

Homeoffice und Ausland

Christiane Droste-Klempp & Dr. Peter Rambach
3. Juni 2022

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

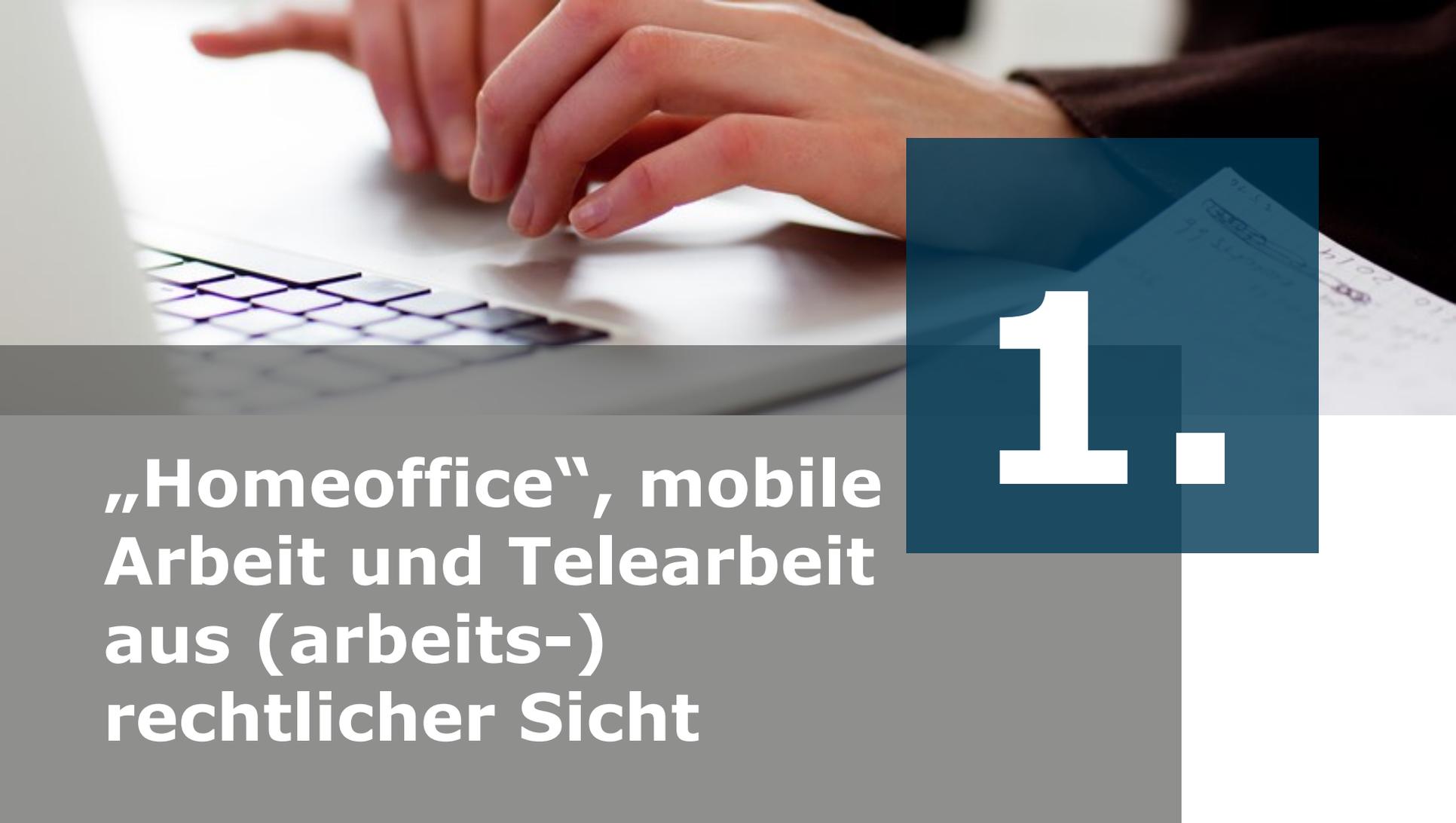


Dr. Peter Rambach
Rechtsanwalt

- Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
- Fachautor
- Referent von zahlreichen arbeitsrechtlichen Themen
- mehrfach als Fachanwalt für Arbeitsrecht in "Deutschlands Top Anwälte" empfohlen ("Focus Spezial" jährlich 2013-2021)
- Mitglied des Arbeitsrechtsausschusses der Bundesrechtsanwaltskammer

Inhaltsverzeichnis

„Homeoffice“, mobile Arbeit und Telearbeit aus (arbeits-) rechtlicher Sicht	5
Kompaktübersicht Steuer-/SV-Recht Arbeiten im Ausland	40
Tätigkeiten im Ausland – Grenzgänger (Grenzpendler)	42
Grundsätzliche Steuer-/SV-rechtliche Regelungen – Arbeiten im Ausland	54
Steuer-/SV-rechtliche Regelungen– HO und Remote Working im Ausland	60
Anspruch auf Arbeiten im Ausland	71
Ausblick	73



**„Homeoffice“, mobile
Arbeit und Telearbeit
aus (arbeits-)
rechtlicher Sicht**

1.

