

FAQ des Webinars "Homeoffice und Ausland"

Arbeitsrechtliche Fragen

Hat man Anspruch auf Internet und Ausstattung, wie Druckerpatronen, Stromkosten etc.?

Bei Telearbeit muss der Arbeitgeber den Bildschirmarbeitsplatz auf seine Kosten einrichten. Dazu gehört dann zum Beispiel auch die Übernahme der entstehenden Kosten für Internet und Strom; wenn gedruckt werden muss, auch die Druckerkosten. Bei mobiler Arbeit besteht ein Anspruch auf Ersatz der Kosten, die für die Erledigung der vom Arbeitgeber übertragenen Aufgaben notwendig sind. Beschäftigten steht bei Nutzung eigener Arbeitsmittel ein Aufwendersatzanspruch gem. § 670 BGB zu. Rechtlich zulässig ist auch die Vereinbarung einer Kostenpauschale.

Gibt es eine Vorgabe wie der Tisch sein muss? Höhenverstellbar?

Es gibt keinen allgemeinen Anspruch auf einen höhenverstellbaren Schreibtisch, und zwar weder im Betrieb noch bei Telearbeit. Ein solcher kommt zum Beispiel als Hilfsmittel zur Berufsausübung der Rentenversicherung im Rahmen von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht.

Telearbeit Seite 9: Vom Arbeitgeber veranlasst? Wie ist es, wenn Mitarbeiter zu Hause arbeiten möchten, anstatt an einem festen Platz in der Firma?

Auf wessen Wunsch oder in wessen Interesse Telearbeit vereinbart wird, spielt bei den Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung keine Rolle. Es besteht kein Anspruch von Beschäftigten auf Einrichtung eines Telearbeitsplatzes. Wenn der Arbeitgeber sich dazu aber entschließt, muss er die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung einhalten.

Was ist, wenn der Arbeitnehmer nur mobil arbeiten möchte? Kann man anweisen, dass der Arbeitnehmer im Büro arbeiten muss?

Es gibt keinen allgemeinen Anspruch für Beschäftigte auf mobile Arbeit. Grundsätzlich bestimmt der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts (§ 106 Gewerbeordnung) den Ort der Arbeitsleistung, es sei denn im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag wird etwas anderes geregelt. Im Rahmen des Direktionsrechts liegt der Arbeitgeber dann auch fest, dass die Tätigkeit im Büro zu erledigen ist.

Wird mobile Arbeit zu Telearbeit, wenn der Arbeitgeber aus Kulanz Tisch und Stuhl zur Verfügung stellt?

Nein. Es müssen dazu auch noch die anderen Voraussetzungen erfüllt sein. Nach der Definition in § 2 Abs. 7 ArbStättVO sind Telearbeitsplätze 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. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben. Außerdem müssen 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.

Wie sieht die "Gefährdungsbeurteilung" aus? Muss dies für jede neue Telearbeitsvereinbarung für jeden Mitarbeiter individuell gemacht werden? Gibt es dafür eine Formvorschrift? Wer wäre dafür zum Beispiel in einem Unternehmen zuständig - die Fachkraft für Arbeitssicherheit?

Es muss für jeden Telearbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung gemacht werden. Es gelten die Anforderungen des § 3 ArbStättVO (Gefährdungsbeurteilung) bei der erstmaligen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes; außerdem gelten § 6 ArbStättVO (Unterweisung) und die Nummer 6 des Anhangs der Verordnung (Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen).

Wenn man in einer Betriebsvereinbarung einen gewissen Prozentrahmen festlegt, den ein Arbeitnehmer mobil arbeitet, kann der Arbeitgeber dann darauf bestehen? Die Frage kommt auf wegen Vorhalten der Räumlichkeiten beim Arbeitgeber.

Das kommt letztlich auf die Vereinbarung und den Einzelfall an. Wenn vereinbart wird, dass ein Arbeitnehmer mobil arbeitet, hat er an diesem Tag bzw. in diesem Umfang keinen Anspruch auf Zurverfügungstellung eines Arbeitsplatzes im Betrieb.

Bei uns gibt es keine vertragliche Vereinbarung für mobiles Arbeiten. Es wurde bislang auch nicht aufgehoben, kann auch daraus keine betriebliche Übung entstehen?

