



**Vom Trend zum
rechtlichen Risiko:
Mobiles Arbeiten und Homeoffice
im Ausland**

Fachkräftemangel
Rekrutierung im Ausland

Corona-Krise
Neue Erfahrungswerte

Interessen der
Belegschaft
Geänderte
Erwartungshaltung



Politik
Neue Gesetzesentwürfe
zum Thema Homeoffice
und mobilen Arbeiten

Erforderliche Neupositionierung der Unternehmen

Reaktion auf unterschiedliche Einflussfaktoren



Kurzfristige oder langfristige Verlagerung des Tätigkeitsorts

Dauerhaft – Homeoffice im Ausland

- Ausschließliches bzw. überwiegendes Tätigwerden außerhalb Deutschlands
- Bezugspunkt zu Deutschland oft aufgegeben
- Lebensmittelpunkt regelmäßig im Ausland

Vorübergehend – mobiles Arbeiten und Workation

- Gelegentlich oder regelmäßig
- Für kurze Zeiträume
- Weiterhin „Fuß“ in Deutschland

- Ein **Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch** darauf, an seinem Wohnsitz seine arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit zu erbringen



Ein **allgemeiner gesetzlicher Anspruch**, von zu Hause aus tätig zu werden, kann nicht aus den Bestimmungen der **SARS-CoV-2-ArbSchV** hergeleitet werden.

- Sofern der Arbeitsort vertraglich nicht bestimmt ist, **obliegt es dem Arbeitgeber**, diesen gemäß § 106 GewO zu konkretisieren und damit Arbeit von zu Hause aus zu erlauben

- Ein rechtlicher Anspruch auf Homeoffice ergibt sich nur, wenn eine entsprechende Regelung im **Arbeitsvertrag**, in einem **Tarifvertrag** oder einer **Betriebsvereinbarung** festgehalten ist
- Es bedarf einer gesonderten Vereinbarung mit dem Arbeitgeber. Dies gilt erst recht für mobiles Arbeiten im Ausland.
- Grundsätzlich bestimmt also weiterhin der Arbeitgeber den Arbeitsort, nicht der Arbeitnehmer. „Sind Arbeitnehmer nicht nur gelegentlich und für kurze Zeit im Ausland tätig, wirft dies **steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Fragen auf, die sich nach ausländischem und internationalem Recht richten**“.
(Vgl. *Arbeitsgericht München, Urteil vom 27.08.2021, 12 Ga 62/21*)



Zustimmungserfordernis

- Tätigwerden außerhalb des vertraglich vereinbarten Arbeitsortes bedarf der Zustimmung
- Mit Zustimmung unterliegt der Arbeitgeber jedoch den entsprechenden Verpflichtungen und Risiken in Zusammenhang mit dem Tätigwerden im Ausland
 - Legale Beschäftigung im Ausland (Aufenthaltsrecht)
 - Beitrags- und Steuerpflichten sowohl im In- als auch im Ausland (Sozialversicherungs- und Steuerrecht)
 - Zwingendes Arbeitsrecht des Tätigkeitsstaates



- Die arbeits-, sozialversicherungs-, aufenthalts- und datenschutzrechtlichen Voraussetzungen sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch **nicht ausreichend europa- und weltweit harmonisiert**.
- Die **möglichen Risiken für den deutschen Arbeitgeber** müssen vor einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung daher geklärt werden.

ARBEITSRECHT



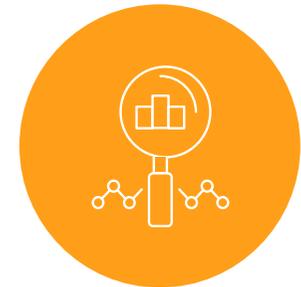
STEUERRECHT



SOZIALVERSICHERUNG



AUFENTHALTSRECHT



Datenschutz



Mobiles Arbeiten & Homeoffice in der EU

Copyright © Kittiphan - AdobeStock

Aufenthaltsrecht

- Für EU-Staatsbürger ist mobiles Arbeiten und Homeoffice aufgrund der **EU-Freizügigkeit** EU-weit problemlos möglich.
- Für Staatsangehörige von Großbritannien, Island, Liechtenstein, Norwegen sowie der Schweiz bestehen Besonderheiten

Aufenthaltsrecht

- **Drittstaatsangehörige** benötigen für mobiles Arbeiten innerhalb der EU grundsätzlich einen gesonderten Aufenthaltstitel oder eine Aufenthaltserlaubnis zur Erwerbstätigkeit für das Land, in dem sie mobil arbeiten.
- Deutsche Aufenthaltstitel erlauben zwar freie touristische Aufenthalte im Schengen-Raum, Erwerbstätigkeit jedoch überwiegend nur in Deutschland.