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 Abs. 1 ArbStättV oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Abs. 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)



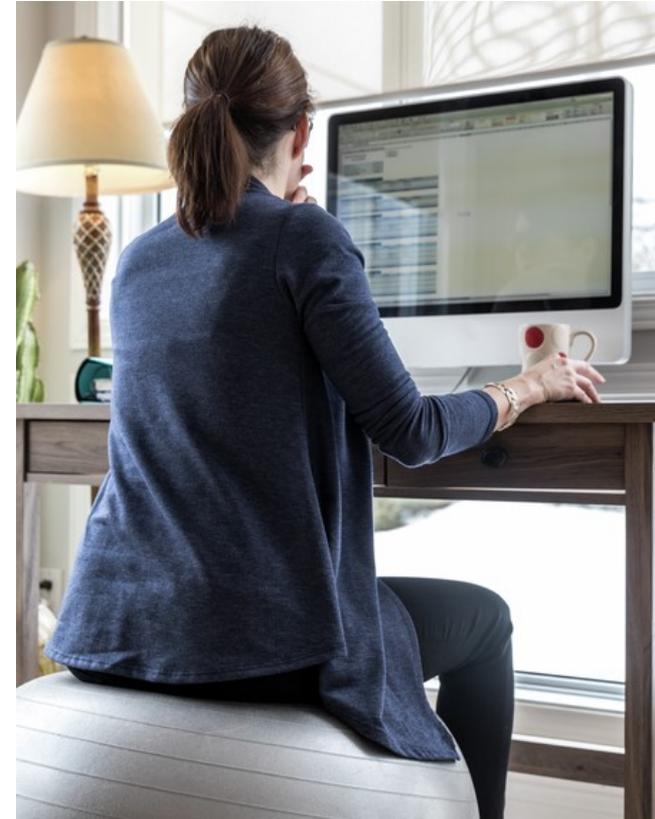
Begriffe - Telearbeit

Telearbeit

- § 2 Abs. 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).
 - Nr. 6 des Anhangs der Verordnung (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 Abs. 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 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? Zum Beispiel:

- **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?

Art. 13 GG

- (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.

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.

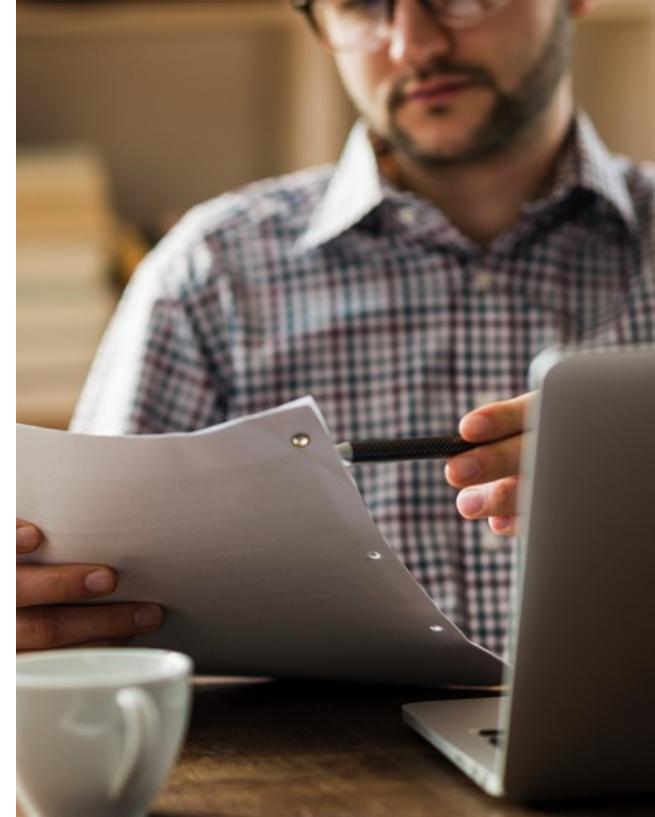
Anspruch auf „Homeoffice“?

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“?

- 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)

Anspruch auf „Homeoffice“?

§ 28b Abs. 4 IfSG

„Der **Arbeitgeber hat** den Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten **anzubieten**, diese Tätigkeiten in deren Wohnung (Homeoffice) auszuführen, **wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe** entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot **anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen**. (...)“.

Befristet vom 24. November 2021
bis 19. März 2022

Anspruch auf „Homeoffice“?

Aktuell: Bundesarbeitsminister Heil am 12. Januar 2022 (gegenüber dpa):

- „Ich bin dafür, dass wir aus dem coronabedingten, ungeplanten Großversuch zum Homeoffice grundlegende Konsequenzen für die Arbeitswelt ziehen.“
- Die Ampel-Koalition wird "moderne **Regeln für mobiles Arbeiten in Deutschland** und einen **Rechtsanspruch auf Homeoffice schaffen**. Ein moderner Ordnungsrahmen für mobiles Arbeiten kommt.“

Homeoffice-Mobile Arbeit

Situation nach Corona

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



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)

Telearbeit/Homeoffice und Arbeitsschutz

Arbeitsschutz

- Es gelten **innerhalb von Deutschland** generell **dieselben Arbeitsschutzvorschriften** wie beim Arbeitsplatz im Betrieb.
- Das heißt insbesondere:
 - das Arbeitszeitgesetz (ArbZG),
 - die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV),
 - das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und die dazu erlassenen Arbeitsschutzverordnungen.



