

Ihre Webinar-FAQs im Überblick:

TK-Fachwebinar

Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei mobilem Arbeiten im Ausland vom 20. Mai 2025

Damit Sie die Webinarinhalte noch besser nutzen können, finden Sie hier die häufigsten Fragen aus dem Webinar kompakt beantwortet. Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung – und freuen uns schon jetzt auf ein Wiedersehen in einer unserer nächsten Veranstaltungen!

Der Arbeitnehmer zieht nach Frankreich und arbeitet aber nur in Deutschland, weil das technisch nicht möglich ist in Frankreich zu arbeiten. Wie ist es mit Sozialversicherung und Steuerrecht? Er möchte selbst seine Steuer in Frankreich abführen? Ist das korrekt? Können wir als Arbeitgeber die Lohnsteuer für ihn behalten?

Der Mitarbeiter ist in Deutschland sozialversicherungspflichtig, weil er in seinem Wohnsitzstaat keinen „wesentlichen Teil“ seiner Arbeitsleistungen im Sinne von Art. 13 der Verordnung (EG) 883/04 (VO) erbringt. Lohnsteuerpflichtig ist der Mitarbeiter in Frankreich. Denn das mit Frankreich abgeschlossene Doppelbesteuerungsabkommen regelt hierzu – anders als die meisten anderen DBA – dass Grenzgänger im Wohnsitzstaat lohnsteuerpflichtig sind.

Eingriffsnormen: Wenn ich in UK schwanger arbeite, gelten die Regelungen aus UK und nicht aus Deutschland? Richtig verstanden?

Die in dem Vereinigten Königreich geltenden Vorschriften zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen (z.B. aus dem britischen Arbeitsschutzrecht) dürften als Eingriffsnormen zusätzlich gelten. Soweit sich das Arbeitsverhältnis im Übrigen nach deutschem Recht richtet, gelten aber auch deutsche Regelungen (z.B. besonderer Kündigungsschutz).

Ist eine A1-Bescheinigung notwendig bei Workation?

Ja, eine A1-Bescheinigung wird regelmäßig erforderlich sein, wenn der Mitarbeiter mobil in einem EU- bzw. EWR-Staat oder der Schweiz arbeitet und eine Entsendung vorliegt. Die Entsendung führt dazu, dass der Mitarbeiter auch während der Auslandstätigkeit im deutschen Sozialversicherungssystem verbleibt und keine Sozialversicherungspflicht in dem ausländischen Tätigkeitsstaat entsteht.

Insbesondere lässt sich für eine Workation nach Ansicht der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) eine Entsendung gestalten. Dazu muss der Arbeitgeber die Auslandstätigkeit kennen, mit ihr einverstanden sein und die Leistungen des Arbeitnehmers entgegennehmen sowie vergüten. Außerdem muss er die Entsendung bei der zuständigen Stelle beantragen (A1-Bescheinigung). Gegen die Ansicht der DVKA ließe sich zwar einwenden, es handle sich mangels konkreter Weisung zum Auslandseinsatz nicht um eine Entsendung. Denn der Arbeitgeber hat den Mitarbeiter nicht im engeren Sinne zu der Auslandstätigkeit „angewiesen“. Indes unterliegt der Mitarbeiter während der Auslandstätigkeit weiterhin dem arbeitgeberseitigen Weisungsrecht, er ist auch weiterhin – wenn auch gelockert – in dessen betriebliche Organisation eingegliedert. Dies rechtfertigt es, auch dann von einer (weisungsbedingten) Entsendung auszugehen, wenn der Mitarbeiter den Auslandseinsatz veranlasst hat.

Wie sieht es mit dem Thema "betriebliche Übung" und mobiles Arbeiten aus?

Es ist jedenfalls theoretisch denkbar, dass Arbeitgeber auch durch die regelmäßig praktizierte mobile Arbeit nach den Grundsätzen der betrieblichen Übung hieran mit Wirkung für die Zukunft gebunden werden. Erforderlich ist dazu zusätzlich zu einem „Zeitmoment“ auch ein entsprechender „Umstandsmoment“. Dieser erfordert, dass sich aus Sicht eines objektiven Empfängers der Verpflichtungswille des Arbeitgebers ergibt, mobiles Arbeiten zu gewähren und insoweit auf das örtliche Weisungsrecht zu verzichten. In der Praxis ist dies häufig nicht gegeben. Um unnötige Risiken zu vermeiden, ist es empfehlenswert, eine schriftliche Vereinbarung zum mobilen Arbeiten abzuschließen und sich alle relevanten Weisungsrechte vorzubehalten.

