

FAQ des Webinars "Homeoffice und Ausland"

Hat man im Homeoffice Anspruch auf Zuschläge wie Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagszuschläge? Theoretisch könnte man sich die Arbeitszeit so frei einteilen, dass man nicht an Wochenenden oder nachts arbeiten muss.

Einen gesetzlichen Anspruch auf Samstags- Sonn- Feiertagszuschläge gibt es nicht, und zwar weder bei (stationärer) Arbeit im Betrieb noch bei Arbeit im Homeoffice. Wenn tarifvertraglich oder arbeitsvertraglich ein Anspruch vorgesehen ist, gilt für die Zuschläge während der Arbeit im Homeoffice dasselbe wie für die Arbeit im Betrieb. Bei Nachtarbeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (reguläre Arbeit von mindestens 2 Stunden täglich während der Nachtzeit, d.h. zwischen 23:00 Uhr und 6:00 Uhr) sieht das Gesetz in § 6 Abs. 5 ArbZG einen Ausgleich für die höhere Belastung vor, entweder durch eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das Bruttoarbeitsentgelt. Dies gilt auch für Arbeiten im Homeoffice, allerdings nur dann, wenn die Nachtarbeit angeordnet ist. D. h., bei Arbeit während der Nachtzeit im Homeoffice ohne Anordnung bzw. Absprache mit dem Arbeitgeber hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit gibt es keinen Nachtzuschlag.

Sind die Begriffe "Mobil" und "Remote" gleichzusetzen?

Das kann nicht allgemeingültig beantwortet werden. Häufig werden die Begriffe im gleichen Sinne verwendet. Von „Remote Work“ spricht man in der Regel, wenn es keinen physischen Arbeitsplatz im Unternehmen gibt und die Arbeit von jedem beliebigen Ort aus (komplett online) erledigt werden kann (vgl. Folie 13).

Haben Arbeitnehmer Anspruch auf weitgehendes Homeoffice, wenn einem Kollegen mit ähnlichen Aufgaben gestattet wird im Homeoffice zu arbeiten?

Ein Anspruch auf der Grundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist denkbar. Dieser verpflichtet den Arbeitgeber, Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gesetzten abstrakten Regel gleich zu behandeln. Dies gilt grundsätzlich auch für die Entscheidung der Zulassung von Homeoffice. Voraussetzung ist aber, dass der Arbeitgeber abstrakt-generelle Kriterien festlegt. Wenn man mit einem Arbeitnehmer vertraglich Homeoffice vereinbart, erfolgt die Gewährung auf der Grundlage der individuellen Vereinbarung, und nicht aufgrund abstrakt-genereller Kriterien. Ein Anspruch auf Gleichbehandlung scheidet dann aus.

Was ist mit Mitarbeitern, die mobil mit einem Laptop arbeiten oder von überall arbeiten können und für die mögliche Arbeit zu Hause zusätzlich einen Bildschirm, Drucker erhalten haben. Gilt dies noch als mobil oder schon als Telearbeit?

Das ist mobile Arbeit und nicht Telearbeit. Für Telearbeit müssen die in § 2 Abs. 7 ArbStättV festgelegten Voraussetzungen erfüllt sein (vgl. Folie 9).

Gelten bei Workation die Ruhezeiten und Höchstarbeitszeiten von Deutschland oder die des Landes, in dem Workation gemacht wird?

Nach dem Territorialprinzip gelten die öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzregelungen des Landes, in dem Workation gemacht wird.

Sollte der Arbeitgeber sich räumlich verkleinern und es allen Arbeitnehmern damit unmöglich machen zur selben Zeit im Betrieb zu arbeiten – mit der Begründung, man könne ja mobil, in der Kantine oder in den Besprechungsräumen arbeiten? Wie ist das zu werten?

Die regelmäßige Zuweisung eines Arbeitsplatzes in der Kantine oder in den Besprechungsräumen dürfte in der Regel nicht so weiteres den Anforderungen der ArbStättV entsprechen. Es ist zwar denkbar, insbesondere „kooperatives Arbeiten“ in Besprechungsräumen oder Besprechungszonen anzuordnen. In sog. „non-territorialen Bürokonzepten“ gibt es auch keine persönlich zugeordneten Schreibtische/Arbeitsplätze mehr, die vorhandenen Ressourcen werden geteilt. Ohne entsprechendes Konzept funktioniert das aber nicht.

