Homeoffice, Workation, Mitarbeiterentsendung

Mobile Arbeit rechtssicher gestalten

Isabelle Puhl
Partnerin

Anja Walter
Managing Associate

Pusch Wahlig Workplace Law

PROUD MEMBER OF
L&E GLOBAL
Alliance of Employers' Counsel Worldwide

Isabelle Puhl

Partnerin



T +49 (0) 30 20 62 95 3-0
E puhl@pwwl.de

2004–2009 Studium der Rechtswissenschaften an der Bucerius Law School, Hamburg

2006 Auslandssemester an der National University of Singapore

2008-2013 Wissenschaftliche Mitarbeiterin, u. a. bei Prof. Dr. Matthias Jacobs, Bucerius Law School, Hamburg sowie den Kanzleien Freshfields Bruckhaus Deringer, Hamburg und Altenburg Fachanwälte für Arbeitsrecht, Berlin

2011–2013 Referendariat am Hanseatischen Oberlandesgericht, Hamburg

2013 Zulassung zur Rechtsanwaltschaft

2013–2014 Rechtsanwältin bei ALTENBURG Fachanwälte für Arbeitsrecht

2014-2026 Rechtsanwältin und Partnerin seit 2025 bei Dentons Europe LLP, Berlin

2026 Partnerin bei Pusch Wahlig Workplace Law, Berlin

Sprachen: Deutsch, Englisch

Ausgezeichnet von: Best Lawyers

Anja Walter

Managing Associate



T +49 (0) 221 47 67 10-0
E walter@pwwl.de

2009-2015 Studium der Rechtswissenschaften an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität-Bonn und am Institut d'études politiques de Paris, Frankreich

2015-2016 Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Gleiss Lutz

2017 Anwaltsstation bei Clifford Chance LLP

2016-2018 Referendariat am Landgericht Frankfurt am Main

2017-2018 Wahlstation bei Greenfort - Partnerschaft von Rechtsanwälten

2018 Zulassung zur Rechtsanwaltschaft

2018-2022 Associate bei Allen & Overy LLP

2020-2021 LL.M. an der London School of Economics and Political Science (LSE)

2022 Associate bei Pusch Wahlig Workplace Law, Köln

2023 Managing Associate bei Pusch Wahlig Workplace Law, Köln

Sprachen: Deutsch, Englisch, Französisch

Agenda

- Homeoffice & Mobile Work
- Arbeiten im Ausland
- Exkurs: Sonderkonstellation Grenzgänger
- Exkurs: Entsendung aus dem Ausland nach Deutschland

Home Office & Mobile Work

Homeoffice & Mobile Work

Begrifflichkeiten

Homeoffice

- Arbeitsplatz in der eigenen Wohnung / dem eigenen Haus

Mobiles Arbeiten

- Arbeitnehmer kann sich außerhalb des Büros an einem Ort seiner Wahl aufhalten

Workation

- Arbeiten außerhalb von Dienstreisen an einem ausländischen Ort

Homeoffice & Mobiles Arbeiten

Besteht ein Anspruch auf Homeoffice / Mobiles Arbeiten?

- Enthält Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag eine einschlägige Regelung zum Homeoffice / Mobilen Arbeiten?

Wenn nein:

- Weisungsrecht des Arbeitgebers – er legt den Arbeitsort fest
- Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Arbeit im Homeoffice (z.B. LAG Hessen – 6 Sa 451/14 & LAG Rheinland-Pfalz – 5 Sa 378/14)
- Umgekehrt: Arbeitgeber darf Arbeitnehmer nicht in das Homeoffice zwingen (LAG Berlin-Brandenburg – 17 Sa 562/18)

Homeoffice & Mobiles Arbeiten

Anspruch auf Aufwendungsersatz?

