigkeit im „Home Office“
- Es gibt auch keinen nachweisbaren Schriftverkehr
- In der Personalakte von Herrn Mustermann ist nur ein Vermerk zu finden, dass im Januar 2015 eine „Bestätigung über das bestehende Arbeitsverhältnis“ für eine ausländische Bank ausgestellt wurde



Familie von Herrn Mustermann ist bereits im Jahr 2017 nach Tschechien umgezogen  
Mittelpunkt der Lebensinteressen befindet sich seit 2017 in Tschechien



**DAVON WEISS DIE  
HR-ABTEILUNG NICHTS**



An den Arbeitstagen in Deutschland übernachtet Herr Mustermann bei seinen Eltern (Kontaktanschrift in der Personalakte)

<b>Montag:</b>	Tschechien	Arbeit im Home Office; am Abend Fahrt zu den Eltern nach Deutschland
<b>Dienstag:</b>	Deutschland	Arbeit im Büro (Regensburg)
<b>Mittwoch:</b>	Deutschland	Arbeit im Büro (Regensburg)
<b>Donnerstag:</b>	Deutschland	Arbeit im Büro; am Abend Fahrt zur Familie nach Tschechien
<b>Freitag:</b>	Tschechien	Arbeit im Home Office



**DAVON WEISS DIE  
HR-ABTEILUNG NICHTS**

# Beispiel aus der Praxis

## Remote Work im Ausland

**Steuererklärung:** Persönliche Verantwortung von Herrn Mustermann



**DAVON WISSEN WIR ALS  
ARBEITGEBER NICHTS**



### März 2019 – Selbstveranlagung: Abgabe der Einkommensteuererklärung in Tschechien

- Herr Mustermann erklärt seine Einnahmen aus Vermietung einer Wohnung in Tschechien und macht den Verlust aus Vermietung geltend
- Dabei zieht er die gezahlten Schuldzinsen für seine Hypothek ab
- Die Vergütung von der deutschen Gesellschaft wurde nicht erklärt



### April 2019 – Rückfrage vom tschechischen Finanzamt

- Die Vollständigkeit der tschechischen Einkommensteuererklärung wurde in Frage gestellt
- ➡ Gesamteinkommen muss erklärt werden



### Juli 2019 – Abgabe der berechtigten tschechischen Einkommensteuererklärung

- Es wurde die Gesamtvergütung (Gehalt vom deutschen Arbeitgeber) erklärt
- ➡ Die Vergütung für die Tätigkeit in Tschechien und in den Drittstaaten wurde versteuert
- ➡ Die Vergütung für die Tätigkeit in Deutschland wurde von der Besteuerung freigestellt
- ➡ Es ergibt sich eine Steuernachzahlung

# Beispiel aus der Praxis

## Remote Work im Ausland



**Steuererklärung:** Persönliche Verantwortung von Herrn Mustermann



**DAVON WISSEN WIR ALS  
ARBEITGEBER NICHTS**

**September 2019 – Abgabe der Einkommensteuererklärung in Deutschland**

- Es wurde eine Einkommensteuererklärung für unbeschränkt Steuerpflichtige abgegeben und vom Finanzamt abgelehnt (kein Wohnsitz/gewöhnlicher Aufenthalt in Deutschland). Zur Erstattung der zu viel einbehaltenen Lohnsteuer wurde daraufhin eine Antragsveranlagung für beschränkt Steuerpflichtige (EU-Staatsbürger) abgegeben.
  - Die Vergütung für die Tätigkeit in Tschechien und in den Drittstaaten wurde freigestellt
  - Die Vergütung für die Tätigkeit in Deutschland wurde besteuert
  - Es ergibt sich eine Steuererstattung



**ABER:**

- Wäre der Lohnsteuereinbehalt korrekt und ordnungsgemäß durchgeführt worden, wäre Herr Mustermann nicht verpflichtet, eine Steuererklärung in Deutschland abzugeben
- Herrn Mustermann ist ein **steuerlicher Nachteil durch den Progressionsvorbehalt entstanden**

# Beispiel aus der Praxis

## Remote Work im Ausland



**Januar 2020 – Schreiben von der tschechischen Sozialversicherungsbehörde an den deutschen Arbeitgeber**



**HINWEIS:** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Pflichten, welche sich nach den nationalen Rechtsvorschriften ergeben, zu erfüllen.