Wie können Arbeitgeber im Rahmen von Homeoffice Gefährdungen beurteilen, wenn sie die Wohnung nicht betreten dürfen? In dem Fall können Arbeitgeber nicht prüfen, ob die Schutzrichtlinien vom Arbeitnehmer eingehalten werden. Was ist möglich?

In der Praxis wird häufig mit Checklisten, Fragenkatalogen und Lichtbildern vom Homeoffice-Arbeitsplatz gearbeitet. Überwiegend wird davon ausgegangen, dass der Arbeitgeber auf die Richtigkeit der vom Arbeitnehmer erteilten Informationen vertrauen und diese der Gefährdungsbeurteilung zugrunde legen darf.

Angenommen, es gibt eine Desksharing-Vereinbarung im Unternehmen, Arbeitsplätze müssen vom Arbeitnehmer gebucht werden. Jetzt gibt es keine freien Plätze mehr, der Arbeitnehmer möchte dennoch im Büro arbeiten. Befindet sich der Arbeitgeber dann im Annahmeverzug?

Ja; wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft anbietet, der Arbeitgeber ihm auf der Grundlage der betrieblichen Regelungen aber keinen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann, kommt der Arbeitgeber in Annahmeverzug.

Gibt es einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Homeoffice ggf. aus Gleichstellungsgesichtspunkten? Fall: Eine alleinerziehende Mitarbeiterin wird in Teilzeit "gezwungen", während mobil Vollzeit mit 100% möglich wäre.

Einen solchen Anspruch auf 100 % Homeoffice gibt es in der Praxis meines Erachtens nicht. In sehr seltenen Ausnahmefällen ist ein Anspruch auf Homeoffice denkbar. Z.B. haben als schwerbehindert anerkannte Menschen einen Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung (§ 164 Abs. 4 SGB IX). Auf dieser Grundlage hat das LAG Niedersachsen entschieden, dass der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der in Folge eines Wegeunfalls querschnittsgelähmt war, einen häuslichen Telearbeitsplatz für alternierende Telearbeit einräumen muss (Urteil v. 6.12.2010, 12 Sa 860/10). Für den Bereich der Bundesverwaltung sieht § 15 BGlG vor, dass die Dienststellen Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten haben, „die allen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit erleichtern“. Dazu kann auch gehören, Beschäftigten mit Familienpflichten Telearbeitsplätze und mobile Arbeit anzubieten; die Dienststelle muss die Ablehnung von Anträgen im Einzelnen schriftlich begründen. Die Angebotspflicht besteht aber nur „im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten“ (§ 16 Abs. 2 BGlG).

In Europa gelten die Datenschutz-Richtlinien nach der DSGVO. Wie kann der Datenschutz für das Arbeiten außerhalb der EU sichergestellt werden? Wie kann das schriftlich festgehalten werden?

Bei einer Datenübermittlung an sog. „Drittländer“ wird danach unterschieden, ob es sich um ein „sicheres“ oder ein „unsicheres“ Drittland handelt. Sichere Drittländer sind solche, denen die EU-Kommission per Angemessenheitsbeschluss ein angemessenes Datenschutzniveau bestätigt hat. Wenn kein Angemessenheitsbeschluss existiert, muss der Verarbeiter der Daten auf andere Weise sicherstellen, dass die bezogenen Daten beim Empfänger ausreichend geschützt werden, z.B. durch den Einsatz von Standarddatenschutzklauseln.

Liegt eine betriebliche Übung vor, wenn seit über 1 Jahr mobiles Arbeiten umgesetzt ist, und vereinbart wurde, dass man nur zu Präsenzterminen ins Büro kommen muss?