§ 670 BGB

- Grundsatz: Der Aufwendungsersatzanspruch erfasst alle zur Ausführung der Tätigkeit erforderlichen Aufwendungen
- Macht der Arbeitnehmer im Interesse des Arbeitgebers Aufwendungen, die nicht durch die Vergütung abgegolten sind, ist der Arbeitgeber zum Ersatz dieser Aufwendungen verpflichtet (BAG – 9 AZR 455/11)
- (-), bei einfacher Mitnutzung der Wohnung, z. B. eines Schreibtischs jedoch (+), bei Lagerung von Produkten in signifikanten Umfang
- Steht dem Arbeitnehmer ein Wahlrecht zu, weil er noch die Möglichkeit hat, am Betriebssitz zu arbeiten, scheidet ein Anspruch aus

Homeoffice & Mobiles Arbeiten

Aufwendungsersatz – To-Do‘s

Soweit möglich:
Wahlrecht zwischen Homeoffice/mobilem Arbeiten und Arbeit im Büro
(z. B. durch Desksharing-Modelle zur Einsparung von Platz)

Klarstellung, dass mit der monatlichen Vergütung auch Mehrkosten abgegolten sind und weitergehende Aufwendungsersatzansprüche nicht bestehen
(Achtung Mindestlohn!)

ODER

Zahlung einer Aufwendungspauschale für die Erstattung von Strom-/Heiz-/Internetkosten

Homeoffice & Mobiles Arbeiten

Return to Office

- Arbeitgeber setzen nach der verstärkten Nutzung von Homeoffice seit der Corona-Pandemie zunehmend wieder auf betriebliche Präsenz
- Maßgeblich: Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung und / oder Tarifvertrag
- Kein verbindlicher Anspruch auf Homeoffice → Arbeitgeber kann den Arbeitsort grundsätzlich im Rahmen seines Weisungsrechts (§ 106 GewO) festlegen
- Rückkehranordnung muss billigem Ermessen entsprechen – Abwägung der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Vertraglich vereinbartes Homeoffice kann nicht ohne Weiteres einseitig beendet werden
- Ggf. Beteiligungsrechte des Betriebsrats, insbesondere bei Versetzung (§§ 95 Abs. 3, 99 BetrVG) und der Ausgestaltung mobiler Arbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG)

„Return to Office“ ist daher insbesondere davon abhängig, auf welcher Grundlage das Homeoffice beruht

Homeoffice & Mobiles Arbeiten

- Return to Office - konkludente Vereinbarung einer Homeofficetätigkeit

- **Indizien für eine konkludente Vereinbarung einer Homeofficetätigkeit**
- Regelmäßige und dauerhafte Tätigkeit im Homeoffice, ArbG Köln, Urt. v. 27.09.2023 – Az. 17 Ca 1951/23
- Einvernehmen oder erkennbare Zustimmung des Arbeitgebers, Arbeitsgericht Köln Urt. v. 11.10.2023, Az.: 9 Ca 2101/23
- Konkrete organisatorische Einbindung des Homeoffice in das Arbeitsverhältnis
- Fehlen eines tatsächlich genutzten betrieblichen Arbeitsplatzes
- Anerkennung Fahrzeit zur Betriebsstätte als Arbeitszeit und Ersatz von Fahrkosten für die Fahrt zum betrieblichen Arbeitsplatz, LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 17.12.2014 – Az. 4 Sa 494/14

Gesamtschau entscheidend: Je länger, regelmäßiger und organisatorisch verfestigter die Homeofficepraxis war und je konkreter der Arbeitgeber daran mitgewirkt hat, desto eher kann eine konkludente Vertragsänderung angenommen werden.

Homeoffice & Mobiles Arbeiten

Return to Office – betriebliche Übung

Indizien für eine betriebliche Übung

- feste und regelmäßig eingehaltene Homeoffice-Tage für eine klar abgegrenzte Arbeitnehmergruppe;
- wiederholte Genehmigungen oder Einsatzpläne ohne erkennbare Befristung;
- die Kenntnis und Mitwirkung der zuständigen Führungskräfte;
- eine organisatorische Ausrichtung der Tätigkeit auf die Arbeit von zu Hause;
- das Fehlen eines wirksamen **Freiwilligkeits-, Widerrufs- oder Befristungsvorbehalts**

In der Rechtsprechung eher Tendenz zu konkludenter vertraglicher Homeoffice-Vereinbarung und nicht betrieblicher Übung
(z.B. Arbeitsgericht Köln Urt. v. 27.09.2023, Az.: 17 Ca 1951/23)

Homeoffice & Mobiles Arbeiten

Beendigung, Befristung?