Arbeitsrecht

Vertragliche Erfordernisse

- Regelmäßiger Arbeitsort: Betriebssitz
 - Abweichender Arbeitsort muss daher vereinbart werden
 - Vorrang des vertraglich festgelegten Arbeitsortes
- Kein Anspruch auf Tätigwerden im Home- und Mobile Office
 - Ein entsprechendes Recht muss vertraglich festgelegt werden
 - Art und Umfang müssen festgelegt werden

Arbeitsrecht

- Treffen einer Rechtswahl
 - Indiz zur Klärung des anwendbaren Arbeitsrechts in internationalen Sachverhalten
 - **Achtung:** Rechtswahl kann ungültig sein, sofern objektive Kriterien für die Anwendbarkeit des ausländischen Arbeitsrechts sprechen
 - Vorrang des gewöhnlichen Verrichtungsortes
- Erfordernis eines lokalen ausländischen Arbeitsvertrages häufig auch in Zusammenhang mit öffentlichen Belangen (Registrierung für Steuer und Sozialversicherung)

Steuerrecht

- Keine EU-weite einheitliche Regelungen
- Lediglich **Doppelbesteuerungsabkommen** anwendbar
 - zur steuerlichen Einordnung
 - Steuerrechtliche Ansässigkeit
 - Anwendbarkeit der 183-Tage-Regelung (sofern DBA Staat)
- DBA mit allen EU-Staaten
- Arbeiten im Homeoffice = Betriebstätte im Ansässigkeitsstaat des Arbeitnehmers?

Betriebstätte bei Tätigkeit im Homeoffice

- **Auffassung der OECD während der Pandemie:** Homeoffice-Tätigkeit führt nicht zu einer Betriebsstätte (vgl. aktualisierter OECD-Leitfaden v. 21.1.2021 zu den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf DBA, Tz. 14ff.)
- **Auffassung der OECD nach der Pandemie:**
 - 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.

Betriebstätte bei Tätigkeit im Homeoffice

▪ Auffassung der deutschen Finanzverwaltung:

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** ausgeübt werden oder
- bei Ausübung einer Haupttätigkeit nur eine gelegentliche Nutzung des Homeoffice (z. B. bei Vertriebstätigkeit oder Tätigkeit beim Kunden) erfolgt.

Betriebstätte bei Tätigkeit im Homeoffice

Auffassung ausländischer Finanzverwaltungen:

- **Österreich** geht bei einer Tätigkeit von mindestens 50 % im Homeoffice grundsätzlich von einer Betriebsstätte aus.
- **Frankreich** besteuert Homeoffice-Fälle nicht als Betriebsstätte, sofern dem Arbeitnehmer ein Arbeitsplatz im Unternehmen zur Verfügung steht.

Achtung: Es ist daher auch in der EU nicht auszuschließen, dass sich die ausländischen Finanzverwaltungen überwiegend an der restriktiveren Auffassung orientieren

Sozialversicherungsrecht

- **Tätigkeitsort als Anknüpfungspunkt:** Als Grundsatz gilt, dass Personen, die in einem EU-Staat beschäftigt sind, dessen Rechtsvorschriften über die Sozialversicherung unterliegen (Vgl. Art. 11 EU-VO 833/04)
- **Entsendung als Ausnahme:** Danach bleibt eine Person in Deutschland als Staat ihrer ursprünglichen Beschäftigung in allen Zweigen der deutschen Sozialversicherung (Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen-, Renten- und Unfallversicherung) versichert, wenn sie vorübergehend außerhalb Deutschlands entsandt wird. (Vgl. Art. 12 VO (EU) Nr. 883/2004)

Sozialversicherungsrecht

- **Mobiles Arbeit/Homeoffice:** Erbringt der Mitarbeiter seine Arbeitsleistung aus privatem Interesse im Ausland statt in Deutschland, wäre Art. 12 VO (EU) Nr. 883/2004 mangels Entsendung somit unanwendbar
- Aktuell keine Auslegungshinweise durch die EU Verwaltungskommission
- Daher Rechtsauffassung des GKV-Spitzenverbandes - **A1-Bescheinigung zu beantragen** - ausschlaggebend
- Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales schließt dieser Rechtsauffassung an.

Datenschutzbestimmungen

- Die DSGVO gilt in allen EU-Ländern und EWR-Ländern (Norwegen, Island und Liechtenstein), sodass ein beruflicher Aufenthalt von Mitarbeitern im EU-Ausland unproblematisch ist.
- Zudem erhält die DSGVO für Mitgliedsstaaten der EU oder Vertragsstaaten des EWR keine zusätzlichen Anforderungen, wenn personenbezogene Daten übermittelt werden.
- Wichtig für Arbeitgeber ist, dass er sichere Übertragungswege nutzt, sobald die Daten das interne Netzwerk verlassen.



Mobiles Arbeiten & Homeoffice außerhalb der EU

Copyright © Kittiphan - AdobeStock

Aufenthaltsrecht

- Außerhalb der EU ist auch für EU-Staatsbürger jeweils im Einzelfall zu prüfen, ob eine Erwerbstätigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters im Aufenthaltsland zulässig ist.
- Die Möglichkeit einer visumsfreien Einreise ermöglicht nämlich zumeist nicht gleichzeitig auch eine Erwerbstätigkeit.
- Die visumsfreie Einreise ist meist nur für touristische Zwecke möglich.

Aufenthaltsrecht

- Es ist besonders zu klären ob,
 - Begleitende Partner mit dem erteilten Visum arbeiten dürfen
 - Ein durch Heirat erworbener Aufenthaltstitel zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Zielland berechtigt
 - Die Anforderungen der Remote-Work Visa einiger Länder erfüllt werden können

Arbeitsrecht und Steuerrecht

- Regelungen identisch
- Siehe Folien Mobiles Arbeiten und Homeoffice in der EU

Sozialversicherungsrecht

- **Außerhalb der Europäischen Union** ist zu prüfen, ob Deutschland mit dem Land, von dem aus der Mitarbeiter arbeiten will, ein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat und welche Sozialversicherungszweige von diesem Abkommen umfasst sind.
- Wenn Deutschland mit dem jeweiligen Land kein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, oder aber das Sozialversicherungsabkommen nicht alle Sozialversicherungszweige umfasst, besteht das Risiko, dass Mitarbeitende nicht mehr der deutschen Sozialversicherung unterliegen.

