

Powered by:

HAUFE.

TK
Die
Techniker

Homeoffice und Ausland

Fachinformation für
Firmenkunden 2023

Christiane Droste-Klempf
Dr. Peter H. M. Rambach
6. Juli 2023

Referentin



Christiane Droste-Klemp
**Magister Volkswirtschaftslehre/
Germanistik/Geschichte**

- Beraterin zu sämtlichen Themen der Entgeltabrechnung
- Zahlreiche Publikationen zu den Themen Lohnsteuer-, Sozialversicherungsrecht, bAV, ATZ und flexible Arbeitszeit
- Ausgebildet zur Blended-Learning-Trainerin

Referent



Dr. Peter H.M. Rambach
Rechtsanwalt

- Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
- Fachautor
- Referent von zahlreichen arbeitsrechtlichen Themen
- Mehrfach als Fachanwalt für Arbeitsrecht in "Deutschlands Top Anwälte" empfohlen ("Focus Spezial" jährlich 2013-2022)
- Mitglied des Arbeitsrechtsausschusses der Bundesrechtsanwaltskammer

Inhaltsverzeichnis

„Homeoffice“, mobile Arbeit und Telearbeit aus (arbeits-) rechtlicher Sicht	5
Anspruch auf Arbeiten im Ausland	32
Kompaktübersicht Steuer-/SV-Recht Arbeiten im Ausland	43
Allgemeines zum Abkommensrecht	45
Vereinfachtes Prüfschema: Auslandseinsatz von Mitarbeitern	51
Bedeutung Betriebsstättenregelung	53
Besonderheiten Sozialversicherung	58
Grenzgängerregelung	63
Ausblick	77



**„Homeoffice“, Mobile
Arbeit und Telearbeit
aus (Arbeits-)
rechtlicher Sicht**

Begriffe – „Homeoffice“

Homeoffice

- ist **kein** rechtlicher Begriff und gesetzlich **nicht** geregelt.
- meint (meist) mobile Arbeit.
- beschreibt, dass gelegentlich Arbeiten an einem anderen Arbeitsplatz als in dem Gebäude des Arbeitgebers, meist von zu Hause aus, erledigt werden.
- „Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens. Sie ermöglicht es Beschäftigten, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich, zum Beispiel unter Nutzung tragbarer IT-Systeme (zum Beispiel Notebooks) oder Datenträger, für den Arbeitgeber tätig zu sein.“
(SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, Fassung 24. November 2021)

Begriffe – „Mobile Arbeit“

„Mobile Arbeit“

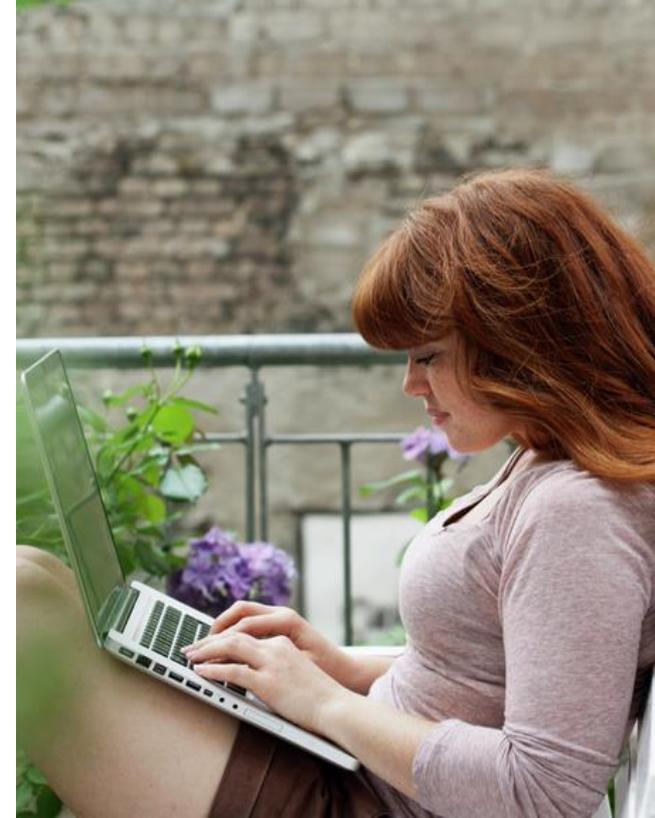
- = wenn die Arbeitsleistung nicht an einem festen Arbeitsort, insbesondere die Betriebsstätte gebunden ist, sondern von jedem denkbaren Arbeitsplatz aus erbracht wird („ortsungebundenes Arbeiten“).
- „Ein Arbeitnehmer arbeitet mobil, wenn er die geschuldete Arbeitsleistung unter Verwendung von Informationstechnologie außerhalb der Betriebsstätte
 1. von einem Ort oder von Orten seiner oder ihrer Wahl oder
 2. von einem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort oder von mit dem Arbeitgeber vereinbarten Orten erbringt.“

(= Definition Entwurf Mobile-Arbeit-Gesetz vom 26. November 2020)

Begriffe – „Mobile Arbeit“

„Mobile Arbeit“

- „Mobiles Arbeiten ist eine Arbeitsform, die nicht in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Absatz 1 ArbStättV oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Absatz 7 ArbStättV im Privatbereich des Beschäftigten ausgeübt wird, sondern bei dem die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten (zum Beispiel beim Kunden, in Verkehrsmitteln, in einer Wohnung) tätig werden.“
- „Für die Verrichtung mobiler Arbeit werden elektronische oder nichtelektronische Arbeitsmittel eingesetzt.“ (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, Fassung 24. November 2021)



Begriffe - Telearbeit

Telearbeit

- § 2 Absatz 7 ArbStättV

Telearbeitsplätze sind

- vom **Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze**
- im **Privatbereich** der Beschäftigten,
- für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten **vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit** und
- die **Dauer** der Einrichtung festgelegt hat.



Begriffe - Telearbeit

Beachten:

Ein **Telearbeitsplatz** ist vom Arbeitgeber **erst dann eingerichtet**, wenn

- Arbeitgeber und Beschäftigte die **Bedingungen** der Telearbeit **arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung** festgelegt haben und
- die **benötigte Ausstattung** des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen **durch den Arbeitgeber** oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten **bereitgestellt und installiert** ist.
- Möglich ist **ausschließliche oder alternierende** Telearbeit.

Probleme der Arbeit im Privatbereich

- Für **Telearbeitsplätze** gelten (nur) die **Anforderungen** von
 - **§ 3 ArbStättV (Gefährdungsbeurteilung)** bei der **erstmaligen Beurteilung** der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes.
 - **§ 6 ArbStättV (Unterweisung)**.
 - **Nummer 6 des Anhangs** der ArbStättV (**Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen**).
- Die Arbeitsbedingungen am Bildschirmarbeitsplatz zu Hause müssen **nicht** genau den Bedingungen im Betrieb entsprechen.
- Arbeitgeber darf die **Eigenart von Telearbeitsplätzen – Arbeiten in Privaträumen – berücksichtigen**.
- Der Telearbeitsplatz muss aber **sicher und geeignet für die Art der Tätigkeit** (Bildschirmarbeit) sein; die **Gesundheit der Beschäftigten darf nicht gefährdet werden**.

Begriff - Erscheinungsformen

Abgrenzung Bildschirmarbeit – mobile (Tele-)Arbeit („Mobile Office“)

- **§ 2 Absatz 5 ArbStättV**
- „Arbeitsplätze, die **sich in Arbeitsräumen befinden** und die mit Bildschirmgeräten und sonstigen Arbeitsmitteln ausgestattet sind.“

Wichtig | Schutzvorschriften der ArbStättV gelten unabhängig davon, ob sich der Arbeitsplatz im Betrieb oder in der Wohnung des Arbeitnehmers befindet.