Die pandemiebezogene mobile Arbeit diene dem Gesundheitsschutz und entsprach den Vorgaben des IfSG sowie der Corona-Arbeitschutzverordnung. Wenn ein Arbeitgeber über einen längeren Zeitraum bestimmte Leistungen/Vergünstigungen zugesteht, kommt das Entstehen einer „betrieblichen Übung“ in Betracht. Theoretisch kann das auch für die Duldung von mobiler Arbeit/Homeoffice durch den Arbeitgeber nach dem Ende der Pandemie bzw. der am 19. März 2022 ausgelaufenen Homeoffice-Regelung des IfSG gelten. Wie lange diese Duldung erfolgen muss, um einen Anspruch aus betrieblicher Übung entstehen zu lassen, können wir derzeit nicht beurteilen. Wenige Wochen reichen dazu aber sicher nicht aus.

Kann man Anspruch auf finanzielle Kompensation ausschließen? § 670 BGB

Die Kosten für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes trägt grundsätzlich der Arbeitgeber. Einem Arbeitnehmer steht bei Nutzung eigener Arbeitsmittel ein Aufwendungsersatzanspruch gem. § 670 BGB zu. Wenn die Einrichtung eines Homeoffice aber im überwiegenden Interesse des Arbeitnehmers liegt, kommt die Erstattung der entstehenden Kosten nur aufgrund einer ausdrücklichen Vereinbarung, nicht aber „automatisch“ in analoger Anwendung des § 670 BGB in Betracht.

S. 35: Wie finde ich diese zwingenden Schutzvorschriften in anderen Ländern heraus?

Durch Einholung entsprechender Informationen, zum Beispiel bei einem im ausländischen Recht tätigen Rechtsberater, bei (ausländischen) Industrie- und Handelskammern etc.

Müssen bei Entsendungen innerhalb der EU Mindestlohnregelungen im Ausland beachtet werden?

Das kommt auf das jeweilige nationale Recht an. Das deutsche Arbeitnehmerentendengesetz sieht zum Beispiel vor, dass bestimmte (deutsche) Arbeitsbedingungen auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinem im (deutschen) Inland beschäftigten Arbeitnehmern zwingend anzuwenden sind (§ 2 AEntG). Auch das EU-Recht enthält eine Reihe verbindlicher Bestimmungen hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die auf entsandte Arbeitnehmer anzuwenden sind. Sie können sich auf eine Reihe von zentralen Rechten berufen, die im Aufnahmemitgliedstaat gelten, obwohl sie nach wie vor Beschäftigte des entsendenden Unternehmens sind und somit das Recht dessen Mitgliedsstaats maßgebend für sie ist. Zu diesen Mindestrechten gehören auch Mindestentgeltsätze.

S. 35: Wenn ein Mitarbeiter dauerhaft in Portugal arbeitet, kann er nach dem deutschen Arbeitsrecht arbeiten? Gelten dann Elternzeit, Mutterschutzregelung des deutschen Arbeitsrecht?

Da Portugal zur EU gehört, gilt für das Arbeitsrecht die Möglichkeit der Rechtswahl nach Art. 8 Abs. 1 der Rom I Verordnung, es kann also grundsätzlich deutsches Arbeitsrecht gewählt werden. Ob das portugiesische Recht für den Bereich Elternzeit, Mutterschutz etc. zwingende – durch Rechtswahl nicht abdingbaren – Regelungen enthält, müsste geklärt werden. Sollte dies der Fall sein, würden die deutschen Regelungen insoweit nicht gelten.

Folie 35. Wahl des Rechtgebietes. Gilt hier auch das Günstigkeitsprinzip? Das heißt, wenn ich zum Beispiel in der Schweiz arbeite, aber das Schweizer Recht für mich günstiger ist, so gilt dieses?

Für die Schweiz gilt Art. 8 der Rom, I-Verordnung nicht, da die Schweiz nicht zur EU gehört. Nach dem Schweizer internationalen Privatrecht ist für das auf den Arbeitsvertrag anzuwendende Recht der gewöhnliche Arbeitsort maßgebend.

S. 39: Aufenthaltsrecht innerhalb der EU - bezieht sich die Freizügigkeit auch darauf, dass der EU-Bürger im Ausland arbeiten darf?