Sozialversicherungsrecht

Auffassung des GKV-Spitzenverbandes: Die Voraussetzungen einer Entsendung bzw. einer Ausstrahlung sind erfüllt, auch wenn die Initiative des Tätigwerdens im Ausland vom Arbeitnehmer kommt. *(Vgl. Gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer vom 18.03.2020)*

Datenschutzbestimmungen

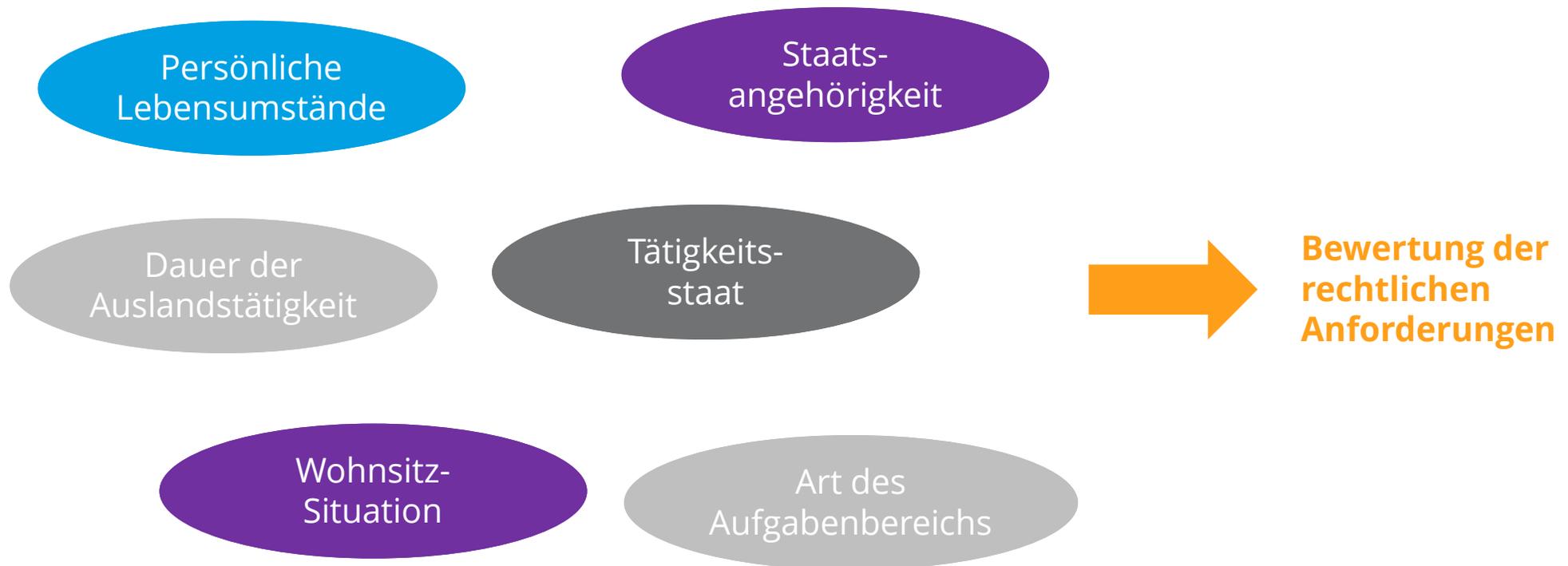
- Bei einer mobilen Tätigkeit außerhalb der EU ist zu prüfen, ob das Aufenthaltsland ein vergleichbares Datenschutzniveau gewährleistet
- Ansonsten sind gegebenenfalls geeignete Garantien für Drittlandübermittlungen im Sinne der Artikel 44ff. DSGVO sicherzustellen



Klärungsbedarf und Herausforderungen

Copyright © Kittiphan - AdobeStock

Maßgebliche Aspekte



Staats- angehörigkeit

- Erforderlichkeit eines Visums bzw. einer Arbeitserlaubnis
- Besonderheiten beim Antragsverfahren (bspw. A1)
- Auswirkungen auf den deutschen Aufenthaltstitel, sofern vorhanden

Tätigkeits- staat

- Bewertung der Erforderlichkeit eines Visums je nach einschlägigen Rechtsvorschriften des Tätigkeitsstaates
- Vorliegen eines Doppelbesteuerungsabkommens
- Vorliegen eines Sozialversicherungsabkommens
- Meldepflichten und zwingendes Arbeitsrecht (insb. innerhalb der EU)

Dauer der Auslandstätigkeit

- Erleichterungen bei vorübergehender/befristeter Auslandstätigkeit
- Überschreitung zeitlicher Grenzen im Steuerrecht zu beachten (183-Tage-Regelung)
- Bei wechselnden/alternierenden Tätigkeiten klare Zuordnung zu einem Rechtssystem erforderlich
- Bei dauerhaftem Tätigwerden im Ausland, besondere Anforderungen aufgrund des ausschließlichen Tätigwerdens im ausländischen Rechtskreis