Beendigung einer bestehenden Homeoffice / Mobile Work Regelung?

- Ausgangspunkt: Maßgebliche Regelung in Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung (Nachwirkung?) und / oder Tarifvertrag
- Ein allgemeiner Widerrufsvorbehalt im Arbeitsvertrag dürfte unangemessen und damit unwirksam sein; erforderlich sind konkrete Gründe, z. B. Leistungsmängel, fehlende Erreichbarkeit, technische Schwierigkeiten etc.
- Befristete Gestattung (ebenfalls auf Angemessenheit zu prüfen)
- Fehlt es an einer vertraglichen Regelung und ist nicht von einem Anspruch des Arbeitnehmers (z. B. betriebliche Übung) auszugehen, kann der Arbeitgeber aufgrund des Weisungsrechts den Arbeitsort weiterhin festlegen und damit auch das Home Office beenden

Homeoffice & Mobiles Arbeiten

Return to Office – Rückkehrkonzept

Ziel: schrittweisen oder vollständigen Rückkehr in die betriebliche Präsenzarbeit

- Muss sich an **§ 106 Gewerbeordnung** und am **billigen Ermessen** orientieren
- Zu berücksichtigen sind insbesondere die Vorteile der Präsenzarbeit, die organisatorischen Bedürfnisse des Arbeitgebers, die Entfernung und Belastung durch den Arbeitsweg sowie familiäre, gesundheitliche und sonstige persönliche Belange des Arbeitnehmers (LAG München vom 26.08.2021, Az.: 3 SaGa 13/21)
- Konzept sollte die konkreten Präsenzvorteile erläutern
- Konkrete Ausgestaltung (zB. Verteilung von Präsenztagen) kann Mitbestimmungsrecht des BR auslösen (§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG), u.a. LAG München v. 10.08.2023, Az. TaBVGa 6/23

Aber: Eine jahrelange Homeofficepraxis allein genügt nicht (ArbG Düsseldorf vom 11.02.2026, Az. 3 Ca 6587/25). Der Arbeitnehmer muss vielmehr konkrete Umstände darlegen, aus denen sich eine dauerhafte Bindungswirkung und nicht lediglich eine fortgesetzte Gestattung ergeben.
Reduzierung der Homeoffice-Tätigkeit muss aber billigem Ermessen entsprechen

Homeoffice & Mobiles Arbeiten

Widerstreitende Interessen beim Arbeitsschutz

Arbeitsschutzpflichten des Arbeitgebers



Privatsphäre des Arbeitnehmers

Arbeitsschutzrecht auch bei Mobile Working & Home Office zu beachten

Unverletzlichkeit der Wohnung nach Art. 13 GG

Arbeitgeber muss den „Arbeitsplatz“ entsprechend den öffentlich-rechtlichen Schutzvorschriften ausgestalten und „überwachen“, kann aber in die Wohnung nicht nach Belieben „eingreifen“

Homeoffice & Mobiles Arbeiten

Qualifizierte Pflichten nach ArbeitsstättV

- Nach § 1 Abs. 4 ArbStättV findet die ArbStättV bei einem Telearbeitsplatz nur teilweise Anwendung

Gefährdungsbeurteilung nach § 3 ArbStättV nur bei erstmaliger Beurteilung der Arbeitsbedingungen, aber Fortschreibungs-pflicht

Unterweisung nach § 6 ArbStättV

Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirm-arbeitsplätzen (Nr. 6 des Anhangs zur ArbStättV) sind zu beachten

- Nach § 1 Abs. 3 ArbStättV sind die Vorschriften der ArbStättV „unter Beachtung der Eigenart von Telearbeitsplätzen auf diese anwendbar“

  (z. B. sind Regelungen zu Fluchtwegen/Notausgängen/Erste-Hilfe-Einrichtungen nicht anwendbar)