Homeoffice und Arbeitsschutz

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (Fassung 24. November 2021)

Zum 25. Mai 2022 ausgelaufen

4.2.4 Homeoffice

- Homeoffice als Form der mobilen Arbeit bietet eine Möglichkeit, die **Zahl der gleichzeitig im Betrieb anwesenden Beschäftigten zu reduzieren** und die **Einhaltung von Abstandsregeln zu unterstützen**. Dies gilt insbesondere, wenn Büroräume ansonsten von mehreren Beschäftigten bei Nichteinhaltung der Abstandsregel genutzt werden müssten.
- **Auch für Arbeiten im Homeoffice gelten das ArbSchG und das Arbeitszeitgesetz. Regelungen zu Arbeitszeiten und Erreichbarkeit sollen getroffen werden.** Beschäftigte sind im Hinblick auf einzuhaltende **Arbeitszeiten, Arbeitspausen, darüber notwendige Dokumentation, die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und die Nutzung der Arbeitsmittel**, zum Beispiel korrekte Bildschirmposition, **möglichst separate Tastatur und Maus, richtige und wechselnde Sitzhaltung und Bewegungspausen zu unterweisen**.
- Der **Arbeitgeber** muss durch **geeignete Arbeitsorganisation** sicherstellen, dass **Beschäftigte, denen entsprechende technische Möglichkeiten für das Homeoffice im Moment nicht zur Verfügung stehen, ihre Arbeitsaufgaben erfüllen** können und **ausreichend Zugang zu betrieblicher Kommunikation und Informationen** unter Beachtung von Abschnitt 4.2.12 **haben**.

Homeoffice-Vereinbarungen

- **Datenschutz**
- **DSG** und **BDSG** gelten auch im „Homeoffice“
- Arbeitgeber ist/bleibt „**Verantwortlicher**“ (Art. 4 Nr. 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 Abs. 2 DSGVO).

Homeoffice-Vereinbarungen

- „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:**
Notwendigkeit „angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen“



Gesetzliche Unfallversicherung und „Homeoffice“

Neue gesetzliche Regelung im 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 Abs. 1 SGB VII).
- **Außerdem: Hin- und Rückweg** zwischen Zuhause und einer **Kinderbetreuungsstätte** sind ebenfalls versichert.

Gilt seit 18. Juni 2021

Mobiles Arbeiten und Mitbestimmung

§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG

Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei ...

14. der Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird.

aber: nur bezüglich des „**wie**“; „**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)

Homeoffice im Ausland - Arbeitsrecht

Anwendbares Arbeitsrecht:

- Richtet sich für **Arbeitsverhältnisses innerhalb der EU** nach der **Rom-I-Verordnung**
 - **Grundsatz: Freie Rechtswahl (Art. 8 Abs. 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 Abs. 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 Abs. 2 oder Abs. 3 bezeichneten **Staat** aufweist, ist das **Recht des anderen Staates** anzuwenden (Art. 8 Abs. 4).

Homeoffice im Ausland - Arbeitsrecht

Anwendbares Arbeitsrecht:

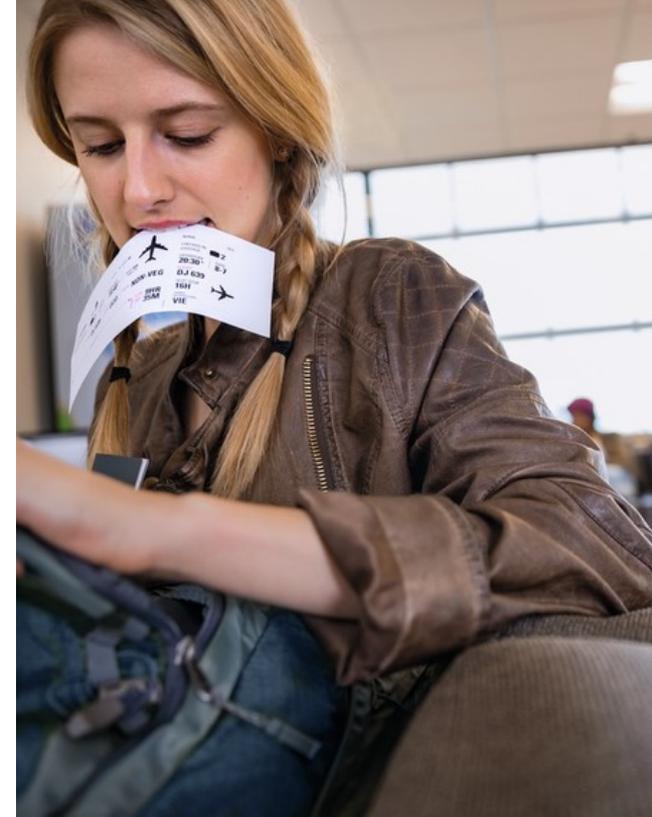
Außerdem: Mit und ohne Rechtswahl:

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

Homeoffice im Ausland - Aufenthaltsrecht

Aufenthaltsrechtliche Anforderungen

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





2.