Das ist denkbar, hängt aber von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab. Unter einer betrieblichen Übung versteht man eine regelmäßige Wiederholung von bestimmten gleichförmigen Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aufgrund derer die Arbeitnehmer darauf vertrauen können, dass ihnen eine bestimmte Vergünstigung auf Dauer gewährt werden soll. Nach § 106 GewO darf der Arbeitgeber den Arbeitsort kraft seines Direktionsrechts einseitig festlegen. Selbst bei Nichtausübung des Direktionsrechts über einen längeren Zeitraum nehmen die Arbeitsgerichte in der Praxis nur ganz selten einen Vertrauensstatbestand an, dass der Arbeitgeber von seinem vertraglich eingeräumten Recht keinen Gebrauch mehr machen will.

Kann in der Betriebsvereinbarung direkt eine Widerrufs Klausel verankert und so die Vereinbarung von Homeoffice/mobilem Arbeiten mit Angaben von Gründen unwirksam gemacht bzw. widerrufen werden? Bedarf es hierfür einer Änderungskündigung?

Die Regelung des Widerrufsrechts in einer Betriebsvereinbarung ist grundsätzlich möglich. Sie unterliegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Billigkeitskontrolle nach § 75 Abs. 1 BetrVG. Die Widerrufsmöglichkeit kann auch im Arbeitsvertrag bzw. der Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag vereinbart werden. Der Widerrufsvorbehalt unterliegt dann regelmäßig der für Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) vorgeschriebenen gerichtlichen Inhaltskontrolle. Er wäre unwirksam, wenn er den Arbeitnehmer entgegen dem Gebot von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. Dies wäre z.B. der Fall, wenn nach dem Transparenzgebot die Vertragsbedingungen nicht klar und verständlich formuliert sind (§ 307 Abs. 1 BGB). Bei einem wirksamen Widerrufsrecht in einer Betriebsvereinbarung oder einem wirksamen Widerrufsvorbehalt in der arbeitsvertraglichen Vereinbarung bedarf es keiner Änderungskündigung.

Wenn ein Arbeitnehmer im Ausland (Workation) arbeiten darf, haben auch andere Arbeitnehmer im Unternehmen automatisch einen Anspruch darauf?

Es ist ein Anspruch auf der Grundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes denkbar. Dieser verpflichtet den Arbeitgeber, Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gesetzten abstrakten Regel gleich zu behandeln. Dies gilt grundsätzlich auch für die Entscheidung der Zulassung von Workation. Voraussetzung ist aber, dass der Arbeitgeber abstrakt-generelle Kriterien dafür festlegt. Wenn man mit einem Arbeitnehmer vertraglich Workation in einem bestimmten Land vereinbart, erfolgt die Gewährung auf Grundlage der individuellen Vereinbarung, und nicht aufgrund abstrakt-genereller Kriterien. Ein Anspruch auf Gleichbehandlung scheidet dann aus.

Können Arbeitnehmer mobil im Nicht-EU-Land arbeiten, wenn die Betriebsvereinbarung zwei Wochen mobiles Arbeiten „im Ausland“ erlaubt? Ist hier eine Einzelfallprüfung erforderlich? Was ist zu beachten?

Meines Erachtens ist immer eine Einzelfallprüfung erforderlich. Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung keine Regelungen treffen, die gegen ausländisches Recht verstoßen. Wenn der ausländische Staat die Einreise z.B. von einem Visum abhängig macht, kann sich der Arbeitnehmer nicht darauf berufen, die Betriebsvereinbarung erlaube ihm zwei Wochen mobiles Arbeiten im Ausland und damit auch die Einreise in das entsprechende Land. Eine Betriebsvereinbarung kann auch nicht die immer geltenden sog. „Eingriffsnormen“ des ausländischen Staates außer Kraft setzen (vgl. Folie Nr. 40).

Handelt es sich um eine "Entsendung", wenn das kurzzeitige mobile Arbeiten im Ausland ausschließlich auf Wunsch des Arbeitnehmers stattfindet?

Nach den Grundsätzen der Sozialversicherungsträger steht der Annahme einer Entsendung nicht entgegen, dass die Initiative für den Auslandseinsatz vom Arbeitnehmer ausgeht, d.h. auf seinen Wunsch erfolgt.

Setzt Entsendung voraus, dass es einen betrieblichen Grund gibt oder kann ich A1 auch im Falle von Workation beantragen?