Begriffe – „Remote Work“

„Remote work“ (= Fernarbeit)

- ist **kein** rechtlicher Begriff und gesetzlich **nicht** geregelt.
- unterscheidet sich von der Arbeit nur im Homeoffice dadurch, dass sie **an jedem beliebigen Ort stattfinden** kann.
- Arbeitnehmer ist nicht an das Firmenbüro gebunden. Er kann **zum Beispiel daheim, auf Reisen, auf einer Parkbank oder am Strand** arbeiten.
- Der **Kontakt zum Arbeitgeber** findet **online und telefonisch** statt.
- Arbeitsaufgaben müssen sich **komplett online** erledigen lassen.
- **Keine Präsenz im Betrieb erforderlich.**

Begriffe – „Workation“ – „Bleisure“

„Workation“

= zusammengesetzter Begriff aus

„*Work*“ und „*Vacation*“

„Arbeit im Urlaub“ - zum Beispiel **im Ausland**

„Bleisure“ oder „bleisure Travel“

= zusammengesetzter Begriff aus

„*Business*“ (Dienstreise) und

„*Leisure*“ (Freizeit) – zum Beispiel **im Ausland**

Anspruch auf „mobiles Arbeiten“?

Anspruch aus Tarifvertrag? Beispiele:

- **Private Versicherungswirtschaft:** Tarifvertrag mobiles Arbeiten (seit 1. Juli 2019)
- **Deutsche Bahn:** Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung im DB-Konzern (seit 1. Januar 2019)
- **Metall und Elektroindustrie:** Tarifvertrag zum Mobilien Arbeiten (seit 1. Januar 2018)
- **Südwestrundfunk (SWR):** Tarifvertrag zur flexiblen Gestaltung des Arbeitsortes im SWR (seit 1. Juli 2017)
- **Deutsche Telekom:** Tarifvertrag Telearbeit (seit 1. Mai 2016)
- **Westdeutscher Rundfunk (WDR):** Tarifvertrag über alternierende Telearbeit beim WDR Köln (seit 1. Juni 2006)

Gemeinsamkeit | Prinzip der (doppelten) Freiwilligkeit für Arbeitgeber (bei der Einführung/dem Angebot) und für Arbeitnehmer (bei der Annahme des Angebots)

Anspruch auf „Homeoffice“?

Anspruch des Arbeitgebers?

Art. 13 GG

- **(1) Die Wohnung ist unverletzlich.**
- (2) Durchsuchungen dürfen nur durch den Richter
- (3) Begründen bestimmte Tatsachen den Verdacht, dass jemand eine durch Gesetz einzeln bestimmte besonders schwere Straftat begangen hat, so dürfen zur Verfolgung der Tat auf Grund richterlicher Anordnung technische Mittel zur akustischen Überwachung von Wohnungen, in denen der Beschuldigte sich vermutlich aufhält, eingesetzt werden, wenn die Erforschung des Sachverhalts auf andere Weise unverhältnismäßig erschwert oder aussichtslos wäre. Die Maßnahme ist zu befristen. Die Anordnung erfolgt durch einen mit drei Richtern besetzten Spruchkörper. Bei Gefahr im Verzuge kann sie auch durch einen einzelnen Richter getroffen werden.

Anspruch auf „Homeoffice“?

Anspruch des Arbeitgebers?

- (7) **Eingriffe und Beschränkungen** dürfen im übrigen nur zur Abwehr einer gemeinen Gefahr oder einer Lebensgefahr für einzelne Personen, auf Grund eines Gesetzes auch zur Verhütung dringender Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung, insbesondere zur Behebung der Raumnot, zur Bekämpfung von Seuchengefahr oder zum Schutze gefährdeter Jugendlicher vorgenommen werden.

Art. 13 GG

Anspruch auf „Homeoffice“?

Anspruch des Arbeitgebers?

§ 106 Gewerbeordnung: Weisungsrecht des Arbeitgebers

„**Der Arbeitgeber kann** Inhalt, **Ort** und Zeit **der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen**, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.“

Heißt das:

Einseitige Anordnung von Telearbeit oder „Homeoffice“ durch den Arbeitgeber ist möglich?

NEIN!

Das Direktionsrecht betrifft **nicht** die Wohnung des Arbeitnehmers.

Anspruch auf „Homeoffice“?

Anspruch des Arbeitgebers?

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14. November 2018, 17 Sa 562/18

Der Arbeitgeber ist **nicht allein aufgrund seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts berechtigt, dem Arbeitnehmer Telearbeit zuzuweisen** (Rn.22).

- „Hierfür bietet **§ 106 Satz 1 GewO keine Grundlage**. Die Umstände einer ausschließlich in der eigenen Wohnung zu verrichtenden Arbeit sind mit einer Tätigkeit, die in einer Betriebsstätte zusammen mit weiteren Mitarbeitern des Arbeitgebers auszuüben ist, nicht zu vergleichen.“



Anspruch auf „Homeoffice“?

LAG Berlin-Brandenburg – Gründe:

- Der Arbeitnehmer **verliert den unmittelbaren Kontakt zu seinen** Kollegen und die Möglichkeit, sich mit ihnen auszutauschen, wird deutlich verringert.
- Auch werden die **Grenzen von Arbeit und Freizeit fließend**.
- Der Arbeitnehmer ist **für die betriebliche Interessenvertretung und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften schwerer erreichbar**.
- Dass Arbeitnehmer gleichwohl zum Beispiel zur **besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf** an einer Telearbeit interessiert sein können, ändert nichts daran, dass diese Form der Arbeit einem Arbeitnehmer **in aller Regel nicht einseitig von dem Arbeitgeber zugewiesen werden kann**.

Anspruch auf „Homeoffice“?

Anspruch des Arbeitgebers?

§ 241 BGB Pflichten aus dem Schuldverhältnis

- (1)
- (2) Das Schuldverhältnis kann nach seinem Inhalt **jeden Teil zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten.**
= Erweiterung des Direktionsrechts in Ausnahme- und Notsituationen.

Konsequenzen:

- Arbeitnehmer ist **verpflichtet**, auch an anderen Orten oder zu abweichenden Zeiten zu arbeiten und andere Tätigkeiten zu verrichten als arbeitsvertraglich vereinbart, das kann aber **nur ganz ausnahmsweise die eigene Wohnung** sein.
- Nichtbefolgen einer Weisung ist **Verletzung einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht.**
- **Außerdem:** Eventuell böswilliges Unterlassen einer zumutbaren Tätigkeit i.S.v. § 615 S. 2 BGB?

Anspruch auf „Homeoffice“?

Anspruch des Arbeitnehmers?

Kein (allgemeiner) Anspruch des Arbeitnehmers auf

- Einrichtung eines Arbeitsplatzes zuhause.
- Arbeit „im Homeoffice“.

Sondersituation Arbeitsschutz § 618 BGB? („Pflicht zu Schutzmaßnahmen“)

„(1) Der **Dienstberechtigte hat Räume**, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so **einzurichten und zu unterhalten** und **Dienstleistungen**, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, **so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.**“

Anspruch auf „Homeoffice“?