Persönliche Lebensumstände

- Familie, Hobby, Freunde und Interessen
- Bewertung des Lebensmittelpunktes aus steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Gründen erforderlich
- Insbesondere bei Doppelwohnsitz-Situationen
- Tendenz hinsichtlich der Lebensplanung mit Auswirkungen auf die Vorstellungen zum Arbeitsplatz

Wohnsitz- Situation

- Anwendbarkeit und Einordnung nach der 183-Tage-Regelung
- Sozialversicherungsrechtliche Zugehörigkeit bei wiederkehrendem Tätigwerden in mehreren Mitgliedstaaten der EU und Vorrang des Wohnmitgliedsstaates
- Ein (steuerlicher) Wohnsitz liegt nur dann vor, bei Innehabung einer Wohnung unter Umständen, die auf ein Beibehalten und Benutzen schließen lassen (§ 8 AO)

Wohnsitz- Situation

- Meldeadresse für einen deutschen Wohnsitz nicht ausreichend
- Aufgabe des deutschen Wohnsitzes bei:
 - Kündigung der Wohnung (=Ende der Nutzungsmöglichkeit)
 - dauerhafte (Unter-)Vermietung der Wohnung (=Ende der Nutzungsmöglichkeit) oder
 - fehlende Nutzbarkeit der Wohnung wegen fehlender Ausstattung (Einlagerung der Einrichtungsgegenstände)

Art des Aufgabenbereichs

- Steuerrechtliche Risiken bei Mitarbeitern mit Kundenkontakt zur Geschäftsanbahnung im Tätigkeitsstaat und Vollmacht zum Abschluss von Verträgen
- Oft ebenfalls Risiko bei Ausübung des Kerngeschäfts im Ausland, insbesondere sofern länger als 6 Monate

Herausforderungen aufgrund der rechtlichen Anforderungen

- Individuelle und bedarfsabhängige Klärung des Handlungsbedarfs (länderspezifisch)
- Unterschiedliche Voraussetzungen und Handlungsbedarf je nach Land
- Kontrolle hinsichtlich der Umsetzung festgelegter Grenzen / Eigenverantwortung der Mitarbeiter
- Uferlose Risiken, bei fehlender Kontrolle und Übersicht über die Sachverhalten und Rahmenbedingungen

Praktische Lösung – Erstellung einer Guideline

- Klare Regelung der Zustimmungsmechanismen
- Festlegung der Fallkonstellation zur Minimierung der Risiken
- Zeitliche Grenzen
- Räumliche Grenzen (Länder)
- Persönlicher Geltungsbereich
- Begrenzung des Tätigkeitsbereichs
- Mitwirkungspflichten der Mitarbeiter

Praktische Lösung – Erstellung einer Guideline

- Transparenz gegenüber den Mitarbeiter/innen
- Einführung von Genehmigungsprozessen und Kontrollmechanismen
- Vermeidung von Einzelfallbewertungen
- Arbeitgeberattraktivität im Zeichen der flexiblen Arbeitsplatzgestaltung

Praktische Lösung – konkrete Umsetzung

- Klärung der Fallkonstellationen / Grenzen anhand des Bedarfs im Unternehmen
- Klärung der Zuständigkeiten im Unternehmen
- Erstellung der Guideline
- Genehmigungsprozesse durch Antragsformular / Fragebogen
- Umsetzung des mobilen Arbeitens und Überprüfung der zeitlichen Grenzen, unter Berücksichtigung steuerrechtlicher Aspekte
- Bewertung von Einzelfällen außerhalb der festgelegten Grenzen

1.

Kurzfristiges und/oder vorübergehendes Homeoffice und mobiles Arbeiten im Ausland

Beispiel 1



- Ein Mitarbeiter eines deutschen Unternehmens mit **deutscher Staatsangehörigkeit** möchte zeitweilig (circa **6-7 Monate im Jahr**) in den USA leben, von dort aus für seinen deutschen Arbeitgeber arbeiten.
- Er ist bei seinem Arbeitgeber beschäftigt als **Software-Entwickler** und geht in den USA keinen weiteren Tätigkeiten nach.
- Der Wohnsitz in Deutschland bleibt weiterhin bestehen.
- Bisher hat der Arbeitnehmer in Deutschland gelebt und ist ausschließlich hier seiner Beschäftigung nachgegangen.
- Der Arbeitnehmer ist ledig und ohne Kinder.

Maßgebliche Aspekte

- Deutsche Staatsangehörigkeit und Aufenthalt außerhalb der EU
 - Aufenthaltsrechtliche Anforderungen sind zu klären
- Dauer des Aufenthaltes 6 - 7 Monate
 - Auswirkungen auf die aufenthaltsrechtlichen Anforderungen
 - Zeitliche Grenzen in Zusammenhang mit den steuerrechtlichen Auswirkungen
- Wohnsitz in DE bleibt bestehen
 - Auswirkungen auf die steuerrechtlichen Rahmenbedingungen
 - Anwendbarkeit der 183-Tage-Regelung
- Aufgabenbereich eines Software-Entwicklers
 - Auswirkungen auf ein mögliches steuerrechtliches Betriebsstätten-Risiko für den deutschen Arbeitgeber

Fragestellungen

1. Welches Visum kommt in Betracht?
2. Kann der Arbeitnehmer in Deutschland sozialversichert bleiben oder besteht eine Sozialversicherungspflicht in den USA?
3. Wird der Arbeitnehmer in den USA steuerpflichtig?
4. Gibt es weitergehende Verpflichtungen in Hinblick auf die Homeoffice-Tätigkeit in den USA?