Kann mit einem Arbeitnehmer, der seinen Lebensmittelpunkt nach Spanien verlagert, auch eine Zusatzvereinbarung getroffen werden, dass das deutsche Recht weiterhin gelten soll? Oder nur bei vorübergehendem Aufenthalt im Ausland?

Die Parteien des Arbeitsverhältnisses können auch in diesem Fall eine Rechtswahl zugunsten des deutschen Rechts vereinbaren. Dessen ungeachtet gelten zusätzlich die sog. Eingriffsnormen nach spanischem Recht.

Mitarbeiterin in Workation arbeitet für sechs Monate von Spanien aus. Arbeitgebersitz befindet sich in Deutschland. Wie ist das steuerrechtlich und sozialversicherungsrechtlich zu beurteilen. A1 Bescheinigung / DBA?

Es ist denkbar, hier eine sozialversicherungsrechtliche Entsendung zu gestalten. Dann bliebe die Mitarbeiterin ausschließlich in Deutschland sozialversicherungspflichtig. Sie benötigte dann eine A1-Bescheinigung.

Eine Lohnsteuerpflicht in Spanien besteht dann, wenn sie sich dort länger als 183 Tage während des Steuerjahres aufhält. Da hier die zeitliche Grenze (fast) erreicht ist und durch vorangegangene oder anschließende Aufenthalte in Spanien auch überschritten werden kann, ist es empfehlenswert, die Auslandstätigkeit in Spanien zur Sicherheit zu reduzieren (z. B. auf fünf Monate), um einen entsprechenden „Puffer“ zu haben. Zusätzlich sollten Sie das Risiko der steuerrechtlichen Betriebsstätte berücksichtigen und vorab rechtlich prüfen lassen.

Wie sind die Exportvorschriften im Hinblick auf die vorübergehende Mitnahme von Firmenlaptops und -smartphones (z. B. iPhones) durch Mitarbeitende zu bewerten, die im Rahmen einer Workation außerhalb der EU arbeiten? Gibt es hier aus Compliance-Sicht relevante Einschränkungen oder Genehmigungspflichten, die wir beachten müssen, insbesondere im Hinblick auf Exportkontrollrecht oder Zollvorgaben?

Ich kann hierzu mangels Expertise im Außenhandelsrecht nur folgende Erfahrungswerte aus der Praxis weitergeben:

Es können tatsächlich Exportvorschriften zur nur vorübergehenden Einfuhr von Waren bzw. Arbeitsmitteln in den jeweiligen Drittstaat bestehen. Dies richtet sich dann maßgeblich nach dem jeweiligen nationalen Recht. Basierend auf dem Carnet-ATA-Verfahren, das 77 Staaten (einschl. aller EU-Mitgliedstaaten) abgeschlossen haben, ist die Zollabfertigung zwischen diesen Staaten zur Ein- bzw. Ausfuhr von Arbeitsmitteln vereinfacht und beschleunigt. Ich empfehle, dass Sie sich dazu durch einen Rechtsanwalt mit Expertise im Außenhandelsrecht näher beraten lassen.

Gilt die Mitbestimmung des Betriebsrats und Gleichbehandlungsgrundsatz für alle Mitarbeiter hinsichtlich mobiler Arbeit im Ausland "automatisch" für alle, sofern ein steuerlicher Grenzgänger in seinem Heimatland remote arbeitet?

Für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG muss ein sogenannter kollektiver Tatbestand vorliegen (vgl. dazu die Antwort zu Frage 14). Sofern die Remote-Tätigkeit des Grenzgängers auch Regelungsbedarf für die Zusammenarbeit mit den Kollegen auslöst, dürfte der kollektive Tatbestand und damit das Mitbestimmungsrecht gegeben sein.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die sachfremde Differenzierung zwischen Arbeitnehmern in einer bestimmten Ordnung, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigen (sachlichen) Gründe gibt. Hier liegt es nahe, dass aufgrund des Wohnsitzes des Mitarbeiters im Ausland ein sachlicher Grund gegeben ist, wonach es dem Grenzgänger gestattet ist, remote zu arbeiten. Entsprechend wäre hierdurch die Ungleichbehandlung gerechtfertigt.

Wenn in der Betriebsvereinbarung mobiles Arbeiten erlaubt ist, aber keine Festlegung zum In- oder Ausland getroffen worden ist, kann der Beschäftigte dann mobiles Arbeiten im Ausland verlangen?