Nach den Grundsätzen der Sozialversicherungsträger steht der Annahme einer Entsendung nicht entgegen, dass die Initiative für den Auslandseinsatz vom Arbeitnehmer ausgeht, d. h. es dafür in erster Linie private und keine überwiegend dienstlichen Gründe gibt. Eine A1-Bescheinigung wird deshalb auch für Workstation ausgestellt. Wir raten aber regelmäßig, sich vorab gleichwohl mit der zuständigen Krankenkasse des Arbeitnehmers in Verbindung zu setzen

Was können Arbeitgeber tun, wenn der Mitarbeiter eigenmächtig entscheidet, aus dem Ausland zu arbeiten? Und dann ggf. noch krank wird?

Das eigenmächtige Arbeiten aus dem Ausland dürfte in vielen Fällen ein Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten sein, der eine Abmahnung oder je nach den Umständen des Einzelfalls eventuell sogar eine außerordentliche fristlose Kündigung rechtfertigen könnte. Mit der Erkrankung/Arbeitsunfähigkeit hat das allerdings nichts zu tun, es sei denn die Erkrankung ginge kausal darauf zurück, dass der Mitarbeiter sich unerlaubt ins Ausland begeben hat. Dann könnte die Arbeitsunfähigkeit eventuell „verschuldet“ sein, was einen Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 EFZG ausschließen würde.

Wenn eine Führungskraft im Ausland arbeiten möchte und bspw. Prokura hat, hilft es, für diese Zeit eine Einschränkung der Tätigkeit und der Prokura zu vereinbaren, damit keine Betriebsstätte im Ausland entsteht?

Das kann allgemein nicht beantwortet werden und hängt von den steuerrechtlichen Regelungen des jeweiligen ausländischen Staates ab. Jeder Staat bestimmt selbst, ob durch (grenzüberschreitendes) mobiles Arbeiten des Mitarbeiters eines ausländischen Unternehmens auf seinem Staatsgebiet steuerlich eine Betriebsstätte begründet wird. Während der Corona-Pandemie hatte die OECD eine Empfehlung veröffentlicht, wonach die vorübergehende

Tätigkeit im Homeoffice infolge der Corona-Pandemie keine Betriebsstätte begründen sollte.

Um Betriebsstättenrisiken im Ausland zu umgehen, stellt sich die Frage, ob der Arbeitnehmer, der aus dem Ausland (nehmen wir mal an: Österreich) für uns weiterarbeiten möchte, ein Arbeitsverhältnis mit der österreichischen Tochtergesellschaft eingehen kann, um dann aber ausschließlich und dauerhaft für das deutsche Mutterunternehmen arbeiten zu können (Stichpunkte: Konzernprivileg, AÜG, ANÜ)?

Wenn der aus Österreich arbeitende Mitarbeiter mit der österreichischen Tochtergesellschaft ein Arbeitsverhältnis eingeht, gilt für dieses - ohne anderweitige Rechtswahl – das österreichische Recht. Nach diesem bestimmt sich dann auch die Frage einer zulässigen oder eventuell unzulässigen Arbeitnehmerüberlassung. Meines Erachtens wird es in Deutschland insoweit keine Probleme geben, da die deutschen Behörden, insbesondere der Zoll und die Agentur für Arbeit, auf die sich ausschließlich im Ausland (Österreich) abspielenden Vorgänge keinen Zugriff haben und diese meines Erachtens auch nicht prüfen.

Muss der Mitarbeiter eine A1 Bescheinigung mitführen, wenn er für 4 Wochen im EU-Ausland im Homeoffice arbeitet?

Wer nur vorübergehend im europäischen Ausland arbeitet, aber dort weiter dem deutschen Recht unterliegt, sollte das anzuwendende Recht grundsätzlich durch eine A1-Bescheinigung nachweisen können. Das gilt auch, wenn nur ausnahmsweise und für einen begrenzten Zeitraum im Home Office aus dem EU-Ausland gearbeitet wird (vgl. hierzu die aktuellen Hinweise des BMAS (Stand Juni 2023) unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Internationales/info-home-office-grenzgaenger.pdf?__blob=publication-File&v=11).

Kann im ausländischen Homeoffice eine Betriebsstätte begründet werden (z.B. in Nizza), insbesondere unter Würdigung der geltenden Betriebsstätten-Kriterien wie z.B. Verfügungsmacht über das Homeoffice, Teilnahme am wirtschaftlichen Verkehr im Einsatzland?