Welches Visum kommt in Betracht?

1. ESTA - Electronic System for Travel Authorization

- ❖ Kein Visum, sondern lediglich elektronische Einreisegenehmigung
- ❖ Für bestimmte Nationalitäten (bspw. Deutschland)
- ❖ Aufenthalt für bis zu 90 Tage
- ❖ Ausschließlich für Geschäftsreisezwecke/ Arbeitstätigkeiten sind grundsätzlich ausgeschlossen
Umfasst sind beispielsweise nur Besuch von Geschäftspartnern & Teilnahme an einer wissenschaftlichen, fortbildenden, professionellen oder geschäftlichen Veranstaltung oder Konferenz
- Vorliegend Überschreitung der Aufenthaltsdauer und Ausübung von Arbeitstätigkeiten
- **Einreise mit ESTA nicht ausreichend!**

Welches Visum kommt in Betracht?

2. Erforderlichkeit eines Arbeitsvisums (Auszug)

- ❖ E1-Visum (Handel)
- ❖ E2-Visum (Investoren)
- ❖ H1B-Visum (Arbeit)
- ❖ H2B-Visum (kurzzeitiger Arbeitnehmer)
- ❖ J-Visum (Praktikanten)
- ❖ L1-Visum (internationale Konzerne)
- ❖ O-Visum (Wissenschaftler)
- ❖ P-Visum (Sportler, Künstler)
- ❖ R-Visum (religiöse Berufe)

Welches Visum kommt in Betracht?

3. E1-Visum (Handel)

- ❖ Für Angestellte und Selbständige
 - ❖ Möglich nur für Selbstständige oder Mitarbeiter von US-Unternehmen
 - ❖ Handel zwischen dem Vertragsland (Deutschland) und den USA:
 - umfasst den Austausch von Waren, aber auch die Erbringung von Dienstleistungen
 - Jedoch mit Regelmäßigkeit und Häufigkeit für einen längeren Zeitraum
 - Handel muss schon bestehen
- Vorliegend kein US-Unternehmen
- **E1-Visum kommt nicht in Betracht**

Welches Visum kommt in Betracht?

4. E2-Visum (Investoren)

- ❖ Investition durch Gründung eines US-Unternehmens oder Kauf
- ❖ Tätigwerden in diesem US-Unternehmen erforderlich
- ❖ Relevanz der Eigentumsverhältnisse und der Staatsangehörigkeit der Anteilseigner und des Mitarbeiters

→ Vorliegend kein US-Unternehmen

→ **E2-Visum kommt nicht in Betracht**

Welches Visum kommt in Betracht?

5. H1B-Visum (Arbeit)

- ❖ Begrenzte Vergabe pro Jahr
 - ❖ Besondere Anforderungen an die berufliche Qualifikation (Hochschulabschluss, der eine US-Bachelor gleichkommt)
 - ❖ Tätigwerden in einem US-Unternehmen
- Vorliegend kein US-Unternehmen
- H1B-Visum kommt nicht in Betracht

Welches Visum kommt in Betracht?

6. H2B-Visum (Arbeitnehmer)

- ❖ Keine besondere Anforderungen an die berufliche Qualifikation (kein Hochschulabschluss erforderlich)
 - ❖ Mitarbeit in einem US-Unternehmen für begrenzte Zeit
- Vorliegend kein US-Unternehmen
- H2B-Visum kommt nicht in Betracht

Welches Visum kommt in Betracht?

6. L1-Visum (Internationale Konzerne)

- ❖ Tätigwerden im Unternehmensverbund mit Tochtergesellschaft in den USA
- Vorliegend kein US-Unternehmen
- L1-Visum kommt nicht in Betracht

Welches Visum kommt in Betracht?

Zusammenfassung

- ❖ Einreise mit ESTA nicht ausreichend, da Arbeitstätigkeiten erbracht werden
- ❖ Visa-Kategorien setzen ein Tätigwerden im US-Unternehmen voraus
- ❖ Remote-Work für ein deutsches Unternehmen, ohne Gesellschaft in den USA nicht ausreichend
- ❖ Vorliegend keine passende Visa-Kategorie
- ❖ Daueraufenthalt mit Greencard, die ebenfalls regelmäßig US-Arbeitgeber voraussetzen und/oder besondere Qualifikation und nur für Daueraufenthalt

Verbleib in der deutschen SV möglich?

1. Deutsch-Amerikanisches Sozialversicherungsabkommen

- ❖ Verbleib in deutschem SV-System nur im Rahmen einer „Entsendung“ im Sinne des Abkommens denkbar
- ❖ Gleichermaßen Befreiung von einer Beitragszahlung in den USA
- ❖ Voraussetzungen hierfür sind:
 - Tätigwerden in den USA im Auftrag des deutschen Arbeitgebers
 - Bei weiterhin bestehendem (deutschen) Beschäftigungsverhältnis
 - Für einen befristeten Zeitraum, der 5 Jahren nicht überschreitet
- ❖ Vorliegend Tätigwerden im privaten Interesse, daher kein direkter Auftrag des Arbeitgebers
- ❖ ABER Zustimmung/Genehmigung des Arbeitgebers ausreichend zur Begründung des Auftrages

Verbleib in der deutschen SV möglich?