- **Herr Mustermann: das tschechische Sozialversicherungssystem ist seit Juni 2018 anwendbar**



- Der Arbeitgeber hat sich in Tschechien zu registrieren und die Beiträge nachzuzahlen
- Die in Deutschland gezahlten Beiträge sind zu erstatten
- Es besteht Anspruch auf die Leistungen nach den tschechischen Rechtsvorschriften
- Die A1 Bescheinigung ist in Tschechien zu beantragen



**Ausnahmereinbarung - Abstimmung zwischen den deutschen und tschechischen Behörden - vom Arbeitgeber und Herrn Mustermann in Deutschland gestellt**



# Beispiel aus der Praxis

## Remote Work im Ausland



### September 2020 – Schreiben der DVKA an das Unternehmen und Herrn Mustermann

- **Endgültige Entscheidung: das tschechische Sozialversicherungssystem ist seit Juni 2018 anwendbar**
  - Die tschechischen Behörden haben dem Antrag nicht stattgegeben
  - Das tschechische Sozialversicherungsrecht ist hiermit rückwirkend und für die Zukunft anwendbar
  - Die tschechische Sozialversicherungsbehörde hat Verzugszinsen festgesetzt



# Beispiel aus der Praxis

## Remote Work im Ausland



September 2020 – Schreiben von der tschechischen Finanzverwaltung an den Arbeitgeber



### **Begründung einer steuerlichen Betriebsstätte der deutschen Gesellschaft in Tschechien**

- Da Herr Mustermann in Tschechien regelmäßig tätig und mehr als 183 Tage im Kalenderjahr anwesend ist sowie eine Vollmacht zur Verhandlung und Abschluss von Verträgen mit den Kunden in Zentral- und Osteuropa hat, geht die tschechische Finanzverwaltung davon aus, dass eine steuerliche Betriebsstätte des deutschen Unternehmens in Tschechien begründet wurde
- Die deutsche Gesellschaft wurde aufgefordert, den Sachverhalt zu erklären

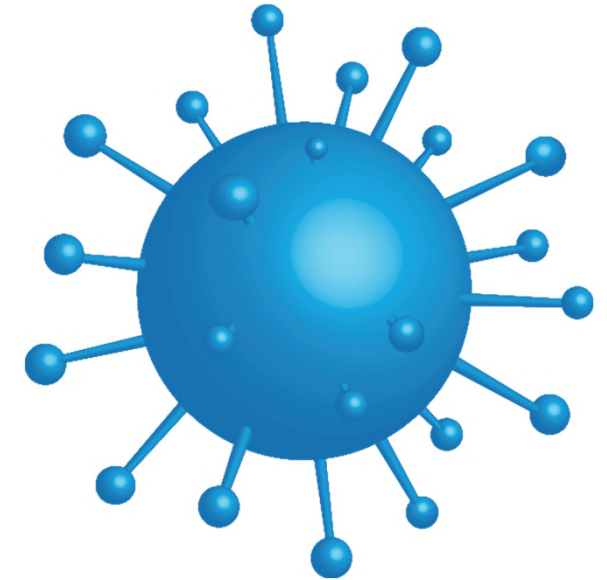
# Beispiel aus der Praxis

## Remote Work im Ausland



September 2020 – COVID 19

- Herr Mustermann arbeitet weiterhin aus seinem Home Office in Tschechien



### Sozialversicherung:

- Die Sozialversicherungsbeiträge werden weiterhin in Tschechien abgeführt (keine Sonderregelung)



### Steuern:

- Es besteht keine Konsultationsvereinbarung zwischen Deutschland und Tschechien
- Die Lohnsteuer ist in Deutschland korrekt zu ermitteln und einzubehalten
- Sollte eine lohnsteuerliche Betriebstätte in Tschechien vorliegen:
  - ➡ ist die tschechische Lohnsteuer zu ermitteln und abzuführen
  - ➡ ist die Körperschaftsteuer zu ermitteln und eine Körperschaftsteuererklärung abzugeben

# Beispiel aus der Praxis

## Remote Work im Ausland

### **Wichtige Frage**

**Was haben wir  
aus diesem Praxisbeispiel  
gelernt?**

# Was haben wir anhand dieses Beispiels gelernt

## Remote Work im Ausland

**Damit wir die Herausforderungen der grenzüberschreitenden Arbeit im „Home Office“ aus steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Sicht vermeiden:**