Die Freizügigkeit von Arbeitnehmern ist ein in Art. 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union verankerte Grundsatz. Als Staatsangehöriger eines EU-Mitgliedstaats hat man das Recht, in einem anderen EU-Land eine Arbeit aufzunehmen, ohne eine Arbeitserlaubnis beantragen zu müssen. Man hat auch das Recht zu diesem Zweck in dem anderen EU-Staat zu wohnen, ohne eine Aufenthaltserlaubnis beantragen zu müssen.

Frage zu den Mitbestimmungsrechten (S. 34): Wenn es keinen Betriebsrat gibt (Unternehmen gehört keinem Arbeitgeberverband an, es gibt keinen verbindlichen Manteltarifvertrag der Industriegewerkschaft und es wurde auch kein Haustarifvertrag abgeschlossen), wie ist das grundsätzlich mit den gesetzlichen Mitbestimmungsvorschriften (zum Beispiel auch bei der Erstellung einer Betriebsordnung oder ähnlichem)? Kann man ein vorgeschriebenes Mitbestimmungsrecht dann einfach ignorieren und der Arbeitgeber bestimmt allein?

Ohne Betriebsrat gilt das BetrVG nicht. Es gibt dann auch keine Mitbestimmungsrechte, die vom Arbeitgeber zu beachten sind, auch nicht das Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit, § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG. Ob ein Tarifvertrag gilt oder nicht, ist für die Mitbestimmung unbeachtlich. Ohne Betriebsrat bestimmt der Arbeitgeber allein.

Bezugnehmend auf die inhaltliche Gestaltung einer Homeoffice-Vereinbarung (Seite 27), Punkt Regelung über die Kosten der Einrichtung, Mietkosten, Heizung, Strom, Internet, Telefon etc. (eventuell § 670 BGB): Kann/darf man diesen Anspruch auf finanzielle Kompensation ausschließen?

Macht ein Arbeitnehmer im Interesse des Arbeitgebers Aufwendungen, die er für erforderlich halten durfte, ist der Arbeitgeber in entsprechender Anwendung des § 670 BGB zum Ersatz verpflichtet. Einem Arbeitnehmer steht bei Nutzung eigener Arbeitsmittel also ein Ersatzanspruch gem. § 670 BGB zu. Neben dem Arbeitgeber kann auch der Arbeitnehmer ein Interesse zum Beispiel an einem häuslichen Arbeitszimmer haben. Die Einrichtung eines solchen Arbeitsplatzes hat zur Folge, dass sich der Arbeitnehmer Fahrwege und damit Fahrzeit und Fahrtkosten erspart. Tritt hinzu, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer freigestellt hat, an welchem Ort er einen wesentlichen Teil seiner Arbeitsleistung erbringt, ist dies nach der Rechtsprechung des BAG ein wichtiges Indiz dafür, dass das Interesse des Arbeitnehmers an der Einrichtung des häuslichen Arbeitszimmers das Interesse des Arbeitgebers überwiegt. In diesem Fall kommt die Erstattung der durch die Einrichtung des häuslichen Arbeitszimmers entstehenden Kosten nur auf Grund einer ausdrücklichen Vereinbarung, nicht aber in entsprechender Anwendung des § 670 BGB in Betracht. Wenn die Einrichtung eines Homeoffice aber im überwiegenden Interesse des Arbeitnehmers liegt, kommt die Erstattung der entstehenden Kosten also nicht „automatisch“ in analoger Anwendung des § 670 BGB in Betracht. § 670 BGB ist auch abdingbar.

Was passiert rechtlich, wenn der Angestellte ohne Wissen des Arbeitgebers sein genehmigtes Homeoffice im Ausland weiterführt?

Wenn in der „Homeoffice-Vereinbarung“ arbeitsrechtlich vereinbart ist, dass mobile Arbeit/Homeoffice auf eine Tätigkeit im Inland beschränkt ist, wäre dies ein Verstoß des Arbeitnehmers gegen die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen. Es empfiehlt sich dringend, vor Vertragsbeginn oder nachträglich in einer Zusatzvereinbarung zu regeln, in welchem Umfang und unter welchen Voraussetzungen mobile Arbeit/Homeoffice zulässig ist. Auf jeden Fall sollte geregelt sein, ob die Arbeit ausschließlich vom Homeoffice aus geleistet wird, oder ob zumindest teilweise eine Anwesenheit im Betrieb erforderlich ist. Im letzteren Fall sollte gegebenenfalls der zeitliche Umfang von Homeoffice und Anwesenheit in der Betriebsstätte festgelegt werden. Der Arbeitnehmer kann sich aber gegen den Willen des Arbeitgebers durch eine (einseitige) Verlagerung der mobilen Arbeit/des Homeoffice ins Ausland die Anwendung ausländischen Arbeitsrechts nicht „erschleichen“.