Anspruch des Arbeitnehmers? ArbG Augsburg, Urteil vom 7. Mai 2020, 3 Ga 9/20

- Es besteht **kein gesetzlicher Anspruch** eines Arbeitnehmers **auf Erbringung der Arbeitsleistung an einen Arbeitsplatz an seinem Wohnsitz** (Homeoffice). (Rn.15)
- Es **obliegt allein dem Arbeitgeber**, wie er seinen Verpflichtungen aus § 618 BGB gerecht wird und sie ermessensgerecht durch entsprechende Ausübung seines Leistungsbestimmungsrechtes umsetzt, um das Ziel zu erreichen, den hausärztlichen Empfehlungen des Arbeitnehmers zu entsprechen. (Rn.16)
- Ein **Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Einzelbüro besteht nicht**, es fehlt an einer gesetzlichen Regelung, welche den Anspruch stützen könnte. (Rn.18)
- Auch insoweit ist jedoch der Arbeitgeber verpflichtet, die notwendigen und erforderlichen **Schutzmaßnahmen zu Gunsten des Arbeitnehmers auf Grund § 618 BGB** zu ergreifen, umso mehr eine entsprechende hausärztliche Empfehlung vorliegt. Dies kann **auch ein Büro mit mehreren Personen** sein, wenn entsprechende Schutzvorkehrungen vorhanden sind. (Rn.19)

Telearbeits- / Homeoffice-Vereinbarungen

- **(Rechts-)Grundlage** ist regelmäßig eine **arbeitsvertragliche Vereinbarung**
- **Form:** Empfehlung **schriftlich oder in Textform**
- **Inhalt, insbesondere:**
 - Arbeitszeit
 - technische Einrichtung und Ausstattung
 - Regelung über
 - die Kosten der Einrichtung, Mietkosten, Heizung, Strom, Internet, Telefon etc. (eventuell § 670 BGB)
 - Zutrittsrecht für den Arbeitgeber für die Einrichtung und Beurteilung des Arbeitsplatzes (unter anderem für die Überprüfung der Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften)

Homeoffice-Mobile Arbeit

Situation bei beabsichtigter Beendigung von Home-Office/Mobiler Arbeit:

- **(Keine) Konkretisierung** auf „Homeoffice-Tätigkeit“?
- **(Kein) Anspruch** aus **betrieblicher Übung**?
- Für Beendigung eventuell **Widerrufs-/Rückrufrfrist** einzuhalten.
- Eventuell **Versetzung** i.S.v. § 99 BetrVG ? – dann Zustimmung des Betriebsrats erforderlich
- Eventuell Notwendigkeit der **Änderungskündigung**?



Mobiles Arbeiten und Mitbestimmung

§ 87 Absatz 1 Nummer 14 BetrVG

Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird.

aber: nur bezüglich des „**wie**“; d.h.: „**ob**“ bleibt in der Entscheidung des Arbeitgebers
MBR bei inhaltlicher Ausgestaltung der mobilen Arbeit, zum Beispiel

- zum Ort
- zum zeitlichen Umfang
- zur Erreichbarkeit
- zum Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit
- zu Anwesenheitspflichten im Betrieb

Gilt seit 18. Juni 2021

Mobiles Arbeiten und Mitbestimmung

Weitere mögliche MBR´e bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit

- **Unterrichtungs- und Beratungsrechte**
 - § 80 BetrVG
 - § 90 BetrVG
- **Mitbestimmungsrechte**
 - § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (z.B. wg. Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit)
 - § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (Verteilung der Arbeitszeit)
 - § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG (Vorübergehende Veränderung der Arbeitszeit)
 - § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Nutzung bestimmter Software)
 - § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (Fragen des Gesundheitsschutzes)
- **Sonstige Beteiligungsrechte**
 - §§ 99, 95 Abs. 3 BetrVG (Versetzung)

Telearbeit/Homeoffice und Arbeitsschutz

Arbeitsschutz

- Es gelten **innerhalb von Deutschland** generell **dieselben Arbeitsschutzvorschriften** wie beim Arbeitsplatz im Betrieb.
- Das heißt insbesondere auch **das Arbeitszeitgesetz.**



Gesetzliche Unfallversicherung und „Homeoffice“

§ 8 Absatz 1 Satz 3 SGB VII:

- Wird die versicherte **Tätigkeit im Haushalt** der Versicherten **oder an einem anderen** Ort ausgeübt, besteht **Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie** bei Ausübung der Tätigkeit auf der **Unternehmensstätte** (= Ergänzung des § 8 Absatz 1 SGB VII).
- **Außerdem: Hin- und Rückweg zwischen Zuhause und einer Kinderbetreuungsstätte** sind ebenfalls versichert.

Gilt seit 18. Juni 2021

Homeoffice-Vereinbarungen

- **Datenschutz**
- **DSGV und BDSG gelten** auch im „Homeoffice“
- Arbeitgeber ist/bleibt „**Verantwortlicher**“ (Art. 4 Nummer 7 DSGVO)
- **Arbeitgeber** ist/bleibt **für Einhaltung der technisch-organisatorischen, datenschutzrechtlich erforderlichen Standards verantwortlich** (Art. 24 DSGVO)
- **Arbeitgeber** muss **geeignete technische und organisatorische Maßnahmen** treffen, dass **personenbezogene Daten nicht Dritten zugänglich** gemacht werden (Art. 25 Absatz 2 DSGVO).

Homeoffice-Vereinbarungen

Art. 25 Absatz 2 DSGVO:

- „Der Verantwortliche trifft **geeignete technische und organisatorische Maßnahmen**, die **sicherstellen**, dass durch Voreinstellung nur **personenbezogene Daten**, deren **Verarbeitung für** den jeweiligen bestimmten **Verarbeitungszweck erforderlich** ist, verarbeitet werden. Diese Verpflichtung gilt für **die Menge** der erhobenen personenbezogenen Daten, **den Umfang ihrer Verarbeitung, ihre Speicherfrist und ihre Zugänglichkeit.**“
- **Anforderungen des (neuen) GeschGehG** (seit 26. April 2019): Notwendigkeit „angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen“ durch Arbeitgeber





2.

**Anspruch auf
Arbeiten im Ausland**

Anspruch auf mobile Arbeit im / aus dem Ausland

ArbG München, Urteil vom 27. August 2021, 12 Ga 62/21

- Eine Arbeitnehmerin hat **keinen Anspruch** auf Genehmigung einer Auslandsarbeit gegen den Arbeitgeber (hier 4 Wochen mobile Arbeit beim Lebensgefährten in der Schweiz).
- Von ausländischen Behörden erteilte Auskünfte bieten dem Arbeitgeber keine Gewähr, dass der Sachverhalt rechtssicher unter allen relevanten Gesichtspunkt geprüft wurde.

„Nicht nur gelegentliche und kurzzeitige Auslandstätigkeit von Mitarbeitern löst **rechtlichen Klärungsbedarf in Spezialmaterien** aus, die sich nach ausländischem und internationalem Recht richten. Es ist nicht zu beanstanden, wenn die Verfügungsbeklagte sich entschieden hat, die damit verbundenen ganz erheblichen Kosten (für Gutachten oder die Einholung rechtsverbindlicher Auskünfte) nicht tragen zu wollen.“

Praxistipp | Mobile Arbeit im Ausland untersagen
(eventuell Verbot mit Erlaubnisvorbehalt)

Homeoffice im Ausland - Arbeitsrecht

Anwendbares Arbeitsrecht:

- Richtet sich für **Arbeitsverhältnisses innerhalb der EU** nach der **Rom-I-Verordnung**

Art. 8 Absatz 1 Rom-I-VO - Individualarbeitsverträge

(1) Individualarbeitsverträge unterliegen dem von den Parteien nach Artikel 3 gewählten Recht.

Art. 3 - Freie Rechtswahl

(1) Der Vertrag unterliegt dem von den Parteien gewählten Recht. Die Rechtswahl muss ausdrücklich erfolgen oder sich eindeutig aus den Bestimmungen des Vertrags oder aus den Umständen des Falles ergeben. Die Parteien können die Rechtswahl für ihren ganzen Vertrag oder nur für einen Teil desselben treffen.

Homeoffice im Ausland - Arbeitsrecht

Anwendbares Arbeitsrecht:

Das heißt: Grundsatz: Freie Rechtswahl (Art. 8 Absatz 1)

- **Aber: Zwingende arbeitnehmerschützende Vorschriften** dürfen nicht „abgewählt“/ „umgangen“ werden.
- Das heißt: Den Arbeitnehmern darf durch die Rechtswahl **nicht** der Schutz entzogen werden, der ihnen durch gesetzliche Regelungen zusteht und von denen nach dem jeweiligen nationalen Recht nicht oder nur zu ihrem Vorteil durch Vereinbarung abgewichen werden darf.