Für steuerliche Zwecke erfordert eine Betriebsstätte eine feste Geschäftseinrichtung mit Verfügungsmacht des Unternehmens, in der die Unternehmenstätigkeit ganz oder teilweise ausgeübt wird. Die Erbringung von Dienstleistungen, die dem Unternehmenszweck dienen, erfüllt diese Voraussetzung. Dies ist insbesondere bei IT-Tätigkeiten wie Programmierung, Webdesign oder App-Entwicklung der Fall. Demgegenüber sind Tätigkeiten vorbereitender Art oder Hilfstätigkeiten nicht als Ausübung der Unternehmenstätigkeit anzusehen und führen nicht zur Begründung einer Betriebsstätte. Nach dem OECD-Musterkommentar (MK) 2017 zur (unverbindlichen) Auslegung von DBA kann eine "Homeoffice-Betriebsstätte" in Form einer festen Geschäftseinrichtung vorliegen, wenn das Homeoffice vom Arbeitnehmer regelmäßig und dauerhaft für die Unternehmenstätigkeit genutzt und die Tätigkeit auf Verlangen des Arbeitgebers im Homeoffice ausgeübt wird. In diesem Fall ist davon auszugehen, dass das Homeoffice dem Unternehmen zur Verfügung steht und die für eine Betriebsstättenbegründung erforderliche Verfügungsmacht gegeben ist. Besteht jedoch für den Mitarbeiter die Möglichkeit, im Unternehmen einen Arbeitsplatz zu nutzen, liegt auch für den Fall der Verrichtung eines Großteils der Arbeit des Arbeitnehmers im Homeoffice keine Verfügungsmacht des Arbeitgebers über das Homeoffice vor, da dieser die Nutzung des Homeoffice nicht verlangt.

In Deutschland wird – abweichend vom OECD-MK – in der ständigen BFH-Rechtsprechung das für die Betriebsstättenbegründung maßgebliche Kriterium der Verfügungsmacht wesentlich enger ausgelegt, mit der Folge, dass die Privatwohnung eines Arbeitnehmers grundsätzlich keine Betriebsstätte des Arbeitgebers darstellt, auch dann nicht, wenn sich dort ein vom Arbeitgeber eingerichteter Büroraum („Homeoffice“) befindet oder dieser die Miete trägt. Es fehlt dabei an der rechtlichen Absicherung der Verfügungsmacht

des Arbeitgebers, auch vor dem Hintergrund, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber einseitig die Räumlichkeiten zur Nutzung jederzeit wieder entziehen kann (vgl. Rasch/Rosenberger/Brülisauer, IStR 2021, Beihefter zu Heft 10 S. 3*, 4*f.).

Demgegenüber scheint die deutsche Finanzverwaltung die Auffassung zu vertreten, dass bei einer nahezu ausschließlichen Tätigkeit des Arbeitnehmers im Homeoffice eine Verfügungsmacht des Arbeitgebers zu bejahen sei, weil der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht ohne Mitwirkung des Arbeitgebers an einem anderen Ort erbringen kann (vgl. Schuster/Verleger, IWB 2020 S. 861, 868). Im Einklang mit der OECD-Auffassung wird aus deutscher Verwaltungssicht eine Homeoffice-Tätigkeit nicht als Betriebsstätte eingestuft, sofern dem Mitarbeiter ein anderer Arbeitsplatz im Unternehmen zur Verfügung steht. Dabei reicht es aus, wenn der Arbeitsplatz dem Arbeitnehmer im Rahmen eines Desksharing zur Verfügung steht. Steht dem Arbeitnehmer kein Arbeitsplatz im Unternehmen zur Verfügung, so führt die Homeoffice-Tätigkeit gleichwohl nicht zu einer Betriebsstätte, sofern im Homeoffice nur Tätigkeiten vorbereitender Art oder Hilfstätigkeiten (s.o.) ausgeübt werden oder bei Ausübung einer Haupttätigkeit nur eine gelegentliche Nutzung des Homeoffice (z. B. bei Vertriebstätigkeit oder Tätigkeit beim Kunden) erfolgt. Ob die deutsche Verwaltungsauffassung auch von den ausländischen Finanzverwaltungen des Homeoffice-Staats akzeptiert wird, ist aber eher fraglich.

Lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragen:

Thema Entsendung: Inwiefern sind neben der A1-Bescheinigung noch weitere Meldepflichten des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer relevant?

Dies ist länderabhängig. Unter folgendem Link gibt es eine sehr gute länderbezogene Übersicht.

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

Wenn es kein DBA gibt: Wird dann in beiden Staaten das komplette Einkommen versteuert?

Besteht im Fall der Auslandstätigkeit mit dem betreffenden Land kein DBA, dann ist zu überprüfen, ob der Arbeitslohn unter einen Auslandstätigkeitserlass fällt. Ansonsten steht das Besteuerungsrecht in vollem Umfang Deutschland als Wohnsitzstaat zu. In diesem Fall ist der auf das Ausland entfallende Arbeitslohn bei der Einkommensteuerveranlagung in gleicher Weise wie Inlandsbezüge anzusetzen. Andererseits enthält das EStG Regelungen zur Vermeidung einer Doppelbelastung des Arbeitnehmers. Die Doppelbesteuerung kann durch Anrechnung der auf den ausländischen Arbeitslohn entfallenden im Ausland bezahlten Steuer vermieden werden. Die Anrechnung der ausländischen Steuer nach dem EStG setzt voraus, dass es sich hierbei um eine der deutschen Einkommensteuer entsprechende Steuer handelt. Die ausländische Steuer kann u. U. nicht in vollem Umfang auf die Einkommensteuer angerechnet werden. Bei der Anrechnung ist die ausländische Steuer auf den Betrag zu begrenzen, der der deutschen Steuer entspricht, die auf die ausländischen Einkünfte entfällt.

Folie 49: Wenn die 183-Tage-Regelung überschritten wird, ist dann der Mitarbeiter steuerpflichtig? Muss dann der Mitarbeiter Lohnsteuer zahlen, oder ist das Pflicht des deutschen Arbeitgebers, die Lohnsteuer im Ausland zu zahlen?

Die 183-Tage-Frist bezieht sich auf das im jeweiligen ausländischen Staat maßgebende Steuerjahr. Im Regelfall ist dies das Kalenderjahr. Einzelne DBA sehen jedoch andere Zeiträume als das Steuerjahr vor, z. B. Indien vom 1.4. bis 31.3. oder Südafrika vom 1.3. bis 28./29.2. Eine Aufzählung der Staaten mit abweichendem Steuerjahr ab 1.1.2018 hat das BMF veröffentlicht. Die Berechnung der 183-Tage-Frist nach den Aufenthaltstagen innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten seit Beginn der Auslandstätigkeit bewirkt, dass gleichzeitig mehrere Zeiträume in Gang gesetzt werden können, auch wenn sich diese teilweise überschneiden. Wird in einem der in Betracht kommenden 12-Monatszeiträume die Aufenthaltsdauer von 183 Tagen überschritten, steht dem ausländischen Staat für die hierauf entfallenden Lohneinkünfte das Besteuerungsrecht zu.

Wie verhält sich das mit Feiertagen bei mobilem Arbeiten? Seit Corona hat es sich bei unseren Arbeitnehmern eingebürgert, dass sie überwiegend mobil von zu Hause arbeiten wollen. Gelten trotzdem weiterhin die Feiertage des Unternehmensortes? Der Großteil unserer Mitarbeiter hat keine 1. Tätigkeitsstätte im Arbeitsvertrag.

Das deutsche Arbeitszeitgesetz enthält keine ausdrückliche Regelung dazu, wie das grundsätzliche Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen an unterschiedlichen Standorten eines Unternehmens zu sehen ist.

Allerdings nimmt es über den Begriff des Beschäftigten Bezug auf den tatsächlichen Ort, an dem ein Arbeitnehmer tätig wird. Durch den Arbeitsvertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist dieser tatsächliche Ort in der Regel eindeutig vertraglich bestimmt und der Betriebsitz des Unternehmens. Interessant wird die Frage nach den Feiertagen allerdings, wenn Unternehmen mit ihren Arbeitnehmern Homeoffice-Vereinbarungen getroffen haben oder ihnen andere Formen mobiler Arbeit gewähren. Insbesondere, wenn die Arbeitnehmer mal von zu Hause aus, mal vom Betriebsitz und mal von unterwegs arbeiten. Hier empfiehlt es sich, eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag zu treffen.