Kompaktübersicht Steuer-/SV-Recht Arbeiten im Ausland

Kompaktübersicht: Grundsätzliche Regelungen

Bezeichnung	Bedeutung	SV-Recht	Steuerecht
Grenzgänger	„Eine Person, die in einem Mitgliedstaat arbeitet und in einem anderen Mitgliedstaat wohnt“	Recht des Arbeitsortes	Grundsatz: Maßgeblich ist der Arbeitsort – Ausnahme für Grenzgänger
Homeoffice	Grundsätzlich: „Zu Hause für den Job arbeiten“.	Grundsätzlich: Tätigkeitsort-Prinzip	Grundsätzlich: Tätigkeitsort-Prinzip
Remote Working	„Mobiles Arbeiten“ – beim Kunden, in einer Wohnung, in Verkehrsmitteln.	Grundsätzlich: Tätigkeitsort-Prinzip	Grundsätzlich: Tätigkeitsort-Prinzip

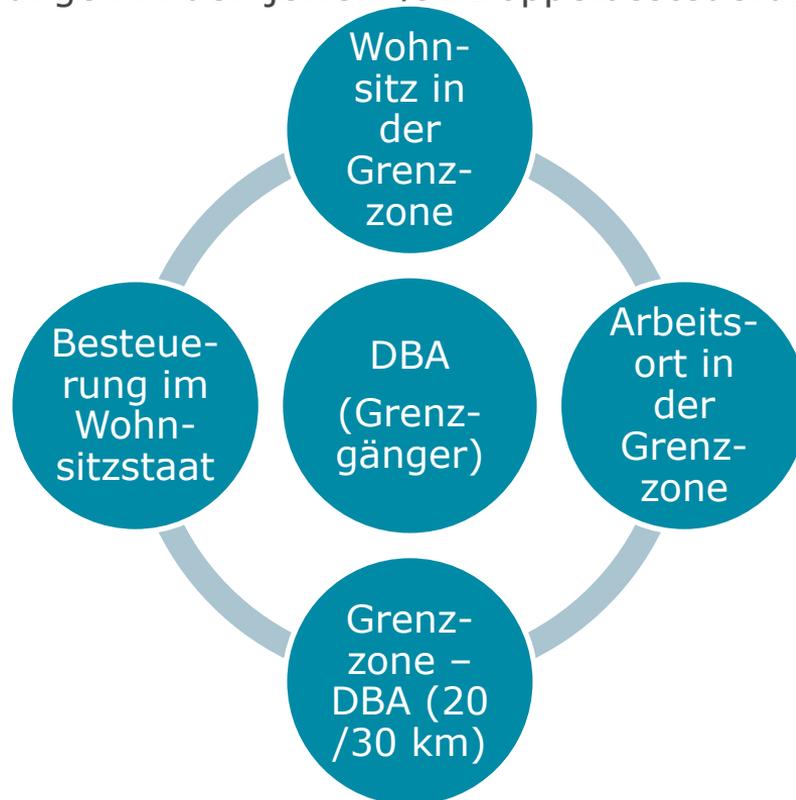


**Tätigkeiten im
Ausland –
Grenzgänger
(Grenzpendler)**

3.

Steuerrechtliche Besonderheiten

Grenzgänger-Regelungen in den jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)



Steuerrechtliche Besonderheiten

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 Frankreich:

„Art. 15 Abs. 5 ungeachtet der Absätze 1, 3 und 4 können Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit von Personen, die im Grenzgebiet eines Vertragsstaats arbeiten und ihre ständige Wohnstätte, **zu der sie in der Regel jeden Tag zurückkehren**, im Grenzgebiet des anderen Vertragsstaats haben, nur in diesem anderen Staat besteuert werden.“

Anwendbares Recht: Nach DBA

Steuerrechtliche Besonderheiten

Grenzgänger-Regelungen in den jeweiligen DBA

- Die Grenzgänger-Regelung kommt nicht zur Anwendung, wenn der Wohnsitz oder der Arbeitsort außerhalb der Grenzzone liegt.
- Im Einzelfall ist zu prüfen, welches Doppelbesteuerungsabkommen zur Anwendung kommt und wie die Grenzzone in diesem Abkommen gefasst ist.
- 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 jew. DBA) nicht überschreitet.
- Auf Homeoffice-Tage ist hierbei zu achten.
- Zu Beachten: Diverse Konsultationsvereinbarungen (beispielsweise Frankreich vom 16. Februar 2006) sowie diverse Covid-19-Vereinbarungen.

Die Covid-19-Sondervereinbarungen laufen zum 30. Juni 2022 grundsätzlich aus – alle Homeoffice-Tage sind als „schädliche Tage“ auf die maximale Anzahl ab 1. Juli 2022 wieder anzurechnen.