Zum Beispiel | Arbeitszeitgesetze, sonstige Arbeitsschutzstandards, Mindestlöhne, Abfindungsregelungen.

Homeoffice im Ausland - Arbeitsrecht

Anwendbares Arbeitsrecht - Ohne Rechtswahl:

- Recht des Staates, in den oder von dem aus der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet („**gewöhnlicher Arbeitsort**“) (Art. 8 Absatz 2)
- = **Mittelpunkt der Arbeit** (wo wird **mehr als die Hälfte der Tätigkeit** wahrgenommen)
- **Aber: „vorübergehende“** Arbeit in einem anderen Staat ist unerheblich
- Erwägungsgrund 36 Rom-I-VO: „Bezogen auf Individualarbeitsverträge sollte die Erbringung der Arbeitsleistung in einem anderen Staat **als vorübergehend** gelten, **wenn von dem Arbeitnehmer erwartet wird, dass er nach seinem Arbeitseinsatz im Ausland seine Arbeit im Herkunftsstaat wieder aufnimmt.** Der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags mit dem ursprünglichen Arbeitgeber oder einem Arbeitgeber, der zur selben Unternehmensgruppe gehört wie der ursprüngliche Arbeitgeber, sollte nicht ausschließen, dass der Arbeitnehmer als seine Arbeit vorübergehend in einem anderen Staat verrichtend gilt.“

Homeoffice im Ausland - Arbeitsrecht

Anwendbares Arbeitsrecht - Ohne Rechtswahl:

- **Kann ein gewöhnlicher Arbeitsort nicht bestimmt werden**, unterliegt der Vertrag dem **Recht des Staates, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat** (Art. 8 Abs. 3).
- Ergibt sich aus der Gesamtheit der Umstände, dass der Vertrag eine **engere Verbindung zu einem anderen** als dem in Art. 8 Absatz 2 oder Absatz 3 bezeichneten **Staat** aufweist, ist das **Recht des anderen Staates** anzuwenden (Art. 8 Absatz 4).

Homeoffice im Ausland - Arbeitsrecht

Nachweisgesetz - § 2 Absatz 2

(2) Hat der Arbeitnehmer seine zu erbringen, so hat der Arbeitgeber dem **Arbeitsleistung länger als vier aufeinanderfolgende Wochen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland** Arbeitnehmer **vor dessen Abreise** die **Niederschrift** nach Absatz 1 Satz 1 **mit** allen wesentlichen Angaben nach Absatz 1 Satz 2 und **folgenden zusätzlichen Angaben auszuhändigen**:

1. das **Land oder die Länder**, in dem oder in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und **die geplante Dauer der Arbeit**,
2. die **Währung, in der die Entlohnung erfolgt**,
3. **sofern vereinbart**, mit dem Auslandsaufenthalt verbundene **Geld- oder Sachleistungen**, insbesondere Entsendezulagen und zu erstattende Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten,
4. die **Angabe, ob eine Rückkehr des Arbeitnehmers vorgesehen** ist, und gegebenenfalls die **Bedingungen der Rückkehr**.

Homeoffice im Ausland - Arbeitsrecht

Nachweisgesetz - § 2 Absatz 3

(3) Fällt ein Auslandsaufenthalt nach Absatz 2 in den Anwendungsbereich der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (...), die durch die Richtlinie (EU) 2018/957 (...) geändert worden ist, muss die Niederschrift nach Absatz 1 Satz 1 neben den Angaben nach Absatz 2 **auch folgende zusätzliche Angaben** enthalten:

1. die **Entlohnung**, auf die der Arbeitnehmer **nach dem Recht des Mitgliedstaats** oder der Mitgliedstaaten, in dem oder **in denen der Arbeitnehmer seine Arbeit leisten soll, Anspruch hat**,
2. den **Link zu der einzigen offiziellen nationalen Website**, die der Mitgliedstaat, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeit leisten soll, betreibt nach Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe a der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern (...)

Homeoffice im Ausland - Arbeitsrecht

Anwendbares Arbeitsrecht:

Wichtig - Mit und ohne Rechtswahl:

- **gelten für die Dauer des jeweiligen Aufenthalts auf ausländischem Territorium die sogenannten „Eingriffsnormen“ des ausländischen Staats.**
- Zu den „Eingriffsnormen“ gehören **immer**
 - das Steuerrecht
 - das Sozialversicherungsrecht
 - das Aufenthaltsrecht sowie
 - das Arbeitserlaubnisrecht.

Homeoffice im Ausland - Aufenthaltsrecht

Aufenthaltsrechtliche Anforderungen

- **EU-Staaten:**
Freizügigkeit
- **Nicht EU-Staaten:**
Eventuell gesonderter Aufenthaltstitel und
Arbeitserlaubnis erforderlich!



Homeoffice im Ausland - Arbeitsrecht

Gerichtsstand

- Bei bloß vorübergehenden Auslandsaufenthalten bleibt der Gerichtsstand in Deutschland erhalten
- Gerichtsstandsvereinbarungen sind nur sehr begrenzt möglich



3.

**Kompaktübersicht
Steuer-/SV-Recht
Arbeiten im Ausland**

Auslandseinsatz: LSt und SV gehen getrennte Wege !

Im Zusammenhang mit einem Auslandseinsatz von Mitarbeitern ist zu klären:

Sozialversicherung:
Wo und wie ist der Arbeitnehmer versichert?

Tätigkeitsland = SV-Land

- Liegt eine **Entsendung** im Sinne des § 4 SGB IV vor (Ausstrahlung des deutschen SV-Rechts) ?
- Innerhalb der EU: es gilt eine Verordnung, Bescheinigung über den Vordruck A 1
- Oder bleibt der Wohnsitz im Ausland, jedoch mit einem Arbeitsvertrag von einem Arbeitgeber aus Deutschland, so gilt grundsätzlich das ausländische Sozialversicherungsrecht.

Steuerrecht:
Wo ist der Arbeitnehmer steuerpflichtig?

Wohn"land" = Steuer-Land

- Gibt der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz in Deutschland auf: nur noch beschränkte Steuerpflicht für Inlandseinkünfte (zum Beispiel Vermietung)
- Behält der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz in Deutschland: Das **Besteuerungsrecht für den Lohn wandert** in den Tätigkeitsstaat oder bleibt es im Wohnsitzstaat Deutschland?
- **Bleibt** der **Wohnsitz im Ausland**, so verbleibt grundsätzlich auch das **Steuerrecht im Ausland**.



4.

Allgemeines zum Abkommensrecht

Allgemeines zum Abkommensrecht

Einschränkung des nationalen Besteuerungsrechts

Prüfungsreihenfolge bei grenzüberschreitenden Sachverhalten

- 1. Ebene:** Umfang der inländischen Steuerpflicht
(nach nationalen Vorschriften – EStG)
- 2. Ebene:** Freistellung nach DBA oder bei unbeschränkt
Steuerpflichtigen: Vermeidung der Doppelbesteuerung
durch andere, nationale Regelungen

Allgemeines zum Abkommensrecht

Ermittlung „grenzüberschreitender“ Einkünfte

Grundsatz:

- nach deutschem Recht
- hinsichtlich Art und Höhe
- Ermittlung für jeden ausl. Staat getrennt

Allgemeines zum Abkommensrecht

DBA-Prüfung in „grenzüberschreitenden“ Arbeitnehmer-Fällen:

- **Vorhandensein** eines DBA für betroffenes Steuerjahr
- **Abkommensberechtigung** und **Ansässigkeit** des Arbeitnehmers
(Art. 1 bzw. 4 OECD-MA)
- **Zuordnung des Besteuerungsrechts** für die Arbeitnehmer-Einkünfte
(Art. 15 OECD-MA)
- **Vermeidung der Doppelbesteuerung**
(nur vom Ansässigkeitsstaat = Wohnsitzstaat zu prüfen)