Ist im Falle von Workation bei einem Arbeitsunfall auch die Berufsgenossenschaft eintrittspflichtig?

Beschäftigte stehen auch im Ausland unter dem deutschen gesetzlichen Unfallversicherungsschutz, wenn sie im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses vorübergehend entsandt werden. Das ist der Fall, wenn der beruflich bedingte Auslandsaufenthalt von vornherein zeitlich befristet ist und das inländische Beschäftigungsverhältnis während der Entsendung nicht unterbrochen ist, das heißt der/die Beschäftigte muss weiterhin den Weisungen des Arbeitgebers unterliegen und von ihm bezahlt werden. Das ist bei kürzeren und regelmäßig befristeten Workation-Aufenthalten. Bei längeren, zeitlich nicht begrenzten Auslandsaufenthalten gilt dies jedoch nicht. Um diese Lücke zu schließen, können Unternehmen ihre Beschäftigten durch den Beitritt zur Auslandsversicherung (vgl. §§ 140 ff SGB VII) absichern. Auskunft erteilt die Deutsche Verbindungsstelle Unfallversicherung Ausland (DVUA; vgl. https://www.dguv.de/de/internationales/deutsche_verbindungsstelle/index.jsp). Für weiterführende Hinweise und Informationen zur Prävention sowie zu versicherungs- und leistungsrechtlichen Fragen verweisen wir auf die Broschüre der DVUA: <https://publikationen.dguv.de/versicherungsleistungen/versicherungsschutz/1918/gesetzliche-unfallversicherung-bei-entsendung-ins-ausland>

Was empfehlen Sie beispielsweise, wenn ein Mitarbeiter mit einem ausländischen Pass aber Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis in Deutschland im Ausland zum Beispiel in Indien arbeiten möchte? Keine Entsendung, rein auf "Privatvergnügen" des Mitarbeiters?

Eine Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis in Deutschland sagt nichts über die Berechtigung der Arbeit in einem anderen, ausländischen Staat aus. Es ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob ein Arbeitnehmer, der ein reguläres Arbeitsverhältnis mit einem deutschen Arbeitgeber hat, nach den im potentiellen Einsatzstaat geltenden Regelungen dort auch arbeiten darf, beziehungsweise welche Voraussetzungen dafür erfüllt sein müssen. Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Arbeit im Ausland gestartet und ihn dafür auch bezahlt, handelt es sich nicht um eine Arbeit „auf Privatvergnügen“. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall dafür verantwortlich, dass die im ausländischen Staat geltenden Anforderungen und rechtlichen Regelungen eingehalten werden. Wenn das ausländische, zum Beispiel indische Recht eine Tätigkeit nicht erlaubt, darf eine solche vom Arbeitgeber auch nicht „geduldet“ werden, sie sollte dann auf keinen Fall vereinbart, sondern untersagt und auch nicht bezahlt werden.

Lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragen

Entscheidet der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer welches Landesrecht gilt?

Die Lohnsteuerrechtliche Beurteilung ist vom Arbeitgeber vorzunehmen.

Wie ist die sozialversicherungs- und steuerrechtliche Stellung bei Mitarbeitern, die in einem anderen EU-Staat leben und arbeiten für ein deutsches Unternehmen mit Sitz in Deutschland. Ich meine Arbeitnehmer, die sich nicht in Deutschland aufhalten. Beispiel ein polnischer Mitarbeiter, der von Polen aus arbeitet.

Sofern dieser Mitarbeiter von Beginn an und durchgehend in Polen arbeitet, dann gilt das polnische Sozialversicherungsrecht.

Woher weiß man, welches Gebiet zur "Grenzzone" gehört?

Dies ergibt sich aus dem jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen (Grenzgängerregelungen gibt es in den DBA's mit Frankreich, Schweiz und Österreich).