Besondere Aufzeichnungspflichten

- Aufstellung über die Tätigkeitsorte des Arbeitnehmers im Bescheinigungszeitraum (Beleg zum Lohnkonto).
- Die Aufstellung dient als Grundlage für eine mögliche Überprüfung der Grenzgängereigenschaft des betreffenden Arbeitnehmers durch die Lohnsteuer-Außenprüfung.
- Ferner hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen hin eine Bescheinigung über die Tätigkeitsorte zu erteilen, anhand der dieser gegebenenfalls gegenüber der französischen Steuerbehörde die fehlende Grenzgängereigenschaft glaubhaft machen oder nachweisen.

Elektronische Lohnsteuerbescheinigung

- Der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses oder am Ende des Kalenderjahres der Finanzverwaltung bis zum letzten Tag des Monats Februar des folgenden Jahres eine elektronische Lohnsteuerbescheinigung zu übermitteln.
- Dies gilt auch für **Grenzgänger**, dessen Arbeitslohn aufgrund einer Bescheinigung des Betriebsstättenfinanzamts nach § 39 Absatz 3 Satz 1 in Verbindung mit Absatz 4 Nummer 5 EStG vom deutschen Lohnsteuerabzug befreit ist (Nachweis in Ziffer „16“).

Elektronische Lohnsteuerbescheinigung – Besonderheit französische Grenzgänger

- Für französische Grenzgänger ist zudem zu beachten, dass unter Ziffer 2 der Lohnsteuerbescheinigung in dem dafür vorgesehenen Teilfeld der Großbuchstaben „FR“ zu bescheinigen ist und um das Bundesland zu ergänzen ist, in dem der Grenzgänger im Bescheinigungszeitraum zuletzt tätig war:
 - Für Baden-Württemberg ist der Großbuchstabe „FR“ ohne Leerzeichen um die Ziffer 1 („FR1“),
 - für Rheinland-Pfalz um die Ziffer 2 („FR2“) und
 - für das Saarland um die Ziffer 3 („FR3“) zu ergänzen.

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 Abs. 3 a) VO (EG) 883/2004.
- Grenzgänger sind grundsätzlich nicht Entsandte i.S.v. Art. 12 Abs.1 VO (EG) 883/2004, ausnahmsweise aber schon.

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten für Grenzgänger

- Wenn ein in Deutschland beschäftigter Mitarbeiter vorübergehend ganz oder teilweise im Homeoffice jenseits der Grenze arbeitet, gilt laut der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA) weiterhin das bisherige Sozialversicherungsrecht.
- Ein Antrag auf eine A1-Bescheinigung ist nur dann zu stellen, wenn dies von einer zuständigen Stelle als Nachweis ausdrücklich gefordert wird. Als vorübergehende Tätigkeit gilt laut DVKA ein Zeitraum von bis zu 24 Monaten.

GKV-Rundschreiben vom 17. März 2020 | „Vorübergehende Änderung des Tätigkeitsbereichs (Grenzgänger) – Befristete Sonderregelung für Bestandsfälle gilt bis zum 30. Juni 2022“

Abgrenzung „Grenzgänger“ vom „Grenzpendler“

- **Grenzgänger** sind Arbeitnehmer, die ihren Wohnsitz in **Deutschland** haben und **arbeitstäglich** zu ihrem Arbeitsplatz ins benachbarte **Ausland** auspendeln. Umgekehrt gibt es Grenzgänger, die arbeitstäglich aus dem **Ausland** nach **Deutschland** einpendeln.
- **Grenzpendler** sind Personen, die im **Ausland wohnen** und in **Deutschland** ihr **Einkommen** zum weitaus größten Teil erzielen und versteuern. Sie können sich unter bestimmten Voraussetzungen auf Antrag in Deutschland als unbeschränkt einkommensteuerpflichtig behandeln lassen. Ob dies möglich ist, hängt allein von bestimmten Einkunftsgrenzen ab (§ 1 Abs. 3 EStG).
 - Die inländischen Einkünfte, die in Deutschland versteuert werden, müssen mindestens 90 Prozent der Gesamteinkünfte betragen (relative Grenze). Oder
 - die ausländischen Einkünfte, die nicht in Deutschland versteuert werden, dürfen den steuerlichen Grundfreibetrag nicht übersteigen (absolute Grenze).

Beurteilung im Lohnsteuerrecht: „Grenzpendler“

Hinweis „ELStAM-Verfahren“:

- Der elektronische Abruf der Lohnsteuerabzugsmerkmale ist ab dem Lohnsteuerverfahren 2020 auch für beschränkt Steuerpflichtige möglich.
- Der Personenkreis der Grenzpendler bleibt allerdings aus technischen Gründen weiterhin vom ELStAM-Verfahren ausgeschlossen.
- Für die Vergabe der Steuerklasse, von Kinderfreibeträgen und die Eintragung eines Freibetrags im Lohnsteuerverfahren 2022 ist nach wie vor das Papierverfahren maßgebend.
- Mit einer Einbeziehung von Grenzpendlern in die elektronische Vergabe der Steuerabzugsmerkmale ist frühestens ab 2023 zu rechnen.