Hierzu sollte man die Betriebsvereinbarung näher prüfen. Insbesondere müsste man die Regelungen der Betriebsvereinbarung auslegen und auf dieser Basis ermitteln, ob das mobile Arbeiten auch im Ausland gestattet ist. Sollte der Arbeitgeber nicht beabsichtigen und wünschen, eine mobile Arbeit im Ausland zu gestatten, sollte er gegenüber dem Betriebsrat darauf hinwirken, die Regelungen klarer zu fassen und mobile Arbeit ausschließlich auf das Inland zu beschränken.

Begriffserklärung: Wenn ein Mitarbeiter eigenveranlasst einen Auslandsaufenthalt (Urlaub, Familienbesuch, etc.) machen, und während diesem Auslandsaufenthalt arbeiten möchte, dies seitens des Arbeitgebers genehmigt wird, spricht man dann von mobilem Arbeiten im Ausland oder einer Workation? Was ist genau der Unterschied?

Der Begriff „mobiles Arbeiten“ meint, dass der Mitarbeiter an einem Ort außerhalb des Betriebs bzw. des betrieblichen Arbeitsplatzes tätig ist.

„Workation“ ist kein Rechtsbegriff, sondern eine Zusammensetzung der englischen Begriffe „work“ und „vacation“. Gemeint ist hiermit regelmäßig das Arbeiten an einem Ort, an dem man zugleich Urlaub machen kann. Daher lassen sich Workation und „mobiles Arbeiten aus dem Ausland“ synonym verwenden.

Sofern der Mitarbeiter im Ausland an keinem vom Arbeitgeber eingerichteten betrieblichen Arbeitsplatz tätig ist (z. B. in einem Büro eines ausländischen Unternehmens, das mit dem deutschen Arbeitgeber verbunden ist), wird er dort regelmäßig „mobil“ arbeiten. Zudem handelt es sich um eine Workation.

Muss bei mobilem Arbeiten im Ausland eine EU-Meldung geprüft und beantragt werden? Falls ja, nur für die tatsächlichen Arbeitstage oder den kompletten Auslandsaufenthalt (inkl. privatem Aufenthalt)?

Die A1-Bescheinigung ist für die Dauer der Entsendung zu beantragen, das heißt, für die Zeit, in der der Mitarbeiter arbeitet. Schließt sich beispielsweise an einem fünf-tägigen Arbeitseinsatz ein Urlaub des Mitarbeiters in dem ausländischen Staat an, ist die A1-Bescheinigung nur für die fünf Arbeitstage zu beantragen.

Will der Arbeitgeber erlauben, dass der Arbeitnehmer für mehrere Monate im Ausland arbeitet, an welche Stelle kann sich der Arbeitgeber richten zwecks Abführung der Sozialversicherungsabgaben im Ausland und weitere Fragen?

Der Arbeitgeber lässt sich idealerweise vorab rechtlich durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht beraten. Zusätzlich bzw. alternativ kann sich der Arbeitgeber an die Einzugsstellen oder die DVKA wenden.

Zu Folie 16: Gibt es zu § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG ein Pendant im PersVG?

Ja, der Personalrat hat nach § 80 Abs. 1 Nr. 5 des Bundespersonalvertretungsgesetzes bei Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle mitzubestimmen. Hiervon umfasst ist auch mobile Arbeit. Vergleichbare Regelungen sehen auch die meisten Personalvertretungsgesetze der Länder vor.

Zu Folie 17: Gilt die Mitbestimmung auch bei Einzelfällen, wenn keine betriebliche Regelung vorhanden ist?

Das Mitbestimmungsrecht zur Ausgestaltung der mobilen Arbeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG setzt einen kollektiven Tatbestand voraus. Dieser folgt regelmäßig daraus, dass mobiles Arbeiten nicht nur die (regelungsbedürftigen) Interessen eines einzelnen (mobil tätigen) Mitarbeiters berührt, sondern auch diejenigen der Kollegen (z. B. aufgrund der Koordination der Zusammenarbeit oder des Datenaustauschs). Ein kollektiver Tatbestand dürfte regelmäßig nur ausnahmsweise fehlen (z. B. bei Gestattung von mobiler Arbeit im Einzelfall, ohne dass regelungsbedürftige Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern bestehen).

Seite 22 - Wo kann man denn am schnellsten die Mindestarbeitsbedingungen vom Ausland in Erfahrung bringen?