Frage zu Folie 46: Covid-19 Konsultationsvereinbarung zum 30. Juni 2022. Zählung der Tage ab 1. Juli 2022 neu. Bedeutet dies, dass die grundsätzliche Zählung ab 1. Juli 2022 komplett neu startet? Wie verhält es sich gegebenenfalls mit privat verbrachten Tagen VOR dem 1. Juli 2022? ausgelaufen; ist hier - neben der Zählung der nicht-schädlichen Rückkehrtage - etwas bei der Zählung der 183 Tage Regelung zu beachten?

Grundsätzlich gilt: Es mussten immer alle Homeoffice Tage als sogenannte „schädliche“ Tage gezählt werden; im Rahmen der Covid-19 Konsultationsvereinbarungen werden lediglich die tatsächlichen Homeoffice-Tage aufgrund von Corona als „unschädliche“ Tage behandelt; demzufolge beginnt ab 1. Juli 2022 keine „neue“ Zählung. Für die 183-Tage-Regelung existieren solche „schädlichen/unschädlichen“ Tage nicht, hier sind die jeweiligen DBA's bzw. das BMF-Schreiben v. 3. Mai 2018, IV B 2 – S 1300/08/10027, BStBl 2018 I S. 643 zu beachten.

Grenzgänger: Wie ist es ab 1. Juli 2022 in der Sozialversicherung, wieviel Tage gelten als schädlich, die 45 Tage in Summe oder nur anteilig somit 23 Tage?

Eine solche Tage-Regelung existiert in der Sozialversicherung nicht, sondern es ist folgendes Recht anzuwenden: 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 Arbeitortes, Art. 11 Abs. 3 a) VO (EG) 883/2004.

Gilt die Ausnahme (183 Tage Regelung) im Jahr oder innerhalb 12 Monaten (über jährlich)? Und handelt es sich bei den 183 Tagen um tatsächliche Arbeitstage? Also ohne Feiertage, Urlaubstage, Kranktage, Wochenenden beispielsweise?

Vgl. Rz. 85 ff. im BMF-Schreiben v. 3. Mai 2018, IV B 2 – S 1300/08/10027: Die in den DBA genannte 183-Tage-Frist bezieht sich häufig auf den Aufenthalt im Tätigkeitsstaat. Nach einigen DBA ist jedoch die Dauer der Ausübung der unselbständigen Arbeit im Tätigkeitsstaat maßgebend. Die genannte 183-Tage-Frist kann sich entweder auf das Steuerjahr oder auf das Kalenderjahr oder auch auf einen Zeitraum von zwölf Monaten beziehen.

Zur 183-Tage-Frist - Dauer des Aufenthalts im Tätigkeitsstaat:
Wird in einem DBA zur Ermittlung der Aufenthalts-/Ausübungstage auf den Aufenthalt im Tätigkeitsstaat abgestellt (zum Beispiel Art. 13 Abs. 4 Nr. 1 DBA-Frankreich; Art. 15 Abs. 2 Buchstabe a DBA-Italien; Art. 15 Abs. 2 Buchstabe a DBA-Österreich), so ist hierbei nicht die Dauer der beruflichen Tätigkeit maßgebend, sondern allein die körperliche Anwesenheit im Tätigkeitsstaat. Es kommt darauf an, ob der Arbeitnehmer an mehr als 183 Tagen im Tätigkeitsstaat anwesend war. Dabei ist auch eine nur kurzfristige Anwesenheit an einem Tag als voller Aufenthaltstag im Tätigkeitsstaat zu berücksichtigen. Es muss sich nicht um einen zusammenhängenden Aufenthalt im Tätigkeitsstaat handeln; mehrere Aufenthalte im selben Tätigkeitsstaat sind zusammenzurechnen.