Grundsätzliche Steuer-/SV-rechtliche Regelungen – Arbeiten im Ausland

Grundsätzliche steuerrechtlichen Regelungen

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

Grundregel im Art. 15 Abs. 1 OECD-MA:

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

Ausnahme im Art. 15 Abs. 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 ArbG** gezahlt
- Vergütung **nicht zu Lasten einer dortigen Betriebsstätte** gezahlt

Grundsätzliche steuerrechtlichen Regelungen

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

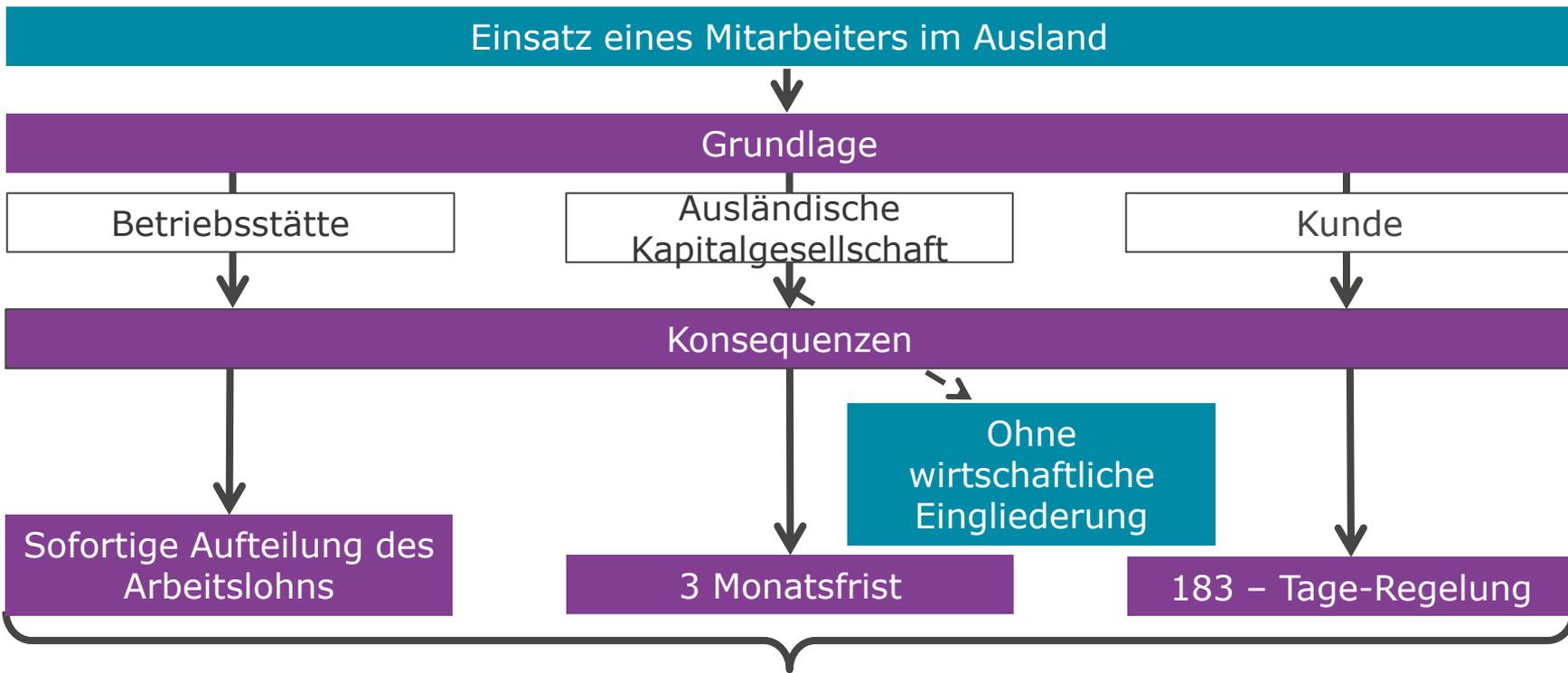
- Arbeitgeber schickt zu einem Kunden
- 183-Tage-Regelung
- Komplexe Prüfung mit einer Zeitschiene

Begriff „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.

Homeoffice gegebenenfalls als Betriebsstätte

Grundsätzliche steuerrechtlichen Regelungen



Wichtig: Sehr guter Workflow zwischen HR, Lohnbuchhaltung und Fibu!

Grundsätzliche Regelungen im Sozialversicherungsrecht



Es ist zu beachten, dass bei einer fehlerhaften Entrichtung des Sozialversicherungsbeitrags trotz Zahlung kein Anspruch auf Versicherungsschutz besteht, gegebenenfalls können auch Schadenersatzansprüche entstehen, falls trotzdem Leistungen erhalten wurden.



5.

