powered by

HAUFE

Die Techniker

Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei mobilem Arbeiten im Ausland

Fachinformation für Firmenkunden 2025

Jan Peters

20. Mai 2025

Inhaltsverzeichnis

Einführung 4
Begriffe 5
Aktuelle Entwicklungen 6

Anwendbares Recht 7
Rechtswahl 8
Gewöhnlicher Arbeitsort 9
Gerichtsstand 11

Grenzen und zwingendes Recht 12
Anspruch auf mobile Auslandsarbeit? 13
Mitbestimmung 16
EU-Entsenderichtlinie 22
Nachweisgesetz 23
Krankheit im Ausland 24
Beschäftigtendatenschutz 27
Rechtliche Aspekte außerhalb des Arbeitsrechts 30

Inhaltsverzeichnis

Arbeitsschutz 31
Arbeitsschutzgesetz 32
Unfallversicherung 33

Arbeitsvertragliche Notwendigkeiten 34
Vereinbarung zur mobilen Auslandstätigkeit 35
Richtlinie 38

Empfehlungen aus der Praxis 40

1.

Einführung

Begriffe

- Mobile Arbeit / Remote Work
- Home-Office
- Telearbeit
- Workation
- Entsendung
- Dauerhafte bzw. langfristige Auslandsbeschäftigung

Aktuelle Entwicklungen

- Zunehmender Wunsch der Arbeitnehmer, mobil im Ausland zu arbeiten
- Attraktives Instrument zum Recruiting
- Rechtliche Rahmenbedingungen

2.

Anwendbares Recht

Rechtswahl

- **Status des Arbeitsverhältnisses**
  - Welches Recht ist anwendbar?
- Haben die Parteien eine sog. Rechtswahl getroffen und vereinbart, dass das Recht eines Staates gelten soll (Art. 8 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Art. 3 Abs. 1 Satz 1 Rom I-VO)?

Gewöhnlicher Arbeitsort

- Anderenfalls ist das Recht des Staates anwendbar, an dem Arbeitnehmer „gewöhnlich" die Arbeit verrichtet (Art. 8 Abs. 2 Rom I-VO).
- Eine vorübergehende Entsendung lässt das Vertragsstatut unberührt (Art. 8 Abs. 2 Satz 2 Rom I-VO)
  - Bei temporärer mobiler Auslandsbeschäftigung bleibt deutsches Recht in der Regel anwendbar.
  - Eine Entsendung für zwei Jahre ist „vorübergehend" (Landesarbeitsgericht Hamburg v. 29.9.2021, Sa 6/21).
  - Vorübergehend ist auch eine Entsendung mit eine Höchstdauer von fünf Jahren, wenn Regelungen zur Beschäftigung nach Rückkehr vereinbart sind (Bundesarbeitsgericht v. 7.9.2022, 5 AZR 502/21).

Gewöhnlicher Arbeitsort

- Zusätzlich zum dt. Recht gelten stets die sogenannten **Eingriffsnormen** des ausländischen Staates, in dem der Arbeitnehmer tätig ist (Art. 9 Rom I-VO).
- Sogenannte Eingriffsnormen sind in der Regel öffentlich-rechtliche Schutzvorschriften. Sie gelten immer zwingend.
- Dies sind zum Beispiel Regelungen
  - zur nationalen Umsetzung der Entsende-Richtlinie (96/71/EG in der Fassung 2018/957/EU (vgl. dazu näher Kapitel 3),
  - zum Arbeitsschutz (zum Beispiel Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz),
  - zur Arbeitszeit (zum Beispiel Höchstgrenzen, Ruhepausen) und zur Sonn- und Feiertagsarbeit,
  - zum Schutz von bestimmten Personen (zum Beispiel schwangere oder schwerbehinderte Menschen).

Gerichtsstand

- Bei temporärer mobiler Arbeit im Ausland bleibt der Gerichtsstand grundsätzlich in Deutschland.
- Bei längerfristigen Auslandseinsätzen und Verlagerung des Lebensmittelpunkts verlagert sich der Gerichtsstand. Eine Gerichtsstandsvereinbarung ist zulässig, aber gegenüber Arbeitnehmern nur von begrenzter Wirkung:
  - Arbeitnehmer darf grundsätzlich an seinem Wohnort klagen; Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer grundsätzlich an dessen Wohnort verklagen.