Mir ist dazu keine erschöpfende und korrekte Übersicht bekannt. Ich empfehle, dass Sie sich dazu rechtlich beraten lassen.

Wird eine A1-Bescheinigung benötigt, wenn der Mitarbeiter auf eigenen Wunsch eine Woche im Ausland arbeitet und der Arbeitgeber dies ausnahmsweise genehmigt?

Ja, auch in diesem Fall dürfte regelmäßig eine Entsendung vorliegen, für die der Arbeitgeber eine A1-Bescheinigung beantragen muss.

Folie 26 - Darf der Arbeitgeber die Versicherungspflicht auf den Arbeitnehmer abwälzen? - Wo ist das geregelt? Ist der Arbeitgeber dadurch wirklich von der Haftung für das DELTA befreit?

Ja, der Arbeitgeber kann dies zur Bedingung machen, um mobile Arbeit im Ausland zu gestatten (vgl. auch Antwort zu Frage 18.). Deckt die Auslandsrankenversicherung das „Delta“ ab, kann der Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber entsprechen keinen Ersatz verlangen.

Zu Folie 26: Wo ist die gesetzliche Grundlage dafür, dass der Arbeitgeber Heilbehandlungskosten des Arbeitnehmers, die die Krankenkasse nicht übernimmt, bezahlen muss?

Dies ergibt sich aus § 17 Abs. 1 SGB V.

Darf der Arbeitgeber von seinen Mitarbeitern verlangen, dass sie eine eigene Auslandsrankenversicherung abschließen müssen, um aus dem Ausland zu arbeiten? Muss der Arbeitgeber nicht stattdessen für seine Mitarbeiter eine Auslandsrankenversicherung abschließen?

Die Parteien des Arbeitsverhältnisses können wirksam vereinbaren, dass der Arbeitnehmer eine Auslandsrankenversicherung für die Dauer der Auslandstätigkeit abschließt. Der Arbeitgeber kann mithin seine Zustimmung zur Auslandstätigkeit davon abhängig machen, dass der Arbeitnehmer eine solche Versicherung abschließt, was auch empfehlenswert ist.

Thema Betriebsstättenproblematik: Besteht die Problematik, wenn mehrere Mitarbeiter im gleichen Land eine Workation verbringen möchten? Sollte somit eine Limitierung je Land erfolgen?

Das Risiko, eine steuerrechtliche Betriebsstätte zu begründen, besteht bereits dann, wenn ein Mitarbeiter in einem ausländischen Staat mobil arbeitet. Entscheidend dazu ist das jeweilige nationale Recht, zu dem Sie sich vorab beraten lassen sollten. Es ist jedenfalls denkbar, dass sich – je nach nationalem Recht – das Risiko erhöht, wenn mehrere Mitarbeiter in einem ausländischen Staat mobil arbeiten.

Kann ich dem Arbeitnehmer bei einer ausländischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht sagen, dass er die bei der Krankenkasse einreichen muss - damit ich diese im Sozialversicherungs-Meldeportal abrufen kann?

Nein, grundsätzlich sollte der Arbeitnehmer die ausländische AU-Bescheinigung dem Arbeitgeber übermitteln. Die Regelungen zur elektronischen AU-Bescheinigung gelten nur in Deutschland. Alternativ kann der gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer allerdings dem für seinen Aufenthaltsort zuständigen ausländischen Sozialversicherungsträger innerhalb der EU die ausländische AU-Bescheinigung übermitteln, soweit die gesetzlichen Krankenkassen dies nach § 5 Abs. 2 Satz 5 EFZG festgelegt haben. Dieser unterrichtet den deutschen Krankenversicherer, der den Arbeitgeber entsprechend informiert. Entsprechendes gilt für Drittstaaten, mit denen die Bundesrepublik ein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat.

Wie ist die Rechtsgrundlage bei Feiertagen? Gelten die aus Deutschland oder die ausländischen? Auch zum Beispiel, wenn ein Telearbeitsvertrag vorliegt der vorsieht, dass die Feiertage vom Wohnort gelten, sich der Mitarbeiter aber nun kurzfristig für Workation im Ausland befindet. Gelten weiterhin die Feiertage vom Wohnort oder die im Ausland?