Homeoffice & Mobiles Arbeiten

Qualifizierte Pflichten nach ArbeitsstättV

- **Homeoffice / Mobile Work als „Telearbeitsplatz“?**
  1. Vom Arbeitgeber **fest eingerichteter** Bildschirmarbeitsplatz, sofern
     a. Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit vertraglich festgelegt haben
     b. und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen bereitgestellt und installiert ist (h. M.: Arbeitgeber muss die komplette Ausstattung stellen und installieren)
  2. Telearbeitsplatz muss sich im Privatbereich der Beschäftigten befinden
  3. Der Arbeitgeber muss eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für die Telearbeit vereinbaren **und**
  4. die Dauer der Einrichtung festlegen

Homeoffice & Mobiles Arbeiten

Qualifizierte Pflichten nach ArbeitsstättV

- Auch wenn die ArbeitsstättV nicht anwendbar ist, fließen die Wertungen der ArbStättV über § 5 ArbSchG ein (Bildschirmarbeitsplatz)

- Anforderung sind z. B. im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu beachten, die ggf. abstrakter ausfällt, dafür aber stärker andere Faktoren gewichtet ist (z. B. psychische Gesundheit)

Auswirkungen bei Nichteinhaltung von Arbeitsschutzvorschriften?

§ 25, 26 ArbSchG i.V.m. § 9 ArbStättV:

- Ordnungswidrigkeit (EUR 5.000 bis 25.000) und/oder Straftat (Freiheitsstrafe bis 1 Jahr oder Geldstrafe)
- Beispiel: Unterlassen der Gefährdungsbeurteilung und/oder Unterweisung

Homeoffice & Mobiles Arbeiten

Unfallversicherung im Home Office?

§ 8 SGB VII Arbeitsunfall

(1) Arbeitsunfälle sind Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach § 2, 3 oder 6 begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen. Wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte.

- Seit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz 2021 besteht **grundsätzlich derselbe Unfallversicherungsschutz** wie im Betrieb
- Versichert sind Tätigkeiten und Wege, die in einem **sachlichen Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit** stehen
- Rein private bzw. eigenwirtschaftliche Tätigkeiten bleiben unversichert
- Entscheidend ist daher nicht der Unfallort, sondern der **betriebliche Zweck der konkreten Handlung**

Homeoffice & Mobiles Arbeiten

Arbeitszeitrecht bei mobiler Arbeit

- Arbeitszeitgesetz gilt uneingeschränkt auch im Homeoffice und bei mobiler Arbeit
- Risiko der Entgrenzung von Arbeits- und Freizeit durch ständige Erreichbarkeit
- Einhaltung von Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten ist außerhalb des Betriebs oft schwerer kontrollierbar
- Zeitzonenunterschiede bei Workations können zu Verstößen gegen Ruhezeiten und Arbeitszeitvorgaben führen
- Arbeitszeit ist unabhängig vom Arbeitsort vollständig zu erfassen

Datenschutz, IT-Sicherheit & Compliance

Besondere Herausforderungen

- Schutz von personenbezogenen Daten und Geschäftsgeheimnissen
- Vertrauliche Gespräche und Dokumente außerhalb des Betriebs
- Nutzung öffentlicher WLAN-Netze und privater Endgeräte
- Zugriffe aus dem Ausland auf Unternehmenssysteme
- Erhöhte Risiken durch Verlust oder Diebstahl von Geräten

Praxistipps:

- Nutzung dienstlicher Endgeräte
- VPN und Mehr-Faktor-Authentifizierung
- Meldepflicht bei Sicherheitsvorfällen
- Vorgaben zur Aufbewahrung von Unterlagen
- Einschränkungen für bestimmte Staaten oder Tätigkeiten

Arbeiten im Ausland

Arbeiten im Ausland

Typische Praxisfälle

Projektentsendung

Einsatz eines Mitarbeiters für mehrere Monate zu einem Kunden oder einer Konzerngesellschaft im Ausland

Montage- & Serviceeinsätze

Installation, Wartung oder Inbetriebnahme von Anlagen im Ausland

Kurzfristige Auslandseinsätze

Vorübergehende Tätigkeit bei einer ausländischen Gruppengesellschaft

Grenzüberschreitende Mitarbeit in internationalen Teams

Schulungen, Workshops oder Unterstützung bei Personalengpässen

Arbeiten im Ausland

Rechtliche Ausgangslange

Anwendbares Recht?