Als volle Tage des Aufenthalts im Tätigkeitsstaat werden u. a. mitgezählt:

- der Ankunfts- und Abreisetag,
- alle Tage der Anwesenheit im Tätigkeitsstaat unmittelbar vor, während und unmittelbar nach der Tätigkeit, zum Beispiel Samstag, Sonntag, gesetzliche Feiertage,
- Tage der Anwesenheit im Tätigkeitsstaat während Arbeitsunterbrechungen, zum Beispiel bei Streik, Aussperrung, Ausbleiben von Lieferungen oder Krankheit, es sei denn, die Krankheit steht der Abreise des Arbeitnehmers entgegen und er hätte ohne sie die Voraussetzungen für die Steuerbefreiung im Tätigkeitsstaat erfüllt,
- Urlaubstage, die unmittelbar vor, während und nach oder in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit der Tätigkeit im Tätigkeitsstaat verbracht werden.

Tage, die ausschließlich außerhalb des Tätigkeitsstaats verbracht werden, unabhängig davon, ob aus beruflichen oder privaten Gründen, werden nicht mitgezählt.

Frage zum Steuerrecht: Mitarbeiter wohnt in Wien, hat einen Arbeitsvertrag mit einem deutschen Unternehmen (Zeitarbeit) und wird eingesetzt für einen deutschen Kunden, aber die Tätigkeit ist in Österreich. Muss der deutsche Arbeitgeber Lohnsteuer abführen?

Nein, in diesem Fall gibt es keine „körperliche Anwesenheit“ des Mitarbeitenden in Deutschland, folglich liegt weder eine beschränkte noch unbeschränkte Steuerpflicht vor und es ist keine deutsche Lohnsteuerbescheinigung zu erstellen.

Folie 52: Unbeschränkte Steuerpflicht - muss nur eine Voraussetzung erfüllt werden, wenn ja ist eine Voraussetzung vorrangig?

Das deutsche Steuerrecht unterscheidet zwischen unbeschränkt steuerpflichtigen Personen und beschränkt steuerpflichtigen Personen. Arbeitnehmer, die im Inland einen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt haben oder sich länger als sechs Monate im Inland aufhalten, sind grundsätzlich mit ihrem Welteinkommen in Deutschland unbeschränkt einkommensteuerpflichtig. Die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers spielt dabei keine Rolle. Ausländische Arbeitnehmer begründen im Inland meist keinen Wohnsitz, wenn sie sich nur vorübergehend hier aufhalten, das heißt nicht länger als sechs Monate. Bei Arbeitnehmern, die sich länger als sechs Monate im Bundesgebiet aufhalten, erstreckt sich die unbeschränkte Steuerpflicht auf den gesamten Inlandsaufenthalt. Dazu gehören auch die ersten sechs Monate des Inlandsaufenthalts.

In Ihrem Beispiel: wenn der Arbeitgeber eine Tochtergesellschaft auf Mallorca hätte, kann dann diese Mitarbeiterin dort eingegliedert werden, sprich nach dem deutschen Arbeitsrecht rechtlich "behandelt" werden aber nach dem spanischen Steuer- und Sozialversicherungsrecht?

Steuerrecht:

Sobald der Mitarbeitende nicht bei einem Kunden, sondern bei einer Tochtergesellschaft des Arbeitgebers beschäftigt ist; muss steuerrechtlich der Einzelfall geprüft werden. Grundsätzlich gilt, sollte es sich um eine Betriebsstätte handeln, dann greift unverzüglich das spanische Steuerrecht und der Arbeitslohn ist entsprechend aufzuteilen; handelt es sich nicht um eine Betriebsstätte, dann gilt grundsätzlich eine 3-Monatsfrist, sofern der Mitarbeitende beim spanischen Arbeitgeber eingegliedert wird – ohne eine Eingliederung beispielsweise ein Trainee-Programm würde die 183-Tage-Regelung greifen.

Sozialversicherungsrecht:

Im Normalfall eine Entsendung, sofern der Mitarbeitende mindestens einen Monat in Deutschland gearbeitet hat (A1 Bescheinigung).

Wenn der Mitarbeiter während Corona ohne Kenntnis und Einverständnis des Arbeitgebers in das Ausland gezogen ist und aus seiner Wohnung gearbeitet hat bzw. weiterhin arbeitet. Stellt diese Wohnung eine Betriebsstätte des Arbeitgebers dar, wo doch der Arbeitgeber weder Kenntnis hatte noch einverstanden war?