**Steuer-/SV-rechtliche
Regelungen – Homeoffice
und Remote Working im
Ausland**

Steuerrecht: Permanentes Homeoffice im Ausland

- Homeoffice ggf. als Betriebsstätte

- In DBA-Abkommensstaaten: Tätigkeitsort-Prinzip, vgl. Art. 15 Abs. 1 OECD-Musterabkommen
- In Nicht-Abkommensstaaten: regelmäßig Tätigkeitsort-Prinzip; in Deutschland Anrechnung der nachgewiesen im Ausland gezahlten Steuern, § 34c Abs. 1 EStG
- Bei fortbestehender Ansässigkeit in Deutschland besteht die Lohnsteuerabzugspflicht für den Arbeitgeber fort, §§ 38 Abs. 1, 39b Abs. 1 EStG
- Zur Ansässigkeit vgl. Art. 4 II Buchst. a OECD-MA. Der Mittelpunkt der Lebensinteressen ist dabei nach objektiven Kriterien innerhalb eines Kalenderjahres zu bestimmen, so dass es auf subjektive Befindlichkeiten nicht ankommt (BMF-Schreiben v. 3.5.2018, BStBl I 2018 S. 643 Rn. 12 f.).
- Art. 5 IV OECD-Musterabkommen enthält einen Negativkatalog, wonach trotz Vorliegens aller Voraussetzungen von Art. 5 I OECD-MA keine Betriebsstätte vorliegt. **Faktisch wird bei einer Tätigkeit von mehr als 6 Monaten das Risiko einer Betriebsstätte überwiegen, zudem ist auf die Vertretungssituation als „abhängiger Vertreter“ zu achten.**

SV-Recht: Permanentes Homeoffice im Ausland

- Homeoffice ggf. als Betriebsstätte

- In der EU/EWR-Raum oder der Schweiz Art. 11 Abs. 3 a) VO (EG) 883/2004:
 - „eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt, unterliegt den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats“
- In Abkommensstaaten (zum Beispiel USA): Tätigkeitsort-Prinzip
- In abkommenslosen Drittstaaten: nicht deutsches Recht, da weder Beschäftigung in Deutschland, noch Ausstrahlung i.S.v. § 4 Abs. 1 SGB IV

Steuerrecht: Alternierende Tätigkeit im deutschen Betrieb und Homeoffice im Ausland

- In DBA-Abkommensstaaten: Tätigkeitsort-Prinzip, vgl. Art. 15 Abs. 1 OECD-Musterabkommen, also grundsätzlich Aufteilung der Steuern auf beide Staaten;
- **Ausnahmsweise Anwendung der 183-Tage-Regelung, vgl. Art. 15 Abs. 2 OECD-Musterabkommen, soweit der Arbeitnehmer in Deutschland ansässig bleibt**
- In Nicht-Abkommensstaaten: regelmäßig Tätigkeitsort-Prinzip; in Deutschland Anrechnung der nachgewiesen im Ausland gezahlten Steuern, § 34c Abs. 1 EStG

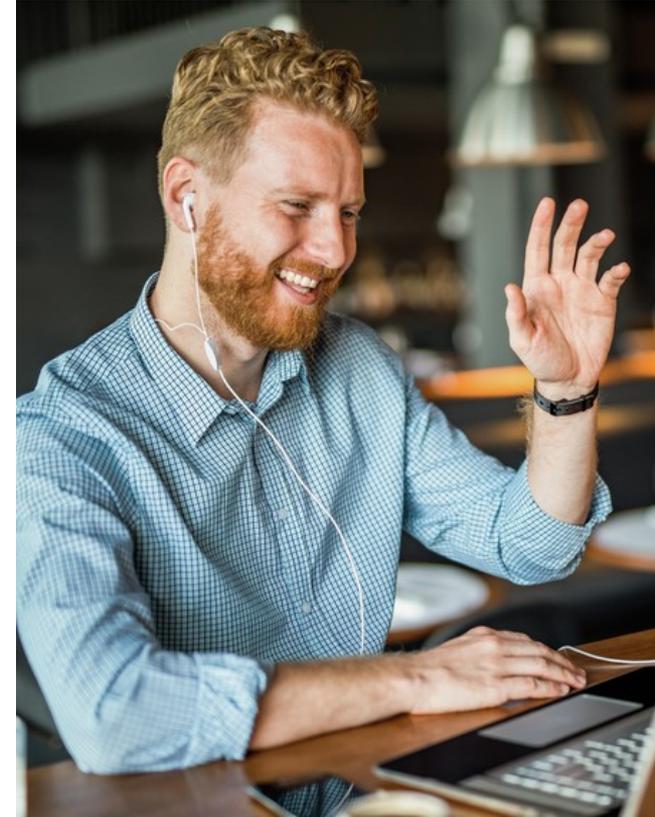
SV-Recht: Alternierende Tätigkeit im deutschen Betrieb und Homeoffice im Ausland

- In der EU/EWR-Raum oder der Schweiz: Art. 13 Abs. 1 VO (EG) 883/2004 in Verbindung mit Art. 14 Abs. 5 ff. VO (EG) 987/2009

„Eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten eine Beschäftigung ausübt, unterliegt: den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaats, wenn sie dort einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt ...“
- DVKA: „Als gewöhnlich in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten erwerbstätig gelten Sie, sofern Sie Ihre Beschäftigung regelmäßig wiederkehrend an mindestens einem Tag im Monat oder an mindestens fünf Tagen im Quartal in mehr als einem Staat ausüben.“
- Maßgeblich ist der Wohnmitgliedstaat (vergleiche EuGH Urteil vom 16. Mai 2013 – C-589/10), wenn dort ein wesentlicher Teil der Tätigkeit ausgeübt wird.