2. Antragstellung

- ❖ Beantragung der D/USA 101 Bescheinigung durch den deutschen Arbeitgeber
- ❖ Nachweis hinsichtlich des Verbleibs in der deutschen SV und Beitragsbefreiung in den USA

3. Krankenversicherungsschutz in den USA

- ❖ Trotz Verbleib in der deutschen SV und damit auch Aufrechterhaltung der Krankenversicherung
- ❖ Versicherungsschutz begrenzt sich auf die EU und auch lediglich auf die Höhe der Behandlungskosten, die in DE angefallen wären
- ❖ Auslandsrankenversicherung daher erforderlich, die ebenfalls Arbeitstätigkeiten in den USA abdeckt (kein touristischer Aufenthalt)

Steuerpflicht in den USA?

1. Deutsch-Amerikanisches Doppelbesteuerungsabkommen

- ❖ Grundsatz: Steuerpflicht im Tätigkeitsstaat (USA)
- ❖ Ausnahme: Steuerpflicht im Ansässigkeitsstaat (183-Tage-Regelung)

2. 183-Tage-Regelung, sofern

- ❖ Ansässigkeit in Deutschland verbleibt
- ❖ Aufenthalt von weniger als 183 Tagen während des betreffenden Kalenderjahres
- ❖ Arbeitsentgelt von einem Arbeitgeber mit Sitz außerhalb der USA
- Ausschluss der 183-Tage-Regelung auch bei Entstehen einer steuerlichen Betriebsstätte des deutschen Arbeitgebers in den USA werden

Steuerpflicht in den USA?

3. Ansässigkeit in Deutschland

- ❖ Ansässigkeit in dem Staat, in dem die ständige Wohnstätte liegt
- ❖ Wohnsitz in Deutschland muss weiterhin bestehen bleiben
- ❖ Bei Doppelwohnsitz: Mittelpunkt der Lebensinteressen zu bestimmen

- Ein Arbeitnehmer mit **französischer Staatsangehörigkeit** ist bei einem **deutschen Arbeitgeber** angestellt.
- Seine Arbeitsleistungen erbringt er regelmäßig am Betriebssitz in Saarbrücken (Deutschland).
- Er lebt jedoch mit seiner Familie in Saargemünd in Frankreich. Da der Mitarbeiter grenznah lebt, pendelt er täglich über die Grenze.
- Aufgrund der Corona-Krise arbeitete der Arbeitnehmer zunächst aufgrund der Grenzschießung und später aufgrund der pandemischen Lage **ausschließlich im Homeoffice in Frankreich**.

- Nachdem sich die Corona-Lage zeitweise verbesserte und auch perspektivisch geplant werden sollte, wo der Arbeitnehmer tätig werden sollte, wurde deutlich, dass auch zukünftig ein (überwiegendes) Tätigwerden im Homeoffice in Frankreich geplant werden sollte.
- Die Erfahrung hatte gezeigt, dass dies kein Problem darstellt. **Lediglich für 5 Tage pro Monat soll der Arbeitnehmer am Betriebsitz in Deutschland tätig werden.**

Maßgebliche Aspekte

- Französische Staatsangehörigkeit und Aufenthalt innerhalb der EU
→ **EU-Freizügigkeit**
- Tägliches Pendeln über die Grenze & Wohnsitz in Frankreich
→ **Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Ausgangslage einer möglichen Grenzgängereigenschaft**
- Abweichendes Tätigwerden im Homeoffice während Corona
→ **Sonderregelungen in steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht**
- Zukünftig weiterhin überwiegend Tätigwerden im Homeoffice geplant, unabhängig von Corona
→ **Abweichende steuer- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen**

Fragestellungen

1. Wer ist Grenzgänger und gibt es hierfür Sonderregelungen?
2. Welche Ausgangslage bestand vor Corona?
3. Welche rechtlichen Auswirkungen hat das coronabedingte Tätigwerden in Frankreich?
4. Wie ist die zukünftige Planung zu bewerten?

Grenzgänger-Eigenschaft

1. Deutsch-Französisches Doppelbesteuerungsabkommen

- ❖ Grundsatz: Steuerpflicht im Tätigkeitsstaat (Deutschland)
- ❖ Sonderregelung für Grenzgänger: Steuerpflicht im Wohnsitzstaat/Frankreich

2. Voraussetzungen:

- ❖ Arbeiten im Grenzgebiet in Deutschland
- ❖ Ständige Wohnstätte in Grenznähe in Frankreich
- ❖ Regelmäßig tägliche Rückkehr zum Wohnsitz in Frankreich