Nein – grundsätzlich nicht. Der Arbeitgeber hat kein Zugriffsrecht („Schlüsselgewalt“) auf die Privatwohnung im Ausland (nach § 12 Abgabebestimmung – vgl. BMF RS 24. Dezember 1999 IV B 3 S – 1300 – 111/99) – sollte sich es jedoch bei dem Mitarbeitenden um einen ständigen Vertreter handeln (Mitarbeiter mit Abschlussvertretungsvollmacht), dann gilt § 13 Abgabebestimmung und besteht der Grundsatz einer Betriebsstätte – in solchen Fällen immer das Finanzamt miteinbeziehen. Hierbei handelt es sich um eine nationale (deutsche) Beurteilung, die im Ausland anders ausfallen kann.

Definition Betriebsstätte: Kann ich Arbeitgeber argumentieren, dass keine Betriebsstätte vorliegt, wenn der Mitarbeiter im Ausland nur "mobil" arbeitet und nicht in einem fest eingerichteten Homeoffice?

Grundsätzlich ja - Gesetzlich definiert ist die Betriebsstätte gemäß § 12 Abgabebestimmung als feste Geschäftseinrichtung, die der Tätigkeit eines Unternehmens dient. (Achtung für ständige Vertreter greift § 13 Abgabebestimmung). 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.

Seite 59: Wir waren immer der Meinung, dass wir eine A1-Bescheinigung für EU/EWR/Schweiz und UK machen müssen, dass aber für andere Länder, zum Beispiel USA, nichts machen müssen - verstehe ich es richtig, dass wir auch für kürzere Dienstreisen (zum Beispiel zwei/drei Tage bis zwei/drei Wochen) ebenfalls so etwas Ähnliches wie eine A1-Bescheinigung beantragen müssen?

Deutschland hat mit den USA ein Sozialversicherungsabkommen in der Rentenversicherung abgeschlossen. Durch das Abkommen wird vermieden, dass Personen, die im jeweils anderen Staat arbeiten, in das dortige Sozialversicherungssystem wechseln oder doppelt Beiträge zahlen müssen. Bei Entsendungen in die USA können deutsche Rechtsvorschriften weiterhin gelten, wenn die Bedingungen der Ausstrahlung erfüllt sind. Um dies zu prüfen, laden Sie den Fragebogen D/USA 101 von der Webseite der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA) herunter und senden ihn ausgefüllt an den zuständigen Sozialversicherungsträger.

S. 61: Ist das Finanzamt im EU-Ausland gemeint oder das deutsche, welches kontaktiert werden soll?

Das deutsche Finanzamt.

Sollte ein Mitarbeiter, der privat veranlasst ein paar Wochen im Homeoffice im EU-Ausland tätig ist, eine A1 Bescheinigung mit sich führen?

Ja.

Noch eine Verständnisfrage, aber zum Ausweis auf der Lohnsteuerbescheinigung Folie 68: Freigestellt wird doch das Brutto-Gehalt, ausgezahlt würde der Mitarbeiter bei Aufteilung des Lohns nur das Netto "gem. ausländischen Gegebenheiten" erhalten. Muss auf die Lohnsteuer-Bescheinigung der Brutto-Anteil (Ausland) oder das Netto?

Ein Teil des Brutto-Gehalts wird steuerfrei gestellt – dieser Anteil ist in Ziffer 16 auszuweisen.

Braucht ein Mitarbeiter, der beispielsweise zwei Wochen im EU-Ausland arbeitet (im Rahmen seines Familien-Urlaubs) ein A1 Formular? Also wenn es nicht eine Dienstreise ist, sondern mobiles Arbeiten. Benötigt man einen Entsendungsantrag, wenn man nach seinem Urlaub Homeoffice im Ausland anhängt?

Grundsätzlich ja, es handelt sich nicht mehr um Urlaub. Wird die Arbeit nur ausnahmsweise und vorübergehend am ausländischen Wohnsitz (oder einem anderen Ort wie zum Beispiel einem Ferienhaus) ausgeübt, handelt es sich in der Regel um eine klassische Entsendung. In diesen Fällen bleibt das deutsche Recht für die Dauer der Tätigkeit im Ausland weiterhin anwendbar. Die Krankenkasse stellt dann die A1-Bescheinigung aus.

Können Co-Working Spaces, die vom Arbeitgeber bezahlt werden (Verfügungsgewalt) nicht eine Betriebsstätte auslösen?

Sollte in den jeweiligen Fällen mit dem Finanzamt geklärt werden.