SV-Recht: Alternierende Tätigkeit im deutschen Betrieb und Homeoffice im Ausland

- In Abkommensstaaten (zum Beispiel USA): Tätigkeitsort-Prinzip (Artikel 6 Abs. 1 USA-Abkommen), es sei denn Entsendung (vgl. Art. 6 Abs. 2 USA-Abkommen).
- In abkommenslosen Drittstaaten: deutsches Recht für Tätigkeit in Deutschland, im Übrigen ggf. Ausstrahlung nach § 4 Abs. 1 SGB IV.
- Gegebenenfalls Doppelversicherung für die Tätigkeit im Ausland.



Steuerrecht: Temporäre Tätigkeit und Remote Working im ausländischen Homeoffice

- In DBA-Abkommensstaaten: Tätigkeitsort-Prinzip, vgl. Art. 15 Abs. 1 OECD-Musterabkommen, also grds. Aufteilung der Steuern auf beide Staaten;
- **Ausnahmsweise (hier jedoch als Regel) Anwendung der 183-Tage-Regelung, vgl. Art. 15 Abs. 2 OECD-Musterabkommen, soweit der Arbeitnehmer in Deutschland ansässig bleibt.**
- In Nicht-Abkommensstaaten: regelmäßig Tätigkeitsort-Prinzip; in Deutschland Anrechnung der nachgewiesen im Ausland gezahlten Steuern, § 34c Abs. 1 EStG

Die „183-Tage-Regelung“

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**

Beispiel: Aufteilung von Arbeitslohn

Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung für 2022

Nachstehende Daten wurden maschinell an die Finanzverwaltung übertragen.

Bruttobezüge	Std/ Tage	Faktor	Steuer	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag
Gehalt 2. Wo-Mo- Ende Gehalt st-frei			St-pfl. St-frei			4.166,50 833,35
						Gesamtbrutto
						Identifikationsnummer: 5.000,00
						Personalnummer:
St-Tg.	Steuerbrutto	LSt	Ki-Steuer	Solz	steuerliche Abzüge	
30	4.166,50				Dem Lohnsteuerabzug wurden im letzten Lohnzahlungszeitraum zugrunde gelegt: Steuerklasse/Faktor	

	vom - bis	
1. Bescheinigungszeitraum		
2. Zeiträume ohne Anspruch auf Arbeitslohn	Anzahl „U“	
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 besteuertes 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-)Kurzarbeitelohn, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Verdienstausfallentschädigung (Infektionsschutzgesetz), Aufstockungsbetrag und Altersteilzeitzuschlag		
16. Steuerfreier Arbeitslohn nach	a) Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)	
	b) Auslandsstätigkeitserlass	
17. Steuerfreie Arbeitsleistungen, die auf die Entfernungspauschale anzurechnen sind		

SV-Recht: Temporäre Tätigkeit und Remote Working im ausländischen Homeoffice

- In der EU/EWR-Raum und der Schweiz: Tätigkeit im Homeoffice kann als Entsendung gewertet werden. Bis zum 30. Juni 2022 werden Covid-ausgelöste Home-Office Tätigkeiten als „neutral“ gewertet, ändern also den Sozialversicherungsstatus nicht.
- Alternativ ist zu prüfen, ob die Geringfügigkeitsschwelle von 5 Prozent der Arbeitszeit eingehalten ist.
- Alternativ ist die Beantragung einer Ausnahmerevereinbarung nach Art. 16 VO (EG) 883/2004 zu erwägen.

„Zwei oder mehr Mitgliedstaaten, die zuständigen Behörden dieser Mitgliedstaaten oder die von diesen Behörden bezeichneten Einrichtungen können im gemeinsamen Einvernehmen Ausnahmen von den Artikeln 11 bis 15 im Interesse bestimmter Personen oder Personengruppen vorsehen.“

SV-Recht: Temporäre Tätigkeit und Remote Working im ausländischen Homeoffice

- In Abkommensstaaten (zum Beispiel USA): Tätigkeitsort-Prinzip (USA-Abkommen), es sei denn Entsendung.
- Ausnahmevereinbarungen sind nach den Abkommen möglich.
- In abkommenslosen Drittstaaten: Deutsches Recht für Tätigkeit in Deutschland, im Übrigen ggf. Ausstrahlung nach § 4 Abs. 1 SGB IV. ggf. Doppelversicherung für die Tätigkeit im Ausland.



6.

**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
(evtl. Verbot mit Erlaubnisvorbehalt)



Ausblick

Ausblick im Steuerrecht - auslaufende Sonderregelungen

- Zum **30. Juni 2022** laufen die diversen coronabedingten Sonderregelungen mit den Grenzländern aus, die einen Besteuerungswechsel für Grenzgänger verhindern:
 - Belgien
 - Frankreich
 - Luxemburg
 - Niederlande
 - Österreich
 - Polen
 - Schweiz

Ausblick im Arbeitsrecht - Homeoffice

Koalitionsvertrag (S. 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 (S. 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.**

A man with short, dark hair and glasses is smiling warmly while looking down at a document he is holding. He is wearing a dark suit jacket over a light-colored collared shirt. The background is a blurred office setting with bookshelves.

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

... stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Techniker Krankenkasse

firmenkunden.tk.de