Aufbau des Art. 15 OECD-MA

Besteuerungsrecht für „Unselbständige Arbeit“
Art. 15 OECD-Musterabkommen – Übersicht

- **Grundregel im Art. 15 Absatz 1 OECD-MA:**

Ansässigkeitsstaat hat das Besteuerungsrecht, außer die Tätigkeit wird im anderen Staat ausgeübt; d.h. Tätigkeitsstaat darf besteuern („Tätigkeitsstaatsprinzip“)

- **Ausnahme im Art. 15 Absatz 2 OECD-MA:**

183-Tage-Regelung kommt zur Anwendung, wenn

- nicht länger als 183 Tage während des Steuerjahrs/12-Monatszeitraums im Tätigkeitsstaat aufgehalten
- Vergütung nicht von einem dort ansässigen Arbeitgeber gezahlt
- Vergütung nicht zu Lasten einer dortigen Betriebsstätte gezahlt

Aufbau des Art. 15 OECD-MA

Besteuerungsrecht für „Unselbständige Arbeit“ - 183-Tage-Regelung

Rechtsfolge der 183-Tage-Regelung:

Besteuerungsrecht fällt an Ansässigkeitsstaat zurück, wenn **alle drei Voraussetzungen nebeneinander** vorliegen, also

- **keine** 183 Tage im Tätigkeitsstaat
- **kein** Arbeitgeber des Tätigkeitsstaats
- Arbeitslohn ist **nicht** der Betriebsstätte des ArbG im Tätigkeitsstaat zuzuordnen grundsätzlich **bei kurzfristigen Aufenthalten des Arbeitnehmers ohne Arbeitgeber-Aktivitäten im Tätigkeitsstaat**



5.

**Vereinfachtes
Prüfschema:
Auslandseinsatz
von Mitarbeitern**

OECD-MA Art. 15 Absatz 2: Auslandseinsatz von Mitarbeitern

Betriebsstätte

- Kriterien über die Betriebsstätte
- Aufteilung von Arbeitslohn erfolgt sofort

Ausländische Konzerngesellschaft

- Kriterien über eine ausländische Kapitalgesellschaft
- Arbeitnehmer wird wirtschaftlich dort eingegliedert
- 3-Monats-Regelung
- Gegebenenfalls 183 – Tage-Regelung

Kunde

- Arbeitgeber schickt zu einem Kunden
- 183-Tage-Regelung
- Komplexe Prüfung mit einer Zeitschiene

Steuerliche Behandlung des Arbeitslohns nach den
Doppelbesteuerungsabkommen IV B 2 - S 1300/08/10027



6.

**Bedeutung:
„Betriebsstätten –
Regelung“**

Begriff Betriebsstätte?

Merke | Je selbständiger ein Arbeitnehmer arbeitet, um so größer die Gefahr einer Betriebsstätte

- Gesetzlich definiert ist die Betriebsstätte gemäß § 12 Abgabenordnung als **feste Geschäftseinrichtung**, die der **Tätigkeit eines Unternehmens** dient.
- **Betriebsstätten** sind **keine rechtlich selbstständigen Einheiten**, vielmehr nur unselbstständige Teile eines Gesamtunternehmens.
- Eine **Betriebsstätte** ist umfassend **abhängig** vom **Hauptunternehmen** und kann ohne dieses in keiner Weise geschäftlich agieren.
- Eine eingeschränkte Prokura würde ggf. jedoch schon ausreichen ...

Entwicklung beobachten | In Kürze soll ein BMF Schreiben zur Betriebsstättenproblematik kommen.

Wenn Betriebsstätte – Folgen für den Arbeitgeber

- Gewinnermittlung nachbeispielsweise portugiesischem Steuerrecht (Steuerberater in Portugal 😊)
- Wenn ein deutscher Arbeitnehmer mit Homeoffice in Deutschland für ein Unternehmen beispielsweise in der Schweiz arbeitet, sagt das Finanzamt in Deutschland dazu Betriebsstätte und in Deutschland besteht Steuerpflicht.
- Wie ein Arbeitnehmer mit Wohnsitz im Ausland im Homeoffice im Ausland für ein Unternehmen in Deutschland arbeitet, dann besteht Steuerpflicht im Ausland.

Entwicklung beobachten | In Kürze soll ein BMF Schreiben zur Betriebsstättenproblematik kommen.

Fazit - Steuerrecht

- Bleibt der Wohnsitz im Ausland, dann findet **das ausländische Steuerrecht Anwendung und der Arbeitslohn in Deutschland wird steuerfrei gestellt.**

Antrag auf Erteilung einer Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug 20□□ für beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer

Zur Beachtung:
Für Arbeitnehmer, die in der Bundesrepublik Deutschland (Inland) weder einen Wohnsitz noch ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben (beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer), hat der Arbeitgeber die **Lohnsteuerabzugsmerkmale** ab 2020 **elektronisch** über das **ELSIAM-Verfahren** abzurufen. Dieser Antrag ist daher nur dann zu verwenden, wenn Sie einen Freibetrag (**Abschnitt B**), die Begrenzung des Steuerabzugs (**Abschnitt C**) oder eine Steuerbefreiung (**Abschnitte D, E oder F**) beantragen möchten. In diesen Fällen stellt Ihnen das Betriebsstättenfinanzamt zur Vorlage bei Ihrem Arbeitgeber weiterhin eine **Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug** aus, die für den vermerkten Gültigkeitszeitraum an die Stelle der ggf. bereits abgerufenen ELSIAM tritt.

Wenn Sie **keinen Antrag** nach den **Abschnitten B, C, D, E oder F** stellen möchten, benötigt Ihr Arbeitgeber zum Abruf der Lohnsteuerabzugsmerkmale Ihre steuerliche **Identifikationsnummer**. Sofern Ihnen diese noch nicht erteilt wurde, können Sie oder der von Ihnen bevollmächtigte Arbeitgeber die Zuteilung mit dem **Antrag auf Vergabe einer steuerlichen Identifikationsnummer** für nicht-meldepflichtige Personen durch das Finanzamt beim Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers beantragen [www.formulare-bfinv.de unter Formularcenter/Steuerformulare/Lohnsteuer (Arbeitnehmer)]. Wurde Ihnen bereits eine Identifikationsnummer zugeteilt, teilt das Betriebsstättenfinanzamt diese auf Anfrage mit.

Der Antrag auf Erteilung oder Änderung der Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug kann nur bis zum Ablauf des Kalenderjahres gestellt werden, für das die Bescheinigung gilt. Bei beschränkt einkommensteuerpflichtigen Arbeitnehmern gilt die Einkommensteuer mit der Durchführung des Lohnsteuerabzugs grundsätzlich als abgegolten.

Insbesondere wenn Ihnen aufgrund der Angaben in Abschnitt B dieses Antrags ein Freibetrag in der Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug eingetragen wird und der im Kalenderjahr insgesamt erzielte Arbeitslohn 12.550 € übersteigt, sind Sie verpflichtet, nach Ablauf des Kalenderjahres eine **Einkommensteuererklärung** beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt abzugeben.

Nach dem Doppelbesteuerungsabkommen mit Belgien wird die einbezahlende Lohnsteuer grundsätzlich um 8 % gemindert, wenn Sie in Belgien ansässig sind und Ihre Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit in der Bundesrepublik Deutschland besteuert werden. Soweit diese Voraussetzungen vorliegen, enthält die von Ihnen beantragte Bescheinigung einen entsprechenden Hinweis für Ihren Arbeitgeber.

Wenn Sie eine Bescheinigung nach **Abschnitt C, D, E oder F** beantragen, ist außer diesem Abschnitt **nur noch Abschnitt A** auszufüllen. Bitte fügen Sie dem Antrag für dasselbe Kalenderjahr bereits erteilte Bescheinigungen bei.