Grenzgänger-Eigenschaft

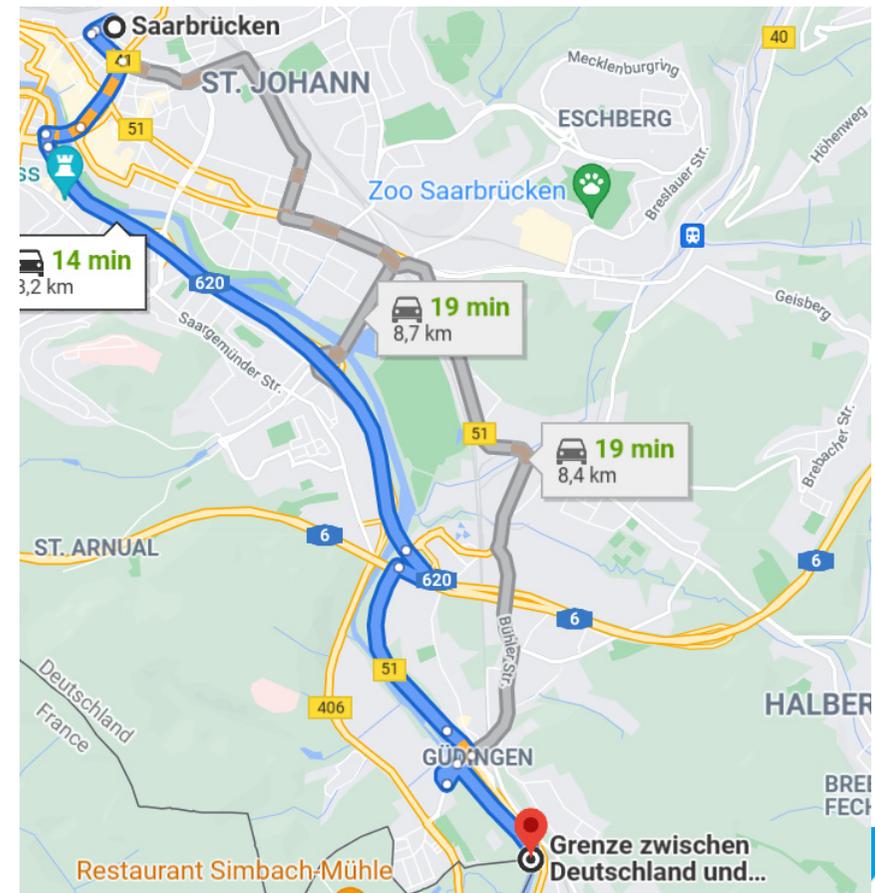
3. Einhalten der Grenzgebiete

- ❖ Grenzgebiete, die jeweils 20 km von der Grenze entfernt sind oder
- ❖ Wohnstätte in französischen Grenzdepartements und Arbeitsort in DE, der höchstens 30 km von der Grenze entfernt liegt
- ❖ Umfasst sind auf französischer Seite die Départements Bas-Rhin, Haut-Rhin und Moselle
 - Vorliegend Département Moselle

Grenzgänger-Eigenschaft

3. Einhalten der Grenzgebiete

- ❖ Arbeitsort in DE (Saarbrücke) liegt ca. 9 km von der französischen Grenzen entfernt



Grenzgänger-Eigenschaft

4. Auswirkungen des Tätigwerdens im Homeoffice während der Corona-Krise

- ❖ Arbeitsort liegt grundsätzlich nicht mehr in DE
- ❖ Sonderregelung der Konsultationsvereinbarung vom 13. Mai 2020 während der Corona-Krise zu beachten
- ❖ Keine Auswirkungen von COVID-19 auf die Anwendbarkeit der Grenzgängerregelung für Bestandsfälle
- ❖ Aufgrund des aktuellen Pandemiegeschehens hat sich das BMF mit Frankreich darauf verständigt, dass die Konsultationsvereinbarung zumindest bis zum 31. März 2022 Bestand haben wird

Verlust der Grenzgänger-Eigenschaft

4. Auswirkungen des Tätigwerdens im Homeoffice nach der Corona-Krise

- ❖ Sonderregelung der Konsultationsvereinbarung lediglich außergewöhnliche und vorübergehende Maßnahme
- ❖ Verlängerung nach März 2022 nicht zwingend
- ❖ Grenzgänger-Regelungen nicht mehr anwendbar
- ❖ Steuerpflicht für französischen Arbeitstage in Frankreich (Ansässigkeitsstaat und Tätigkeitsstaat)
- ❖ Steuerpflicht für die deutschen Arbeitstage in Deutschland (Tätigkeitsstaat; keine Anwendung der 183-Tage-Regelung)

Grenzgänger-Eigenschaft in der Sozialversicherung

1. Ausgangslage: EU-Verordnung 883/2004

- ❖ Grenzgänger ist eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung ausübt und in einem anderen Mitgliedstaat wohnt, in den sie in der Regel täglich, mindestens jedoch einmal wöchentlich zurückkehrt
- ❖ Besondere Vorschriften für französische Grenzgänger hinsichtlich der Begründung von Leistungsansprüchen (nicht für jeden Mitgliedstaat)
- ❖ Einheitliche Anwendung der Rechtsvorschriften des Landes, in dem die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird (Deutschland)
- ❖ Keine Besonderen Ausnahmetatbestände für Grenzgänger vorgesehen hinsichtlich des anwendbaren Sozialversicherungsrecht bei abhängiger Beschäftigung
- ❖ Beitragspflicht in Deutschland

Grenzgänger-Eigenschaft in der Sozialversicherung

2. Besonderheit für die Krankenversicherung

- ❖ Grundsätzlich Krankenversicherungspflicht in Deutschland (deutsche Krankenkasse)
- ❖ Beantragung der S1 Bescheinigung bei der deutschen Krankenkasse
- ❖ Eintragung bei der CPAM (caisse primaire d'assurance maladie) im Wohnsitzstaat Frankreich
- ❖ Erhalt einer zusätzlichen französischen Krankenversicherungskarte