3.

Grenzen und zwingendes Recht

Anspruch auf mobile Auslandsarbeit?

- **Können Arbeitnehmer beanspruchen, mobil im Ausland zu arbeiten?**
  - Kein gesetzlicher Anspruch, mobil im Ausland zu arbeiten
    - Abgesehen von wenigen Spezialregelungen, gibt es schon keine gesetzliche Anspruchsgrundlage, mobil im Inland zu arbeiten
  - Arbeitgeber kann daher entscheiden ob und unter welchen Voraussetzungen er mobile Arbeit im Ausland erlaubt (zum Beispiel auf Basis von Arbeitsvertrag, Zusatzvereinbarung mit Arbeitnehmer, Betriebsvereinbarung)
    - Gegebenenfalls Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz

Anspruch auf mobile Auslandsarbeit?

- **Anspruch nach Maßgabe der dazu geltenden Voraussetzungen, vgl. dazu ArbG München, Urteil v. 27.8.2021, 12 Ga 62/21:**
- **Sachverhalt**
  - Arbeitgeber hat mit dem Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Telearbeit vereinbart. Hiernach war vorgesehen:
    - *„Die nicht nur kurzfristige und gelegentliche (z. B. während/anlässlich einer Auslandsreise) mobile Arbeit aus dem bzw. im Ausland ist grundsätzlich nicht gestattet und bedarf in jedem Fall der Genehmigung durch die zuständige Führungskraft und HR*."
  - Die Mitarbeiterin beantragte im Rahmen eines einstweiligen Verfügungsverfahrens, ihre Arbeit für vier Wochen aus dem Ausland (Schweiz) erbringen zu dürfen. Sie behauptet, sie lebe seit Jahren in einer Partnerschaft mit einem Schweizer, der in der Schweiz lebe. Seit Beginn der Pandemie hätten sie einander nur selten gesehen. Sie sei bereits vor der Pandemie mehrfach länger in der Schweiz gewesen und habe dort auch gearbeitet. Viele Kollegen verrichteten ihre Arbeit aus dem Ausland, insbesondere ihr Vorgesetzter (Schweiz).

Anspruch auf mobile Auslandsarbeit?

- **Anspruch nach Maßgabe der dazu geltenden Voraussetzungen, vgl. dazu Arbeitsgericht München, Urteil v. 27.8.2021, 12 Ga 62/21:**
- **Entscheidung**
  - Ein Arbeitnehmer kann mobile Arbeit im Ausland nicht beanspruchen, wenn der Arbeitgeber die Auslandstätigkeit grundsätzlich verboten beziehungsweise unter einen Erlaubnisvorbehalt gestellt hat.
  - *„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.“*

Mitbestimmung

- **Mitbestimmung des Betriebsrats**
  - Es ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG Folgendes geregelt:
    - *„Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, […] mitzubestimmen [zur] Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird*."
      - Es sind Tätigkeiten ausgenommen, die aufgrund ihrer Eigenart ortsgebunden zu erbringen sind (zum Beispiel Lagerarbeit, Empfang, aber auch Fahrer, Vertriebsmitarbeiter, Monteure).
      - Daher sind nur typische PC-Büroarbeitsplätze erfasst.

Mitbestimmung

- **Mitbestimmung des Betriebsrats**
  - Arbeitgeber kann frei entscheiden, „ob“ und für welche Gruppen von Arbeitnehmern er mobile Arbeit im Ausland erlaubt und wieder beendet (Betriebsrat kann dies nicht initiativ verlangen).