Ist die Arbeit an einem Feiertag in dem ausländischen Staat verboten, darf der deutsche Arbeitgeber den Mitarbeiter nicht an diesem ausländischen Feiertag beschäftigen. Es lässt sich nicht wirksam und gerichtlich durchsetzbar vereinbaren, dass deutsche Feiertage statt der ausländischen Feiertage während einer Tätigkeit im Ausland gelten. Allerdings muss der Mitarbeiter an einem deutschen Feiertag im Ausland grundsätzlich arbeiten, wenn dieser Tag dort kein Feiertag ist.

Was sind die Rechtsfolgen, wenn der Beschäftigte ohne Kenntnis des Arbeitgebers mobiles Arbeiten im Ausland macht und dies später rauskommt, zum Beispiel bei einer Kontrolle im Ausland. Haftet der Arbeitgeber?

Aus arbeitsrechtlicher Sicht kann der Arbeitgeber erwägen, arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahmen zu ergreifen. Denn es dürfte regelmäßig pflichtwidrig sein, unerlaubt mobil im Ausland zu arbeiten.

Nach Maßgabe des jeweiligen nationalen Rechts kann es sein, dass auch der deutsche Arbeitgeber negative Konsequenzen zu befürchten hat (z. B. Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen an die ausländischen Sozialversicherungsträger, Bußgelder, Beschäftigungsverbote, Begründung einer steuerrechtlichen Betriebsstätte etc.). Ob sich der Arbeitgeber mit der Begründung exkulpieren kann, er habe von der Auslandstätigkeit nicht gewusst, ist jedenfalls nicht gewiss.

Ein Mitarbeiter reist durch Polen in die Ukraine, schaut in seinen Laptop und schreibt Dienstmails - braucht er dann eine A1-Bescheinigung?

Da der Mitarbeiter während des Transits durch Polen arbeitet, ist für ihn eine A1-Bescheinigung zu beantragen. Sie ist insbesondere auch für sehr kurzzeitige Tätigkeiten zu beantragen.

Wie funktioniert die Ausstellung der A1 Bescheinigung für ausländische Mitarbeiter?

Im Ausgangspunkt gelten auch für ausländische Mitarbeiter die gleichen Anforderungen zur Beantragung und Ausstellung der A1-Bescheinigung. Ist der ausländische Mitarbeiter Staatsangehöriger eines Drittstaates, verlangen einige Staaten (insb. Dänemark, Island, Norwegen, Lichtenstein, Schweiz, Vereinigtes Königreich) weitergehende Angaben zu dem Drittstaatsangehörigen.

Wo findet man eine kurzfristige und übersichtliche Auskunft, in der man schnell rauslesen kann, ob es ein Doppelbesteuerungsabkommen gilt oder es Abgaben zu leisten gibt?

Das Bundesfinanzministerium hat unter nachstehendem Link eine Übersicht über die abgeschlossenen Doppelbesteuerungsabkommen veröffentlicht:

https://www.bundesfinanzministerium.de/Web/DE/Themen/Steuern/Internationales_Steuerecht/Staatenbezogene_Informationen/staatenbezogene_info.html

Welche Vorlaufzeit würden Sie für die Vorbereitung als realistisch sehen? Meist kommen die Fachabteilungen sehr kurzfristig mit solchen Themen.

Das hängt maßgeblich von den internen Strukturen des Arbeitgebers und der HR-Abteilung, den personellen sowie materiellen Ressourcen und dem Grad der Erfahrungen ab. Aus meiner Sicht dürfte regelmäßig mindestens eine Vorlaufzeit von zwei Wochen erforderlich sein. Es dürfte indes sicherer und damit besser sein, eine Vorlaufzeit von etwa sechs bis acht Wochen einzuplanen.

Welche Länder können als unkritisch angesehen werden und mit einer A1 Bescheinigung abgesichert werden? Nur diese würde ich gern erlauben und alles andere ausschließen. Ist das möglich?

Gänzlich „unkritisch“ lassen sich Arbeitnehmer in keinem Staat unbesehen und ungeprüft beschäftigen. In den EU- bzw. EWR-Staaten und der Schweiz sind die zu berücksichtigenden rechtlichen Aspekte aufgrund der weitreichenden Harmonisierung des Rechts jedenfalls weniger komplex als in Drittstaaten.

Wie sollte eine Beantragung der A1 korrekt ablaufen, wenn ein Mitarbeiter während des Auslandsaufenthalts einen Krankenkassenwechsel hat oder vor der Beantragung klar ist, dass es einen Wechsel geben wird?

Die A1-Bescheinigung ist bei dem Krankenversicherer zu beantragen, bei dem der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Antragstellung krankenversichert ist.