Nach den Vorschriften der Datenschutzgesetze wird darauf hingewiesen, dass die Angabe der Telefonnummer freiwillig im Sinne dieser Gesetze ist und im Übrigen die mit diesem Antrag angeforderten Daten auf Grund der §§ 140, 150 der Abgabenordnung und der §§ 1 Abs. 4, 39 Abs. 2 und 3 des Einkommensteuergesetzes - EStG - erhoben werden. Informationen über die Verarbeitung personenbezogener Daten in der Steuerverwaltung und über Ihre Rechte nach der Datenschutz-Grundverordnung sowie über Ihre Ansprechpartner in Datenschutzfragen entnehmen Sie bitte dem allgemeinen Informationsschreiben der Finanzverwaltung.

Dieses Informationsschreiben finden Sie unter www.finanzamt.de (unter der Rubrik „Datenschutz“) oder erhalten Sie bei Ihrem Finanzamt.

A Angaben zur Person		Weiße Felder bitte ausfüllen oder [X] ankreuzen.	
Identifikationsnummer -soweit erhalten-	<input type="text"/>	IdNr. nicht vorhanden (bitte Reisepass, Personalausweis oder sonstige Identifikationspapiere vorlegen)	
Name, Vorname	<input type="text"/>	Geburtsdatum	Tag <input type="text"/> Monat <input type="text"/> Jahr <input type="text"/>
verheiratet/Lebensp. begründet seit	<input type="text"/>	Verwitwet seit	<input type="text"/>
Geschieden/Lebensp. aufgehoben seit		Dauernd getrennt lebend seit	
Aufenthalt im Inland (ggf. jahresübergreifend)	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja	vom <input type="text"/>	(vorauss.) bis <input type="text"/>
überwiegend tägliche Rückkehr an Wohnsitz im Ausland		<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja	
Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Ort im Inland			
Wohnsitz im Ausland	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja	Straße, Hausnummer	
Postleitzahl, Ort, Staat			
Geburtsort		Staatsangehörigkeit	
Bei Verheirateten/bei Lebenspartnerschaften: Der Ehegatte/Lebenspartner hat im Inland		einen Wohnsitz <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja	ein Arbeitsverhältnis <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja
Aufenthalt des Ehegatten/Lebenspartners im Inland <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja, vom <input type="text"/>			
(voraussichtlich) bis <input type="text"/>			
inländischer) Arbeitgeber der antragstellenden Person (Name, Anschrift)			
Steuernummer			
beschäftigt als	<input type="text"/>	seit <input type="text"/>	(voraussichtlich) bis <input type="text"/>
voraussichtlicher inländischer Jahresarbeitslohn		<input type="text"/>	€
Weitere Arbeitgeber im laufenden Kalenderjahr (Name, Anschrift, Steuernummer)		<input type="text"/>	vom - bis <input type="text"/>
Bescheinigungen für beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr sind mir bereits erteilt worden		<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja	Ja, vom Finanzamt

21 ab 2022

034006

<https://www.formulare-bfinv.de/ffw/form/display.do?%24context=ADBAC9C4A76DE4ADB694>
...obwohl in DBA ... antragsfrei

Fazit - Steuerrecht

- Bleibt der Wohnsitz im Ausland, dann findet **das ausländische Steuerrecht Anwendung und der Arbeitslohn in Deutschland wird steuerfrei gestellt.**

Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung für 2023

Nachstehende Daten wurden maschinell an die Finanzverwaltung übertragen.

1. Bescheinigungszeitraum	vom - bis	
2. Zeiträume ohne Anspruch auf Arbeitslohn	Anzahl „J“	
Großbuchstaben (S, M, F, FR)		
	EUR	Ct
3. Bruttoarbeitslohn einschl. Sachbezüge ohne 9. und 10.		
4. Einbehaltene Lohnsteuer von 3.		
5. Einbehaltener Solidaritätszuschlag von 3.		
6. Einbehaltene Kirchensteuer des Arbeitnehmers von 3.		
7. Einbehaltene Kirchensteuer des Ehegatten/Lebenspartners von 3. (nur bei Konfessionsverschiedenheit)		
8. In 3. enthaltene Versorgungsbezüge		
9. Ermäßig besteuerte Versorgungsbezüge für mehrere Kalenderjahre		
10. Ermäßig bestueter Arbeitslohn für mehrere Kalenderjahre (ohne 9) und ermäßig besteuerte Entschädigungen		
11. Einbehaltene Lohnsteuer von 9. und 10.		
12. Einbehaltener Solidaritätszuschlag von 9. und 10.		
13. Einbehaltene Kirchensteuer des Arbeitnehmers von 9. und 10.		
14. Einbehaltene Kirchensteuer des Ehegatten/Lebenspartners von 9. und 10. (nur bei Konfessionsverschiedenheit)		
15. (Saison-)Kurzarbeitelergeld, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Verdienstauffüllentschädigung (Infektionsschutzgesetz), Aufstockungsbetrag und Altersbeihilfzuschlag		
16. Steuerfreier Arbeitslohn nach	a) Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)	
	b) Ausländischer Steuerstatus	
17. Steuerfreie Arbeitgeberleistungen, die auf die		

Korrektur/Stornierung
 Datum:
 Identifikationsnummer:
 Personalnummer:
 Geburtsdatum:
 Transfertierte:
 Dem Lohnsteuerabzug wurden im letzten Lohnzahlungszeitraum zugrunde gelegt:
 Steuerklasse/Faktor



7.

Besonderheiten Sozialversicherung

Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004

zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

In welchen Fällen spielt der „Wohnort“ einer Person nach der Verordnung 883/2004 eine Rolle?

Die in der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 enthaltenen Kollisionsnormen zum anwendbaren Recht basieren vor allem auf dem Grundsatz der „Lex loci laboris“ (Recht des Arbeitsortes). Das bedeutet, dass grundsätzlich eine Person, die eine Beschäftigung oder selbstständige Erwerbstätigkeit in einem Mitgliedstaat ausübt, in erster Linie den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates unterliegt, in der die Erwerbstätigkeit tatsächlich ausgeübt wird (Artikel 11 Absatz 3 Buchstabe a der Verordnung (EG) Nr. 883/2004).

Die „Lex domicilii“, das heißt das Recht des Wohnsitzlandes, gilt hingegen,

- wenn eine Person keine Erwerbstätigkeit ausübt, zum Beispiel Rentner, Kinder, Studierende (Artikel 11 Absatz 3 Buchstabe e der Verordnung (EG) Nr. 883/2004), oder
- wenn eine Person in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten eine Beschäftigung ausübt bzw. für mehrere Arbeitgeber tätig ist (Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004)⁴⁵.

Territorialprinzip

Grundsätzlich unterliegt eine Person, die in einem EU-Mitgliedstaat eine Beschäftigung ausübt, den Rechtsvorschriften dieses Staates. (Territorialitätsprinzip)

Art. 11 EG-VO 883/2004

Abweichende Regelungen

```
graph TD; A[Abweichende Regelungen] --> B[Voraussetzungen einer Entsendung sind erfüllt]; A --> C[Abschluss einer einvernehmlichen Vereinbarungen im Einzelfall im Interesse des Arbeitnehmers];
```

- Voraussetzungen einer Entsendung sind erfüllt
Art. 12 Abs. 1 EG-VO 883/2014
- gewöhnliche Ausübung von Tätigkeiten in zwei oder mehr Mitgliedstaaten
Art. 13 EG-VO 883/2014

- Abschluss einer einvernehmlichen Vereinbarungen im Einzelfall im Interesse des Arbeitnehmers
Art. 16 Abs. 1 EG-VO 883/2014

Gewöhnliche Ausübung von Tätigkeiten in zwei oder mehr Mitgliedstaaten

Wesentlicher Teil der Tätigkeit wird im Wohnmitgliedstaat ausgeübt?