Aufenthaltsrecht?

Sozialversicherungs-recht?

Steuerrecht?

Arbeiten im Ausland

Abgrenzung Workation vs. Mitarbeiterentsendung

Eher Workation, wenn:

- der Auslandsaufenthalt überwiegend auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt
- der Arbeitnehmer den Aufenthaltsort selbst auswählt
- die Tätigkeit unverändert für den deutschen Arbeitgeber erbracht wird
- kein konkreter betrieblicher Einsatz im Ausland erforderlich ist

Eher Mitarbeiterentsendung, wenn

- der Auslandseinsatz „*auf Veranlassung des Arbeitgebers*“ erfolgt
- betriebliche Interessen im Vordergrund stehen
- der Arbeitnehmer bei Kunden, Projekten oder Konzerngesellschaften im Ausland eingesetzt wird
- Ort, Dauer und Aufgaben vom Arbeitgeber vorgegeben werden

➢ Die Bezeichnung ist nicht entscheidend
➢ Maßgeblich sind die tatsächlichen Umstände

Arbeiten im Ausland

Abgrenzung Workation vs. Mitarbeiterentsendung

Arbeitsrechtlich ist Workation grundsätzlich keine klassische Entsendung, wenn der Auslandsaufenthalt auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt und kein betrieblicher Auslandseinsatz erforderlich ist

Aber: Die Einordnung ist für jedes Rechtsgebiet gesondert vorzunehmen

Sozialversicherungsrechtlich kann auch eine Workation eine Entsendung darstellen

vorübergehende Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat	fortbestehende arbeitsrechtliche Bindung zum Arbeitgeber	weitere Voraussetzungen des Art. 12 VO (EG) Nr. 883/2004 müssen erfüllt sein

Bei Fortgeltung des deutschen Sozialversicherungsrechts: A1-Bescheinigung erforderlich

Arbeiten im Ausland

Typische Risiken in mehreren Rechtsgebieten

- Fehlende Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis
- Verstöße gegen lokale Arbeitsbedingungen (z. B. Vergütung, Arbeitszeit)
- Doppelversicherung oder Wegfall des deutschen Sozialversicherungsschutzes
- Steuerliche Registrierungspflichten im Ausland
- Begründung einer ausländischen Betriebsstätte

Auch kurzfristige Auslandseinsätze können arbeits-, sozialversicherungs-, steuer- und aufenthaltsrechtliche Folgen auslösen

Arbeiten im Ausland

Rechtliche Ausgangslange

Anwendbares Recht?

Aufenthaltsrecht?

Sozialversicherungs-recht?

Steuerrecht?

Arbeiten im Ausland

Anwendbares Recht



Jedenfalls gelten jedoch die sog. „Ordre-Public“ Regeln des Aufnahmestaates

z. B. ein gesetzlicher Mindestlohn

Arbeiten im Ausland

Anwendbares Recht

Dokumentations- und Nachweispflichten

- § 2 Abs. 2 NachwG: Pflicht zur Erteilung einer Niederschrift bei einer Auslandstätigkeit von mehr als 4 Wochen **vor** Abreise

- Zusätzlich zu den wesentlichen Vertragsbedingungen i.S.d. § 2 Abs. 1 NachwG:
  - Zielland, Dauer und Währung für Vergütungszahlung
  - Zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers, sofern vereinbart
  - Angaben zur Rückkehr des AN

- Weitergehende Pflichten nach § 2 Abs. 2 bei „Entsendungen“ gemäß der Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG) unklar

Arbeiten im Ausland

Rechtliche Ausgangslange

Anwendbares Recht?

Aufenthaltsrecht?

Sozialversicherungs-recht?

Steuerrecht?

Arbeiten im Ausland

Aufenthaltsrecht

- Die Tätigkeit in einem anderen Land erfordert grundsätzlich eine entsprechende Berechtigung.
  - ➢ Was sind relevante Faktoren aus aufenthaltsrechtlicher Sicht?

Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers

EWR als vorübergehender Arbeitsort

Nicht-EWR als vorübergehender Arbeitsort

Dauer des Aufenthalts

- Nachteile, die auch dem Arbeitgeber bei Verletzung des Aufenthaltsrechts im Ausland drohen können, sind:
  - ➢ Ordnungswidrigkeit
  - ➢ Straftat
  - ➢ u.U. Ausschluss bei Vergabeverfahren

Arbeiten im Ausland

Aufenthaltsrecht

EWR-Bürger, die innerhalb des EWR arbeiten:	EWR-Bürger, die außerhalb des EWR arbeiten:	Nicht EWR-Bürger, die in einem anderen Land arbeiten möchten:
Arbeitnehmerfreizügigkeit	Erfordernis eines Aufenthaltstitels ist im Einzelfall zu prüfen	– Prüfung, ob deutscher Aufenthaltstitel auch für ein anderes Land gilt, neu erteilt oder umgeschrieben werden kann – Gefahr, dass der Aufenthaltstitel für Deutschland seine Gültigkeit verliert

Arbeiten im Ausland

Rechtliche Ausgangslange

Anwendbares Recht?

Aufenthaltsrecht?

Sozialversicherungs-recht?

Steuerrecht?

Arbeiten im Ausland

Sozialversicherungsrecht

Grundsatz:
Beitragspflicht im Tätigkeitsstaat

Ausnahme:
Beitragspflicht im „Vertragsstaat“ (Deutschland) bleibt bestehen

- Aufgrund EG-Verordnung 883/2004 (VO) für Workations in EWR-Raum und Schweiz, wenn „Entsendung“ nicht mehr als 2 Jahre andauert
- Aufgrund eines Sozialversicherungs-abkommens (i.d.R. bei Entsendung zwischen 2 – 4 Jahren)
- Andernfalls aufgrund allgemeiner Grundsätze (§ 4 SGB IV ggfs. i.V.m. Rechtsvorschriften des Tätigkeitsstaats)

Arbeiten im Ausland

Sozialversicherungsrecht – bilaterale Sozialversicherungsabkommen

- Albanien
- Australien
- Bosnien und Herzegowina
- Brasilien
- Chile
- China
- Indien
- Israel
- Japan
- Kanada
- Kosovo
- Marokko
- Moldau
- Montenegro
- Nordmazedonien
- Philippinen
- Serbien
- Südkorea
- Tunesien
- Türkei
- Uruguay
- USA

Arbeiten im Ausland

Sozialversicherungsrecht – Sonderfall Grenzgänger

- Grundsatz: Sozialversicherung im Wohnstaat bei Tätigkeit von mind. 25 % im Wohnstaat

- Ausnahme: Rahmenübereinkommen zur grenzüberschreitenden Telearbeit
  - auf Antrag 25 % bis < 49,99 % grenzüberschreitende Telearbeit im Wohnstaat möglich
  - Sozialversicherung verbleibt im Beschäftigungsstaat

- Voraussetzung: Rahmenübereinkommen zwischen den beteiligten Staaten anwendbar

Im Ergebnis: Bis zu 49,99% Telearbeit im Wohnstaat möglich

Arbeiten im Ausland

Unterzeichnungsstaaten des Rahmenübereinkommen zur grenzüberschreitenden Telearbeit

- Österreich
- Belgien
- Kroatien
- Tschechien
- Estland
- Finnland
- Frankreich
- Deutschland
- Irland
- Italien
- Liechtenstein
- Litauen
- Luxemburg
- Malta
- Niederlande
- Norwegen
- Polen
- Portugal
- Slowakei
- Slowenien
- Spanien
- Schweden
- Schweiz

Rahmenübereinkommen nur anwendbar, wenn vom Wohnsitz-Staat und vom Staat der Arbeitserbringung unterzeichnet

Arbeiten im Ausland

Rechtliche Ausgangslange

Anwendbares Recht?

Aufenthaltsrecht?

Sozialversicherungs-recht?

Steuerrecht?