Folie 60: Muss bei 'Workation' auch eine A1-Bescheinigung beantragt werden? Das ist doch keine Entsendung?

Sobald die Erwerbstätigkeit in mehr als einem Mitgliedstaat – z. B. aus dem Homeoffice im „Urlandsland“ – ausgeübt wird, wird eine A1-Bescheinigung benötigt.

Ist es eine "Entsendung", wenn das kurzzeitige mobile Arbeiten im Ausland ausschließlich auf Wunsch des Arbeitnehmers stattfindet?

Bei der Tätigkeit in einem anderen EU-Mitgliedsstaat unterliegt eine Person, die von ihrem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedsstaat der EU entsandt wird, um dort Arbeit für dessen Rechnung auszuführen, weiterhin dem Sozialversicherungsrecht des Mitgliedsstaats aus dem die Entsendung erfolgt. Voraussetzung ist, dass die voraussichtliche Entsendedauer 24 Monate nicht übersteigt und diese Person nicht eine andere entsandte Person ablöst (Art. 12 Abs. 1 VO (EG) 883/2004). Eine Entsendung setzt zwar begrifflich eine entsprechende Weisung des Arbeitgebers voraus (vgl. z.B. KassK/Schreiber, Art. 12 VO (EG) 883/2004 Rn. 19). Allerdings wird dies auch bei einem Einverständnis des Arbeitgebers mit der Verlagerung des Arbeitsortes in das Ausland anzunehmen sein. Dies lässt sich einer gemeinsamen Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer des GKV Spitzenverband, der Deutschen Rentenversicherung Bund, der Bundesagentur für Arbeit Berlin und der Gesetzlichen Unfallversicherung Berlin vom 18. März 2020 entnehmen

Zählt die 183 Tage Regel jeweils pro Tätigkeitsland oder pro Jahr, egal aus welchem Land man arbeitet, max. 183 Tage aus anderen Ländern?

Seit der Corona-Pandemie galt für Grenzgänger eine Sonderregelung: Arbeitstage im Homeoffice führen nicht zu einem Wechsel der Sozialversicherung. Diese Regelung lief bereits Ende Juni 2022 aus und wurde per Übergangszeitraum noch einmal um ein Jahr verlängert. Eigentlich sollte ab 1. Juli 2023 wieder die bisherige Regelung gelten, nach der das Arbeiten im Homeoffice zu einem Wechsel

des Sozialversicherungsrechts führt, wenn man nicht in dem Staat wohnt, in dem der Arbeitgeber sitzt. Und wenn man mehr als 25 Prozent Homeoffice macht. Deswegen soll die Ausnahmeregelung grundsätzlich weiterhin bestehen. Schließlich ist Homeoffice oder Telearbeit seit der Pandemie sehr verbreitet und wird voraussichtlich auch bleiben. Eine EU-Arbeitsgruppe hat eine kurzfristige Lösung für die Zeit nach dem 30. Juni 2023 erarbeitet, die sich an die pandemiebedingten Sonderregelungen anschließen soll.

Es gelten die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Landes, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat, wenn die Beschäftigten für den Arbeitgeber (oder mehrere Arbeitgeber, allerdings in demselben Staat) sowohl in den Geschäftsräumen des Arbeitgebers als auch im Homeoffice/in Telearbeit im angrenzenden Wohnstaat arbeiten. Und zwar sofern eine entsprechende Vereinbarung geschlossen wurde und im Interesse der betroffenen Beschäftigten liegt, kein weiterer (dritter) Staat beteiligt ist und die Arbeit im Homeoffice oder in Telearbeit zwischen 25 und 50 Prozent der Beschäftigung ausmacht.