Ja

Es gelten die Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaates.

Nein

Es gelten die Vorschriften des Mitgliedstaates, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Bevollmächtigter

Deutsche Arbeitgeber, die Arbeitnehmer aus dem Ausland mit Wohnsitz im Ausland sozialversicherungspflichtig beschäftigen, haben einen Bevollmächtigten im Ausland zu bestellen.

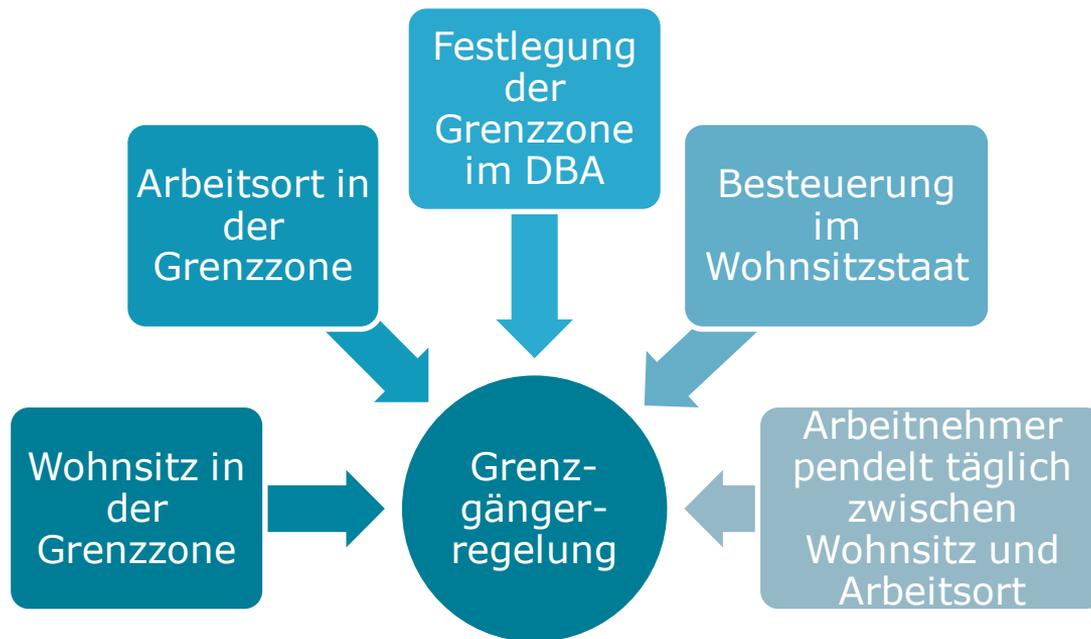


8.

GRENZGÄNGER- REGELUNG

Steuerrechtliche Regelungen

Grenzgängerregelungen nach den jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)



Steuerrechtliche Regelungen

Grenzgänger-Regelungen in den jeweiligen DBA

- Grenzgänger sind Arbeitnehmer, die ihren Wohnsitz im Grenzbereich zwischen zwei Staaten haben und in dem einen Staat arbeiten und in dem anderen Staat wohnen.
- Grundsatz: Arbeitsort ist maßgeblich – Ausnahme für Grenzgänger, zum Beispiel nach DBA Österreich vom 24. August 2000:
- **Art. 15 Absatz 6 Absatz 1 gilt nicht, wenn die Person**
 - in dem einen Staat in der Nähe der Grenze ihren Wohnsitz und in dem anderen Staat in der Nähe der Grenze ihren Arbeitsort hat und
 - täglich von ihrem Arbeitsort an ihren Wohnsitz zurückkehrt (Grenzgänger).

Anwendbares Recht: Nach DBA

Grundsätzliche steuerrechtliche Regelung: Ausnahme Grenzgänger

- Ein Grenzgänger, der seinen **Wohnsitz zum Beispiel in Österreich** hat und seine **Tätigkeit in Deutschland** ausübt, ist **normalerweise** der **Arbeitslohn** im **Tätigkeitsstaat Deutschland** zu **besteuern** und im Wohnsitzstaat Österreich steuerfrei zu stellen.
- Dies gilt jedoch **nicht unter Einhaltung der Grenzgängereigenschaft (Grenzzone 30 km)** – in diesem Fall bleibt das Steuerrecht im **Wohnsitzland Österreich**.

Grundsätzliche steuerrechtliche Regelung: Ausnahme Grenzgänger

Beispiel:

Arbeitnehmer A hat seinen Wohnsitz in Österreich 10 km von der österreichischen Grenze entfernt. Er ist für einen deutschen Arbeitgeber tätig, sein Arbeitsort in Deutschland ist 5 km von der Grenze entfernt. A kehrt täglich an seinen Wohnsitz nach Österreich zurück.

Lösung:

A ist Grenzgänger, da sein Wohnsitz und der Arbeitsort jeweils innerhalb von 30 km Entfernung zur Grenze liegen. Der Arbeitslohn wird deshalb nur im Wohnsitzstaat Österreich besteuert.

Steuerrechtliche Besonderheiten für Grenzgänger

Grenzgänger-Regelungen in den jeweiligen DBA

- Die **Grenzgänger-Regelung** kommt **nicht zur Anwendung**, wenn der Wohnsitz oder der **Arbeitsort außerhalb** der **Grenzzone** liegt.
- Das jeweilige Doppelbesteuerungsabkommen regelt die jeweilige Grenzzone.
- Kommt keine Grenzgänger-Regelung zur Anwendung, liegt das Besteuerungsrecht meist beim Tätigkeitsstaat.

Anwendbares Recht: Nach DBA

Steuerrechtliche Besonderheiten für Grenzgänger

- Das Besteuerungsrecht des jeweiligen Wohnsitzstaates setzt voraus, dass der Mitarbeitende **täglich** zwischen den beiden Staaten vom Wohnsitz zum Arbeitsort **pendelt**.
- Kehrt ein Mitarbeitender **nicht arbeitstäglich** an seinen Wohnsitz zurück oder ist er ausnahmsweise an Arbeitsorten außerhalb der Grenzzone beschäftigt, bleibt die Grenzgänger-Eigenschaft erhalten, wenn er im Kalenderjahr eine maximale Anzahl von Tagen (abhängig vom jeweiligen DBA) nicht überschreitet.
- Auf **Homeoffice-Tage** ist hierbei grundsätzlich zu **achten**.

Folgen bei Wegfall der steuerrechtliche Besonderheiten für Grenzgänger

Entfällt die Grenzgängereigenschaft, beispielsweise weil **die schädlichen Tage (Anzahl geregelt in DBA)** im maßgeblichen Zeitraum überschritten werden, entfällt die Grenzgängerregelung, das heißt der **Tätigkeitsstaat** erhält das **Steuerecht**.

Dies bedeutet:

- Soweit die Tätigkeit im Ansässigkeitsstaat des Arbeitgebers oder im Staat, in dem der Arbeitgeber eine Betriebsstätte hat, welche die Vergütungen trägt, ausgeübt wird, der Tätigkeitsstaat das Besteuerungsrecht erhält.
- Soweit die Tätigkeit im Ansässigkeitsstaat des Arbeitnehmers ausgeübt wird, verbleibt das Besteuerungsrecht im Ansässigkeitsstaat des Arbeitnehmers.

Aufteilung von Arbeitslohn!!

Grenzgängerregelung geht nicht verloren, wenn

- maximal zum Beispiel **45 Nichtrückkehrtage (oder außerhalb der Grenzzone)**
- „überwiegende“ Tage außerhalb der Grenzzone = Nichtrückkehrtage

Sonderfälle Steuerrecht – auch der Sonderfall Homeoffice

- Überschreiten die Tage der Nichtrückkehr bei einem ganzjährig bestehenden Arbeitsverhältnis das Ausmaß von zum Beispiel 45 Tagen, entfällt somit **für das gesamte Jahr die Grenzgängereigenschaft**.
- Hierbei zählen **Krankheits- oder Urlaubstage sowie Elternkarenz beziehungsweise Elternzeit nicht als Tage der Nichtrückkehr**.
- Tage, an denen der Arbeitnehmer die Grenze deshalb nicht passiert, weil er die Möglichkeit hat, zu Hause seiner Arbeit nachzugehen (**sog. Home-Office**), **sind Tage der Nichtrückkehr**.