Arbeiten im Ausland

Steuerrecht

- Pflicht des Arbeitgebers zum Lohnsteuerabzug?
  - Lohnsteuerabzugspflicht jedes Arbeitgebers in Deutschland (§ 38 EStG), unabhängig vom Wohnort des Arbeitnehmers sofern
    1) Arbeitslohn von einem Arbeitgeber gezahlt wird, der
    2) im Inland einen Wohnsitz, seinen gewöhnlichen Aufenthalt, seine Geschäftsleitung, seinen Sitz, eine Betriebsstätte oder einen ständigen Vertreter hat

➢ Lohnsteuerpflicht folgt somit grds. dem Territorialitätsprinzip

ABER

Ausnahmen in Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)

Rechtslage im Einzelfall anhand des jeweils geltenden DBA, insbes. sog. 183-Tage Regel, zu prüfen!

Arbeiten im Ausland

Steuerrecht

- Risiko einer Betriebsstätte im Ausland?

  – Mobile Tätigkeit im Ausland kann dazu führen, dass inländischer Arbeitgeber in dem anderen Staat (ungewollt) eine Betriebsstätte begründet (vgl. Definition Betriebsstätte in Art. 5 OECD-MA)

  – Risiko, dass Gewinne der ausländischen Betriebsstätte der Besteuerung im Ausland unterliegen und die dortigen Melde-, Berichts- und Dokumentationspflichten etc. gelten



Daher vor Gestattung bzw. Beginn von mobiler Arbeit im Ausland mit ausländischen Steuerexperten anhand aller Umstände des Einzelfalls prüfen, ob u. U. ausländische Betriebsstätte begründet wird

Exkurs:
Entsendung aus dem Ausland nach Deutschland

Exkurs:
Entsendung aus dem Ausland nach Deutschland

EU-/EWR-Bürger: Grundsätzlich Freizügigkeit; keine Arbeitserlaubnis erforderlich

Drittstaatsangehörige:

- Aufenthaltstitel muss die konkret vorgesehene Tätigkeit erlauben
- Einreise mit Touristen- oder Schengen-Visum berechtigt grundsätzlich nicht zur Aufnahme einer Beschäftigung
- Maßgeblich sind insbesondere:
  - Staatsangehörigkeit
  - Art der Tätigkeit
  - Dauer und Zweck des Aufenthalts
- Ggf. Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich

Exkurs:
Entsendung aus dem Ausland nach Deutschland

Privilegierte Tätigkeiten iSd § 16 BeschV sind insbesondere					
Führen von Besprechungen oder Verhandlungen	Erstellen von Vertragsangeboten und Abschluss von Verträgen	Überwachung der Durchführung eines Vertrages	Gründung, Überwachung oder Steuerung eines inländischen Unternehmensteils	Aufenthalt von insgesamt höchstens 90 Tagen innerhalb von 180 Tagen	Beibehaltung des gewöhnlichen Aufenthalts im Ausland

Bezeichnung als „Geschäftsreise“ ist nicht entscheidend = maßgeblich ist die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit

Noch Fragen?

Pusch Wahlig
Workplace
Law

PROUD MEMBER OF
L&E GLOBAL
Alliance of Employers' Counsel Worldwide

Standorte



Berlin

Beisheim Center
Berliner Freiheit 2
10785 Berlin

T +49 (0) 30 20 62 953-0
F +49 (0) 30 20 62 953-99



Düsseldorf

Vertikum
Josephinenstraße 17
40212 Düsseldorf

T +49 (0) 211 52 87 45-0
F +49 (0) 211 52 87 45-22



Frankfurt am Main

T4
Junghofstraße 9
60315 Frankfurt

T +49 (0) 69 34 87 63 9-0
F +49 (0) 69 34 87 63 9-99



München

Barer Straße 7
80333 München

T +49 (0) 89 215 39 28-0
F +49 (0) 89 215 39 28-99



Hamburg

Hohe Bleichen 10
20354 Hamburg

T +49 (0) 40 30 06 872-0
F +49 (0) 40 30 06 872-99



Köln

KölnTurm
Im Mediapark 8
50670 Köln

T +49 (0) 221 47 67 10-0
F +49 (0) 221 47 67 10-99

info@pwwl.de

www.pwwl.de

Pusch Wahlig Workplace Law

PROUD MEMBER OF
L&E GLOBAL
Alliance of Employers' Counsel Worldwide