Die neue Regelung soll grundsätzlich ab 1. Juli 2023 zunächst für fünf Jahre gelten. Danach soll sie um weitere fünf Jahre verlängert werden. Dafür müssen mindestens zwei Staaten unterschreiben: "Eine Unterzeichnung durch den GKV-Spitzenverband, DVKA, als deutsche zuständige Stelle ist in Kürze vorgesehen", schreibt die DVKA (Deutsche Verbindungstelle Krankenversicherung - Ausland) auf ihrer Seite. Welche anderen Staaten unterschreiben werden, wird bekanntgegeben, sobald es Informationen dazu gibt.

Wer ermittelt die Überschreitung der 183-Tage-Regelung? Was wären die Folgen davon - also der Überschreitung?

Der Arbeitgeber ist für die Überprüfung der 183-Tage-Regelung verantwortlich. Vgl. BMF RS IV B 2 - S 1300/08/10027 vom 3. Mai 2018. Wird in einem der in Betracht kommenden 12-Monatszeiträume die Aufenthaltsdauer von 183 Tagen überschritten, steht dem ausländischen Staat für die hierauf entfallenden Lohneinkünfte das Besteuerungsrecht zu.

Grenzgänger können ab 1 Juli 2023 doch bis 50% Homeoffice machen, ohne das die Sozialversicherung switcht oder? Jedenfalls falls der Staat das Multilaterales Rahmenübereinkommen unterschrieben hat.

Ab dem 01.07.2023 wird eine multilaterale (europäische) Rahmenvereinbarung die Grundlage für ein vereinfachtes Verfahren zur Gewährung von Ausnahmen bei grenzüberschreitender Telearbeit bilden. Die Eckpfeiler dieser multilateralen Rahmenvereinbarung stellen sich wie folgt dar: „Telearbeit“ wird als Arbeitstätigkeit definiert, die ortsunabhängig – auch vom Sitz des Arbeitgebers aus – ausgeübt werden kann und es dem Arbeitnehmer ermöglicht, mit der Arbeitsumgebung des Arbeitgebers unter Einsatz von Informationstechnologie verbunden zu bleiben, um die ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen.

Eine grenzüberschreitende Telearbeit liegt vor, wenn diese in einem Mitgliedstaat ausgeübt wird, der nicht der Sitzstaat des Arbeitgebers ist.

Die Telearbeit 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.

Der Arbeitnehmer übt in seinem Wohnortstaat für gewöhnlich nicht auch andere Tätigkeiten als Telearbeit im oben beschriebenen Sinne aus und ist auch nicht selbstständig 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.

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)

Was muss man berücksichtigen, wenn ein Mitarbeiter, der im Ausland (Polen) lebt, einmal nach Deutschland zu einem Geschäftstermin in die Firma kommt? Benötigt er dann die A1 Bescheinigung von seinem Land, erstellt durch den Bevollmächtigten/die Steuerkanzlei? Oder was muss man da berücksichtigen?

Mit der Bescheinigung A1 weist ein Beschäftigter nach, dass er bei einer Dienstreise ins europäische Ausland über das Heimatland sozialversichert ist. Er muss dadurch keine doppelten Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Die A1-Bescheinigung gilt innerhalb der EU, des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und der Schweiz.

Braucht ein Arbeitnehmer, der an max. 20 Tagen pro Kalenderjahr bei seinem Partner in Frankreich oder in der Schweiz mobil arbeitet, für jeden einzelnen Arbeitstag im Ausland ein A1 und für jeden Arbeitstag in der Schweiz zusätzlich eine Meldebescheinigung?

Ja, die entsprechenden europäischen Vorschriften VO (EG) 883/2004 und VO (EG) 987/2011 sehen keine Bagatellgrenzen vor, wonach zum Beispiel bei einem sehr kurzen beruflichen Aufenthalt in einem anderen EWR-Staat beziehungsweise der Schweiz von der Beantragung dieser Bescheinigung abgesehen werden kann. Zudem sollte diese Bescheinigung vorzugsweise bereits bei Beginn der Tätigkeit in dem anderen Staat vorliegen. Wenn Mitarbeiter nur sporadisch im Ausland tätig sind, muss immer ein neuer Antrag für den jeweiligen Zeitraum gestellt werden. Die A1-Bescheinigung wird für Einsätze von bis zu 24 Monaten ausgestellt. Die voraussichtliche Dauer des Einsatzes wird im Antrag angegeben.