Sonderfälle Steuerrecht – auch der Sonderfall Homeoffice



Bundesministerium
der Finanzen

POSTANSCHRIFT Bundesministerium der Finanzen, 11016 Berlin

Nur per E-Mail

Oberste Finanzbehörden
der Länder

nachrichtlich:

Bundeszentralamt für Steuern

Bundesfinanzakademie im
Bundesministerium der Finanzen

HAUSANSCHRIFT Wilhelmstraße 97
10117 Berlin
TEL +49 (0) 30 18 682-0

E-MAIL poststelle@bmf.bund.de

DATUM 26. Juli 2022

BETREFF **Abkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Schweizerischen Eidgenossenschaft zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiete der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen (DBA-Schweiz);
Konsultationsvereinbarung betreffend gantztägig am Wohnsitz verbrachte Arbeitstage von Grenzgängern zur Anwendung der Grenzgängerregelung in Artikel 15a DBA-Schweiz**

GZ IV B 2 - S 1301-CHE/21/10019 :016

DDK 2022/0765970

Es besteht das gemeinsame Verständnis, dass Arbeitstage, an denen eine Grenzgängerin oder ein Grenzgänger im Sinne des Artikels 15a Absatz 2 Satz 1 DBA gantztägig am Wohnsitz im Ansässigkeitsstaat arbeitet, nicht als Arbeitstage gelten, an welchen die Person nach Arbeitsende aufgrund ihrer Arbeitsausübung nicht an den Wohnsitz zurückkehrt. Diese Arbeitstage gelten somit nicht als Nichtrückkehrtage im Sinne des Artikels 15a Absatz 2 Satz 2 DBA.

Ausnahme Österreich ist in Arbeit!!!

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten für Grenzgänger

Anwendbares Recht: Art. 17 VO (EG) 883/2004 und 987/2009.

- *„Ein Versicherter oder seine Familienangehörigen, die in einem anderen als dem zuständigen Mitgliedstaat wohnen, erhalten in dem Wohnmitgliedstaat Sachleistungen, die vom Träger des Wohnorts nach den für ihn geltenden Rechtsvorschriften für Rechnung des zuständigen Trägers erbracht werden, als ob sie nach diesen Rechtsvorschriften versichert wären.“*

Es gilt also das Recht des Arbeitsortes, Art. 11 Absatz 3 a) VO (EG) 883/2004

- *„eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt, unterliegt den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats“.*

Grundregeln der Sozialversicherung

- Der Versicherte unterliegt immer nur den Rechtsvorschriften eines einzigen Mitgliedstaates.
- Der Arbeitnehmer ist in dem Land versichert, in dem er seine Erwerbstätigkeit ausübt.
- Zeitlich befristete Ausnahme: Vorübergehende Entsendung ins Ausland.

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten für Grenzgänger

- Ein Grenzgänger, der in Deutschland beschäftigt ist und in einem anderen EU/EWR-Staat oder der Schweiz wohnt, unterliegt den deutschen Rechtsvorschriften.
- Ein Grenzgänger ist jemand, der seinen Wohnsitz in einem EU-Staat hat, jedoch in einem anderen arbeitet.
- Der Unterschied zu einer Entsendung: Der Grenzgänger **kehrt täglich** oder **mindestens einmal pro Woche** nach **Hause zurück**.
- Sollte die Arbeit **überwiegend im Wohnsitzstaat** ausgeübt werden, **unterliegt der Arbeitnehmer dem Sozialversicherungsrecht des Wohnsitzstaates**.

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten für Grenzgänger

- Homeoffice im Wohnortstaat muss mindestens 25 % und weniger als 50 % der gesamten Arbeitstätigkeit des Arbeitnehmers ausmachen.
- Der Arbeitnehmer ist für gewöhnlich nicht (auch) in anderen Staaten als seinem Wohnortstaat und dem Sitzstaat des Arbeitgebers tätig.
- Zusammengefasst ist **die neue Rahmenvereinbarung** also dann anwendbar, wenn der Arbeitnehmer für gewöhnlich nur in seinem Wohnortstaat und im Sitzstaat des Arbeitgebers tätig wird, und **das Ausmaß der Telearbeit im Homeoffice mind. 25 %, aber weniger als 50 % seiner gesamten Arbeitstätigkeit beträgt.**
- Regelmäßige Tätigkeiten in weiteren Staaten, zusätzliche selbstständige Tätigkeiten oder ein weiterer Arbeitgeber mit Sitz in einem anderen Staat schließen die Anwendung der Rahmenvereinbarung aus.

Multilaterales Rahmenübereinkommen auf
Grundlage von Artikel 16 Absatz 1 VO (EG) 883/04,

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten für Grenzgänger

- Die Rahmenvereinbarung entfaltet allerdings nur **Wirkung** auf jene **Staaten**, die diese auch **unterzeichnet** haben. Neben **Österreich** sind dies derzeit **Deutschland**, die **Schweiz, Tschechien, Liechtenstein, Niederlande, Slowakei, Belgien, Luxemburg und Finnland** .
- Weitere Staaten haben bereits signalisiert, dass sie der Vereinbarung beitreten möchten.
- Informationen zu den weiteren Unterzeichnerstaaten sammelt und veröffentlicht der Föderale Öffentliche Dienst Soziale Sicherheit des Depositarstaates Belgien Cross-border telework in the EU, the EEA and Switzerland | Federal Public Service - Social Security (belgium.be)
- <https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland>

Sind weitere Formulare notwendig?

<https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/ausland/meldepflicht-entsendungen-aktueller-stand-2054970>



9.

Ausblick

Ausblick im Arbeitsrecht - Homeoffice

Koalitionsvertrag (Seiten 68/69):

- **Homeoffice grenzen wir** als eine Möglichkeit der Mobilen Arbeit rechtlich **von der Telearbeit und dem Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung ab**. Arbeitsschutz, gute Arbeitsbedingungen und das Vorhandensein eines betrieblichen Arbeitsplatzes sind bei mobiler Arbeit wichtige Voraussetzungen. Dies erfordert **Information und Beratung der Beschäftigten sowie deren angemessene Unterstützung durch ihre Arbeitgeber**.
- Zur gesunden Gestaltung des Homeoffice erarbeiten wir im Dialog mit allen Beteiligten sachgerechte und flexible Lösungen.
- Coworking-Spaces sind eine gute Möglichkeit für mobile Arbeit und die Stärkung ländlicher Regionen.

Ausblick im Arbeitsrecht - Homeoffice

Koalitionsvertrag (Seiten 68/69):

- Beschäftigte in geeigneten Tätigkeiten erhalten einen **Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten und Homeoffice**. Arbeitgeber können dem Wunsch der Beschäftigten **nur dann widersprechen, wenn betriebliche Belange entgegenstehen**.
- Das heißt, dass eine **Ablehnung nicht sachfremd oder willkürlich** sein darf. Für abweichende tarifvertragliche und betriebliche Regelungen muss Raum bleiben.
- **Mobile Arbeit soll EU-weit unproblematisch möglich sein.**



**Falls Sie noch
Fragen haben ...**

... stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

**Weitere Informationen finden
Sie unter firmenkunden.tk.de**

**Einfach die Suchnummer ins
Suchfeld eintragen**

Webinarübersicht 2032060

Beratungsblätter 2068424

Broschüre Beiträge 2054354

SV-Lexikon (TK-Lex) 2032352

Newsletter 2032116