

Remote Work bei Auslandsbanken



Remote Work bei Auslandsbanken

Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen haben die Vorteile der neuen Arbeitsformen zwischenzeitlich kennen- und auch schätzen gelernt. Vermehrt wird die Möglichkeit, „remote“ zu arbeiten, nun nicht mehr nur auf das heimliche Arbeitszimmer bezogen, sondern der Blick streift häufiger über die Grenzen.

Dabei können die Beweggründe sowie die Durchführung durchaus unterschiedlich sein und reichen von kurzfristigen Tätigkeiten aufgrund von Bekannten- oder Verwandtschaftsbesuchen im Ausland über die sogenannte „Workation“ (Arbeiten im Ausland im Anschluss an einen Urlaub) bis hin zu einem geplanten Perspektivenwechsel durch eine längerfristige Tätigkeit im Ausland.

Allen Alternativen gemeinsam ist jedoch, dass die Beweggründe im persönlichen und nicht im beruflichen Bereich zu finden sind und sich so von einer „Dienstreise“ unterscheiden.

Entsprechend können nachfolgende Herausforderungen im Hinblick auf die steuer-, sozialversicherungs- und immigrationsrechtliche Compliance sowohl der Mitarbeiter:innen als auch des Arbeitgebers bestehen:



Einkommen- und lohnsteuerliche Fragestellungen

- Mögliche steuerfreie Erstattung oder Zurverfügungstellung von typischen Home-Office-Aufwendungen (z. B. Büromöbel, technische Ausstattung, Verbrauchsmaterialien, Internet- und Telekommunikationskosten) sowie Auswirkungen auf die Versteuerung des geldwerten Vorteils für die Nutzung des Firmenwagens für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte
- Zuweisung des Besteuerungsrechtes an das betreffende Gastland, insbesondere bei einem längeren Aufenthalt oder in Ländern ohne Anwendbarkeit eines Doppelbesteuerungs-abkommens (z. B. Brasilien, Hongkong)
- Ein besonderes Augenmerk ist auf die Mitarbeiter:innen zu legen, welche zum Beispiel aufgrund von Staatsangehörigkeit, Verwandtschaftsbeziehungen oder aufgrund eines bestehenden (Zweit-)Wohnsitzes in dem betreffenden Gastland bereits eine gewisse Verwurzelung haben.
- Steuerliche Registrierungs- und Abführungsverpflichtungen (z. B. Lohnsteuereinbehalt durch Aufsetzen einer Gehaltsabrechnung) für den Arbeitgeber im betreffenden Gastland
- Mögliche Verpflichtung zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung oder ähnlicher steuerlich relevanter Meldungen



Sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen

- Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts und Identifizierung aller Pflichten, die sich für den Arbeitgeber und gegebenenfalls Mitarbeiter:innen ergeben (insbesondere Registrierungs-, Melde- und Beitragspflichten)
- Erfüllung aller Pflichten nach dem (komplexeren) ausländischen Sozialversicherungsrecht
- Behandlung und Absicherung eines Arbeitsunfalls bei Remote Work im Ausland
- Beantragung der Bescheinigungen über das anwendbare Sozialversicherungsrecht (A1-Bescheinigung, Certificate of Coverage)



Immigrationsrechtliche Fragestellungen

- Prüfung und Einholung erforderlicher Genehmigungen und Arbeitserlaubnisse im Gastland
- Auswirkungen von kurz- und längerfristigen Abwesenheiten oder Ergänzungen zum Arbeitsvertrag auf den bereits vorhandenen Aufenthaltsstatus
- Auslösung von Meldepflichten bei den ausländischen Behörden aufgrund einer möglichen vorübergehenden Verlagerung des Lebensmittelpunktes

Ansprechpartner Deloitte



Constantin Betz Partner

Tel: + 49 211 8772 4761
Mobile: + 49 151 58070542
Email: cbetz@deloitte.de



Konstanze Dusch Director

Tel: + 49 69 75695 6202
Mobile: + 49 151 18293192
Email: kdusch@deloitte.de



Daniel Riehle Senior Manager

Tel: + 49 711 16554 7222
Mobile: + 49 151 58071434
Email: driehle@deloitte.de

Ansprechpartner VAB



Markus Erb Prokurist und Direktor

Tel: + 49 69 975850 0
Mobile: + 49 172 6949883
Email: markus.erb@vab.de



Unternehmenssteuerliche Fragestellungen

Neben den möglichen Auswirkungen der Auslandstätigkeit für die Mitarbeiter:innen, können sich auch unternehmenssteuerliche Auswirkungen durch die Begründung einer Betriebsstätte im Gastland ergeben.

Risikoerhöhend wirken sich dabei insbesondere folgende Konstellationen aus:

- Leitende Angestellte, z. B. Geschäftsführer:innen, Prokuristen, sonstige Handlungsbevollmächtigte oder Vertriebsmitarbeiter:innen sind zeitweise aus dem Ausland tätig.
- Mitarbeiter:innen sind in einer großen Anzahl gleichzeitig oder rollierend nacheinander im jeweiligen Gastland tätig.

Die Folgen einer Betriebsstättenbegründung im Ausland können vielfältig sein und insbesondere folgende beinhalten:

- Registrierung des Arbeitgebers bei den ausländischen Finanzbehörden
- Abgabe einer jährlichen Steuererklärung sowie Ermittlung der möglicherweise zu steuernden Einkünfte
- Verpflichtung zur Abgabe weiterer Steuererklärungen (Gewerbesteuer, sogenannte Nexus-Steuern wie Gemeinde-/ Bundesstaatensteuer)

Schlussendlich wird eine Betriebsstättenbegründung auch Auswirkungen auf die persönliche Steuerpflicht der Mitarbeiter:innen sowie auf die Einbehaltungspflichten des Arbeitgebers haben.

So wird regelmäßig der Gaststaat das Besteuerungsrecht auf das anteilige Gehalt, welches auf die Tätigkeit in diesem Staat entfällt, haben und der Arbeitgeber hat diese Steuern gegenüber dem ausländischen Fiskus abzuführen.

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige



Handlungsempfehlungen für den Arbeitgeber

- Prüfung möglicher steuer-, sozialversicherungs- und immigrationsrechtlicher Auswirkungen der Auslandstätigkeit vor Durchführung
- Aufsetzen eines Genehmigungsprozesses für Remote Work im Ausland
- Definition einer Höchstdauer sowie geeigneter Mitarbeitergruppen (eignet sich die Tätigkeit für Remote Work/handelt es sich um leitende Angestellte oder Vertriebsmitarbeiter:innen)
- Hierbei ist eine Einzelfallbetrachtung der pauschalen Genehmigung („Aufenthalt in Land X ist stets unschädlich“/„Ein Aufenthalt von X Tagen ist stets unschädlich“) vorzuziehen.
- Rechtzeitige Beantragung notwendiger Bescheinigungen und Meldungen (A1-Bescheinigung, Meldungen nach der Entsenderrichtlinie, Arbeits- und/oder Aufenthaltsgenehmigungen)
- „On the long run“: Aufsetzen einer Remote Work-Richtlinie und Implementierung IT-gestützter Lösungen zur Beantwortung steuer-, sozialversicherungs- und immigrationsrechtlicher Fragestellungen

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 Kunden. Weitere Informationen finden Sie www.deloitte.com/de/UeberUns.

Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund mehr als 345.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Dieses Angebot wurde ausschließlich für die interne Verwendung der im Angebot genannten Gesellschaft(en) erstellt. Eine Weitergabe an Dritte – auch in Auszügen – bedarf unserer vorherigen schriftlichen Zustimmung.