Mitbestimmung

- **Mitbestimmung des Betriebsrats**
  - „Ausgestaltung“ ist mitbestimmt, zum Beispiel:
    - Ort
    - Zeitlicher Umfang
    - Erreichbarkeit
    - Welche Arbeitsmittel sind dem Mitarbeiter zu stellen?
    - Umgang mit Arbeitsmitteln
    - Einzuhaltende Sicherheitsaspekte

Mitbestimmung

- **Mitbestimmung des Betriebsrats** - Meinungsverschiedenheit über die Berechtigung einer Arbeitnehmerbeschwerde wegen Ablehnung des Antrags auf mobile Arbeit im Ausland, vgl. dazu LAG Köln, Beschluss v. 7.3.2024, 9 TaBV 6/24

Mitbestimmung

- **Sachverhalt**
  - Arbeitgeber („**AG**") und Betriebsrat („**BR**") streiten über die Einsetzung einer Einigungsstelle aufgrund Beschwerde des Arbeitnehmers („**AN**") nach § 85 Abs. 2 Satz 1 BetrVG wegen Ablehnung seines Antrags auf mobile Arbeit im Ausland.
  - Betriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit im Ausland („**BV**"). Es ist nach Betriebsvereinbarung vereinbart, dass Arbeitnehmer kollektiv-rechtlich (nicht individuell) beanspruchen dürfen, ihre Tätigkeit mobil im Ausland zu erbringen, wenn nach Prüfung der rechtlichen Rahmenbedingungen keine erheblichen betrieblichen Gründe entgegenstehen.
  - Arbeitgeber lehnte den Antrag des Arbeitnehmers aufgrund hoher Kosten und administrativen Aufwands ab. Kurz zuvor hatte der Arbeitgeber mitgeteilt, mobile Arbeit im Ausland nur in besonders gelagerten Härtefällen oder zum Recruiting aus dem Ausland zu genehmigen.
  - Der Arbeitnehmer legt Beschwerde beim Betriebsrat ein, da er keine Grundlage für die Beschränkung mobiler Arbeit auf Härtefälle in der Betriebsvereinbarung sieht.

Mitbestimmung

- **Mitbestimmung des Betriebsrats - Meinungsverschiedenheit über die Berechtigung einer Arbeitnehmerbeschwerde wegen Ablehnung des Antrags auf mobile Arbeit im Ausland, vgl. dazu LAG Köln, Beschluss v. 7.3.2024, 9 TaBV 6/24**
- **Entscheidung**
  - Die Einigungsstelle ist einzuberufen. Es geht nicht um einen individuellen Anspruch des Arbeitnehmers auf mobiles Arbeiten im Ausland. Die Betriebsvereinbarung gewährt nur kollektiv-rechtlichen, nicht individuellen Anspruch. Es ist nach § 85 Abs. 2 Satz 3 BetrVG voraussetzt, dass Gegenstand der Beschwerde kein individueller Rechtsanspruch ist. Die Beschwerde des Arbeitnehmers zielt nicht darauf, Anspruch durchzusetzen, sondern darauf, dem Arbeitgeber die Gelegenheit zu geben, seine Ablehnungsentscheidung zu überdenken. Dafür ist die Einigungsstelle zuständig.

EU-Entsenderichtlinie

- **Nationale Umsetzung der EU-Entsende-Richtlinie**
  - Mindestarbeitsbedingungen (zum Beispiel Entlohnung, bezahlter Mindestjahresurlaub, Höchstarbeitszeiten, etc.), soweit sie auf staatlichem Recht oder allgemeinverbindlichen Tarifverträgen beruhen.
  - Sie gelten als Eingriffsnormen für Arbeitnehmer, die in das Hoheitsgebiet des jeweiligen Staates zur Erbringung von Dienstleistungen **entsandt** sind. Dann gelten sie bereits ab dem ersten Tag der Entsendung.
  - Entsendung umfasst gegebenenfalls auch kurz- und mittelfristige mobile Arbeit im Ausland auf Wunsch des Arbeitnehmers, wenn eine Rückkehr geplant ist und eine Anbindung an den inländischen (Heimat)-Betrieb fortbesteht.
    - Es ist dazu die jeweilige nationale Auslegung des Entsendungsbegriffes entscheidend.

Nachweisgesetz

- Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer besondere Nachweise nach § 2 Abs. 2 und Abs. 3 NachwG vor Abreise in Textform erteilen, wenn Arbeitnehmer länger als vier aufeinanderfolgende Wochen im Ausland arbeitet:
  - das Land und die Dauer der Auslandstätigkeit,
  - die Währung, in der Vergütung gezahlt wird,
  - etwaige spezielle Sach- und Geldleistungen (zum Beispiel Zuschläge, Übernahme von Unterbringungs- und Reisekosten).
  - Angaben dazu, ob Rückkehr vorgesehen ist und etwaige dazu geltende Bedingungen.
- Gegebenenfalls weitere Pflichten aus nationaler Umsetzung der EU-Entsende-Richtlinie.