- Interne „Remote Working Policy“ soll auch die grenzüberschreitenden Tätigkeiten und internationale Sachverhalte berücksichtigen
- Unternehmenskommunikation zwischen „Business“ und HR/Mobility-Abteilung ist sicherzustellen
- Vereinbarungen zwischen den Mitarbeitern und den Vorgesetzten sind zu dokumentieren



### **Sozialversicherung:**

- Zugehörigkeit zum Sozialversicherungssystem prüfen
- A1 Bescheinigung zu Beginn der grenzüberschreitenden Tätigkeit beantragen



### **Steuern:**

- Die Ansässigkeit der international tätigen Mitarbeitern prüfen und dokumentieren
- Bei der Gehaltsabrechnung ist die Lohnsteuer korrekt zu ermitteln und abzuführen
- Betriebsstättenthemen sind frühzeitig zu adressieren

# Q&A

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

# Unsere weiteren Ansprechpartner im Arbeitsrecht



# Unsere weiteren regionalen Ansprechpartner im Arbeitsrecht



**Klaus Heeke**  
Employment & Pensions  
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Partner

Tel.: +49 211 8772 3107  
E-Mail: kheeke@deloitte.de



**Frauke Heudtlaß**  
Employment & Pensions  
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Partner

Tel.: +49 211 8772 2587  
E-Mail: fheudtlass@deloitte.de



**Dr. Lars Hinrichs, LL.M.**  
Employment & Pensions  
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Partner  
Deloitte Legal

Tel.: +49 40 3785 3828  
E-Mail: lhinrichs@deloitte.de



**Dr. Marc Spielberger**  
Employment & Pensions  
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Partner  
Deloitte Legal

Tel.: +49 89 29036 8978  
E-Mail: mspielberger@deloitte.de

# Unsere weiteren regionalen Ansprechpartner im Arbeitsrecht



**Marcus Kessel**

Employment & Pensions

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

Partner

Tel.: +49 221 9732 4171

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

# Unsere weiteren Ansprechpartner in der COVID 19-Task Force von Deloitte Legal

# Deloitte Legal COVID-19 Task Force



**Dr. Till Contzen**  
Commercial Law (Digitale Wirtschaft, IT/IP)  
Rechtsanwalt  
Partner

Tel.: +49 69 71918 8439  
E-Mail: tcontzen@deloitte.de



**Dr. Michael Fischer**  
Corporate und M&A  
Rechtsanwalt  
Partner

Tel.: +49 89 29036 8902  
E-Mail: mifischer@deloitte.de



**Thomas Northoff**  
Managing Partner Deloitte Legal Germany  
Rechtsanwalt  
Partner

Tel.: +49 89 29036 8566  
E-Mail: tnorthoff@deloitte.de



**Felix Skala, LL.M.**  
Competition Law  
Rechtsanwalt  
Partner

Tel.: +49 40 378 5380  
E-Mail: fskala@deloitte.de

# Deloitte Legal COVID-19 Task Force



**Johannes T. Passas**  
Commercial Law  
Rechtsanwalt  
Partner

Tel.: +49 511 30755 9546  
E-Mail: [jpassas@deloitte.de](mailto:jpassas@deloitte.de)



**Dr. Charlotte Sander**  
Employment & Pensions  
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Partnerin

Tel.: +49 511 30755 9536  
E-Mail: [csander@deloitte.de](mailto:csander@deloitte.de)



**Felix Felleisen**  
Corporate und M&A  
Rechtsanwalt  
Partner

Tel.: +49 211 8772 2553  
E-Mail: [ffelleisen@deloitte.de](mailto:ffelleisen@deloitte.de)

# Deloitte Legal

# Experience the future of law, today

Mehr als  
**2,500**  
Anwälte

in  
**80+**  
Ländern

## Nahtlose Zusammenarbeit

Grenzüberschreitend und mit andern Deloitte Business Lines

Als Teil des weltweiten Deloitte Professional Services Netzwerks, arbeitet Deloitte Legal eng mit Kollegen weltweit zusammen, um Mandanten eine integrierte Beratung und multinationale Lösungen zu bieten, die:



**Konsistent** mit ihrer Unternehmensvision



**Technologie-basiert** für eine bessere Zusammenarbeit und mehr Transparenz



**Maßgeschneidert** auf die Unternehmensform und den lokalen Markt

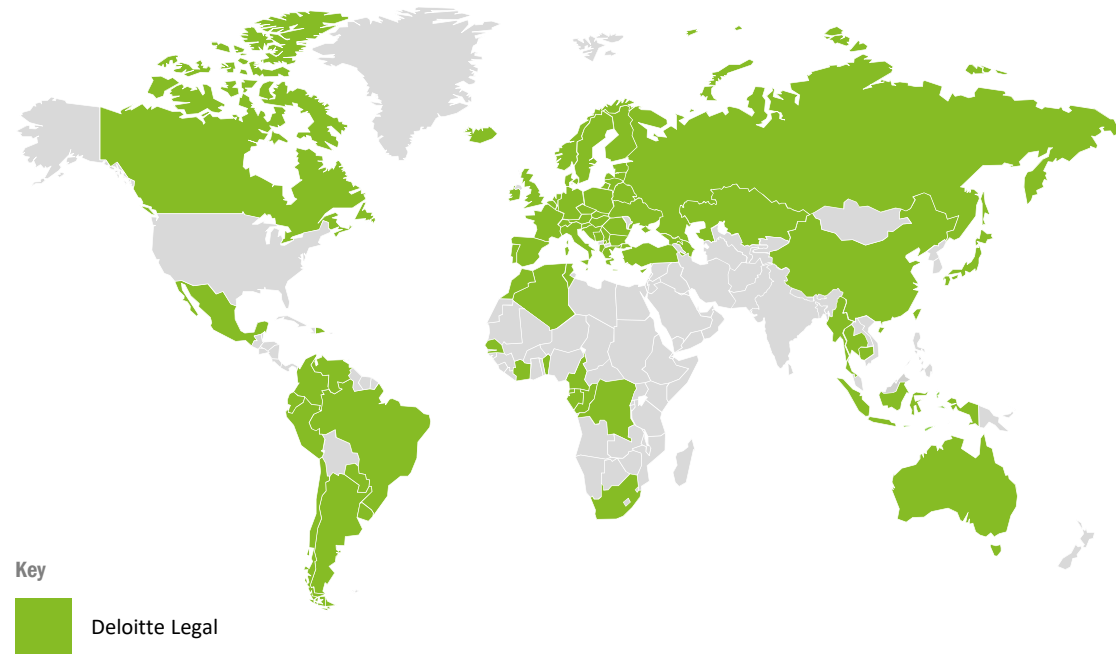


**Sensibilisiert** für die jeweiligen regulatorischen Bestimmungen



# Deloitte Legal ist weltweit stark aufgestellt

Wir erbringen Rechtsberatungsleistungen in **80+** Ländern und können dank unserer Beziehungen zu hochqualifizierten Anwaltskanzleien Mandanten in knapp **150** Ländern der Welt beraten.



Deloitte Legal global coverage

## Deloitte Legal practices

1. Albania	15. Cameroon	29. El Salvador	43. Indonesia	57. Myanmar	71. Slovenia
2. Algeria	16. Canada	30. Equatorial Guinea	44. Ireland	58. Netherlands	72. South Africa
3. Argentina	17. Chile	31. Estonia	45. Italy	59. Nicaragua	73. Spain
4. Armenia	18. China	32. Finland	46. Ivory Coast	60. Norway	74. Sweden
5. Australia	19. Colombia	33. France	47. Japan	61. Paraguay	75. Switzerland
6. Austria	20. Congo, Rep. of	34. Gabon	48. Kazakhstan	62. Peru	76. Taiwan
7. Azerbaijan	21. Costa Rica	35. Georgia	49. Kosovo	63. Poland	77. Thailand
8. Belarus	22. Croatia	36. Germany	50. Latvia	64. Portugal	78. Tunisia
9. Belgium	23. Cyprus	37. Greece	51. Lithuania	65. Romania	79. Turkey
10. Benin	24. Czech Rep.	38. Guatemala	52. Luxembourg	66. Russia	80. Ukraine
11. Bosnia	25. Dem Rep of Congo	39. Honduras	53. Malta	67. Senegal	81. Uruguay
12. Brazil	26. Denmark	40. Hong Kong	54. Mexico	68. Serbia	82. United Kingdom
13. Bulgaria	27. Dominican Republic	41. Hungary	55. Montenegro	69. Singapore	83. Venezuela
14. Cambodia	28. Ecuador	42. Iceland	56. Morocco	70. Slovakia	





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.

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).