Krankheit im Ausland

- Arbeitgeber muss grundsätzlich Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bzw. Atteste zur Krankheit akzeptieren, die ausländische Ärzte erstellt haben (sogenannter Beweiswert einer ärztlich erteilten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung).
- Etwaige Kosten einer Übersetzung des Attests trägt der Arbeitgeber.

Krankheit im Ausland

- Nach § 5 Abs. 2 EFZG ist geregelt:
- *„Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als angezeigt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, der gesetzlichen Krankenkasse die voraussichtliche Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Die gesetzlichen Krankenkassen können festlegen, daß der Arbeitnehmer Anzeige- und Mitteilungspflichten nach den Sätzen 3 und 4 auch gegenüber einem ausländischen Sozialversicherungsträger erfüllen kann. Absatz 1 Satz 5 gilt nicht. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer in das Inland zurück, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber und der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.“*

Krankheit im Ausland

- Die deutschen Leistungsträger übernehmen zwar Heilbehandlungskosten, die im Ausland entstehen. Sie begrenzen sie aber der Höhe nach auf (hypothetische) inländische Kosten. Das „Delta" muss grundsätzlich der Arbeitgeber tragen.
- Daher sollten Arbeitnehmer vor mobiler Arbeit im Ausland eine Auslandskrankenversicherung abschließen und Arbeitgeber nachweisen.

Beschäftigtendatenschutz

- Mobile Arbeit innerhalb der EU ist datenschutzrechtlich grundsätzlich unkritisch.
- Mobile Arbeit außerhalb der EU:
  - Datenübermittlung an Empfänger in Drittstaat bedarf nach Art. 46 DS-GVO besonderer Rechtsgrundlage, soweit es kein „sicherer" Drittstaat ist.
  - Datenübermittlung: zum Beispiel der Versand einer E-Mail oder anderen Nachricht (zum Beispiel Slack) an einen Empfänger, der physisch in einem Drittstaat ist.
  - „Sicher" sind Staaten aufgrund eines sogenannten Angemessenheitsbeschlusses der EU- Kommission. Die EU-Kommission prüft dazu, ob in diesen Drittstaaten ein der DS-GVO vergleichbares Schutzniveau besteht.

Beschäftigtendatenschutz

- Abgesehen von den folgenden Staaten sind alle Staaten „unsichere" Drittstaaten:
  - EU/EWR + Andorra, Argentinien, Kanada, Südkorea, Färöer, Guernsey, Israel, Isle of Man, Japan, Jersey, Neuseeland, Schweiz, Uruguay und Vereinigtes Königreich.
- Zur Datenübermittlung an Arbeitnehmer in „unsicheren" Drittstaaten bedarf es einer geeigneten Rechtsgrundlage im Sinne von Art. 46 Abs. 2 DS-GVO:
  - Problematisch, da diese Rechtsgrundlagen (zum Beispiel BCC, Standarddatenschutzklauseln) regelmäßig ein anderes Unternehmen als Vertragspartner voraussetzen.
  - Auch eine Einwilligung der Arbeitnehmer (und ihrer Kollegen) in die Datenübermittlung ist nicht geeignet.

Beschäftigtendatenschutz

- Technisch-organisatorische Maßnahmen, um Risiken zu minimieren:
  - Regelungen in Policy/Richtlinie zum Umgang mit Daten in Drittstaaten
  - Pseudonymisierung von Daten
  - Verschlüsselte Speicherung von personenbezogenen Daten auf Endgeräten, die Arbeitnehmer mit sich führen
  - VPN
  - Beschränkung von Zugriffsberechtigungen auf ein unverzichtbares Maß („need-to-know-Prinzip“)

Rechtliche Aspekte außerhalb des Arbeitsrechts

- **Insbesondere:**
  - Sozialversicherungsrecht
  - Lohnsteuerrecht
  - Steuerrechtliche Betriebsstätte
  - Aufenthaltsrecht
  - Außenwirtschaftsrecht

4.

Arbeitsschutz

Arbeitsschutzgesetz?

- Das ArbSchG gilt nur für physisch in Deutschland erbrachte Arbeitstätigkeiten.
- Zum technischen und sozialen Arbeitsschutz gilt das Recht des ausländischen Staates, in dem der Arbeitnehmer arbeitet. Diese Regelungen gelten regelmäßig zwingend als sogenannte Eingriffsnormen.
- Daher muss Arbeitgeber prüfen, welche Regelungen dazu im Ausland gelten und ihre Einhaltung sicherstellen.
  - Einfache Delegation („*Der Arbeitnehmer hat alle im Tätigkeitsstaat geltenden Arbeitsschutzregelungen einzuhalten*“) dürfte regelmäßig nicht ausreichend sein und den Arbeitgeber nicht nach dem jeweiligen Recht „enthaften“.
  - Aber: Orientierung an dem (hohen) deutschen Schutzniveau dürfte regelmäßig eine gute Ausgangsbasis bilden.

Unfallversicherung

- **Deutsche Unfallversicherung (für Arbeitsunfälle) gilt auch im EU bzw. Europäischen Wirtschaftsraum-Ausland.**
  - Einige Berufsgenossenschaften verlangen, dass Arbeitgeber eine mobile Beschäftigung im Ausland zuvor anzeigen.
  - Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft prüfen.

5.

Arbeitsvertragliche Notwendigkeiten

Vereinbarung zur mobilen Auslandstätigkeit

- Zweck: regelungsbedürftige Aspekte zur Transparenz und Rechtssicherheit vereinbaren
- Empfehlung: kein Anspruch, sondern Prüfung und Zustimmungsvorbehalt im Einzelfall
- Rechtzeitige Beantragung der mobilen Auslandstätigkeit

Vereinbarung zur mobilen Auslandstätigkeit

- Kein Aufwendungsersatz (zum Beispiel für Reise- und Unterbringungskosten sowie Dienstreisen)
- Datenschutz
- IT- und Datensicherheit sowie Schutz von Geschäftsgeheimnissen
- Meldepflichten bei Störung von IT- und Kommunikation
- Haftungsregelungen

Vereinbarung zur mobilen Auslandstätigkeit

- Versicherungen (zum Beispiel Auslandskrankenversicherung)
- Beendigung der Vereinbarung/Widerruf/temporärer „Rückruf“ aus Ausland
- Gegebenenfalls Nachweise nach § 2 Abs. 2 und Abs. 3 NachwG
- Rechtswahl und Gerichtsstand

Richtlinie

- Zweck: Regelung der Rahmenbedingungen, die dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegen.
- Was ist zu regeln?
  - Beschreibung des internen Verfahrens, zum Beispiel:
    - Antragsfrist
    - interne Zustimmungserfordernisse (Human Resources und Vorgesetzter)
    - welche Informationen und Unterlagen müssen Arbeitnehmer beibringen?
  - Welche Funktionen beziehungsweise Gruppen von Arbeitnehmern sind berechtigt?

Richtlinie

- Was ist zu regeln?
  - Dauer der mobilen Auslandstätigkeit pro Jahr
  - Staaten
  - Kommunikationsregelungen, Erreichbarkeit (gegebenenfalls Zeitverschiebung berücksichtigen)
  - IT, Internet, Datensicherheit und Ausstattung

6.

Empfehlungen aus der Praxis

Empfehlungen aus der Praxis

- **Tätigkeitsstaaten**
  - Empfehlung: EU beziehungsweise Europäischer Wirtschaftsraum + Schweiz.
- **Dauer**
  - Maximal vier Wochen innerhalb eines Jahres pro Staat; begrenzt auf ein bis zwei Staaten innerhalb eines Jahres.

Empfehlungen aus der Praxis

- **Interne Prüfung und darauf basierende Festlegung des Verfahrens**
  - Prüfung der rechtlichen Rahmenbedingungen
  - Festlegung des Verfahrens
  - Gegebenenfalls Mitbestimmung des Betriebsrates beachten
  - Einseitige Richtlinie
  - Vereinbarung mit den Arbeitnehmern

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
SV-Lexikon (TK-Lex)	2032352
Newsletter	2032116
Mediathek	2134336
SV-Update	2164742
Lohnsteuer-Update	2167844