Grenzgänger-Eigenschaft in der Sozialversicherung

2. Auswirkungen des Tätigwerdens im Homeoffice während der Corona-Krise

- ❖ Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes
- ❖ Für Personen, die vorübergehend – ganz oder teilweise - ihre Tätigkeit von zu Hause aus ausüben, ergeben sich bis mindestens 30.06.2022 KEINE Änderungen hinsichtlich des anwendbaren Sozialversicherungsrechts für Bestandsfälle
- ❖ Verbleib in der deutschen Sozialversicherung, trotz vorübergehendem Beschäftigungsortes in Frankreich

Grenzgänger-Eigenschaft in der Sozialversicherung

2. Auswirkungen des Tätigwerdens im Homeoffice nach der Corona-Krise

- ❖ Überwiegendes Tätigwerden im Homeoffice in Frankreich (mehr als 25%) geplant
- ❖ Unabhängig und außerhalb von Corona ab 30.06.2022
- ❖ Wechsel in eine Mehrfachbeschäftigung nach Artikel 13 VO (EG) 883/2004, da die Beschäftigung in DE und FR ausgeübt wird
- ❖ Vorrang des Wohnmitgliedstaates (Frankreich), da hier mehr als 25% der Arbeitstätigkeiten ausgeübt werden
- ❖ Zukünftig Beitragspflicht in Frankreich

Überwiegendes Tätigwerden im Homeoffice in Frankreich

1. Regelungsbedarf

- ❖ Abweichender Arbeitsort muss zwingend vertraglich festgehalten werden
- ❖ Verpflichtung hinsichtlich der Arbeitstage in Deutschland

2. Anwendbarkeit des deutschen Arbeitsrechts

- ❖ Regelmäßiger Arbeitsort liegt in Frankreich
- ❖ Arbeitstätigkeiten in Deutschland spielen hinsichtlich des Umfangs eher untergeordnete Rolle
- ❖ Fraglich, ob „Einsatzbasis“ weiterhin in Deutschland liegt, weil die Arbeit in Deutschland organisiert wird
- ❖ Gesamtbetrachtung der Umstände erforderlich

Überwiegendes Tätigwerden im Homeoffice in Frankreich

2. Anwendbarkeit des deutschen Arbeitsrechts?

- ❖ Sofern der Schwerpunkt der Arbeitstätigkeiten in Frankreich liegt, vorrangige Anwendung des französischen Arbeitsrecht
- ❖ Regelungen des deutschen Arbeitsvertrages sind zwingend daran anzupassen, insbesondere sofern diese gegen lokales Arbeitsrecht verstoßen oder für den Arbeitnehmer ungünstiger sind
- ❖ ABER Vorlage eines französischen Arbeitsvertrages zwingend bei der Anmeldung zur französischen Sozialversicherung
- ❖ Abweichende Arbeitsrechtliche Bestimmungen (Wochenarbeitszeit von 35 Stunden u.Ä.) und tarifvertragliche Besonderheiten

Beispiel 3



Ein Arbeitnehmer mit **deutscher Staatsangehörigkeit** geht seiner Beschäftigung für seinen deutschen Arbeitgeber regelmäßig in Deutschland nach. Aufgrund des kulturellen und sozialen Umfeldes hat der Arbeitnehmer im Rahmen seines letztenurlaubes großen Gefallen an **Portugal** gewonnen. Da dieser als Software-Programmierer bisher bereits für seinen Arbeitgeber im Homeoffice tätig war und es keine Notwendigkeit gab im Büro zu erscheinen, ist er – ohne Wissen seines Arbeitgebers – bereits vermehrt aus Portugal heraus seiner Arbeitstätigkeit nachgegangen. Der deutsche Wohnsitz besteht unverändert jedoch fort. In Portugal kommt er in einer Ferienwohnung unter.

Nachdem die Personalabteilung davon Kenntnis erlangt hat, dass der Arbeitnehmer bereits aus Portugal heraus gearbeitet hat, sprechen beide Parteien offen miteinander. Der Arbeitnehmer teilt seinem Arbeitgeber mit, dass er sich in Portugal sehr wohl für und der Aufenthalt sehr positive Auswirkungen auf seine Gesundheit hat. Der Arbeitnehmer ist alleinstehend und scheint mittlerweile in Portugal seinen freundschaftlichen und privaten Mittelpunkt zu haben. Laut eigener Aussage **„fühlt er sich dort wohler und es geht ihm gesundheitlich besser.“** Es ist der Wunsch des Mitarbeiters regelmäßig aus Portugal heraus zu arbeiten, jedoch nur in einem rechtlichen Rahmen, der auch für den Arbeitgeber keine Nachteile mit sich bringt.

Maßgebliche Aspekte

- Deutsche Staatsangehörigkeit und Aufenthalt innerhalb der EU
 - EU-Freizügigkeit
- Dauer des Aufenthaltes kurzfristig für wenige Wochen
 - Berücksichtigung wiederkehrender Aufenthalte
- Wohnsitz in DE bleibt bestehen
 - Auswirkungen auf die steuerrechtlichen Rahmenbedingungen
 - Anwendbarkeit der 183-Tage-Regelung

Fragestellungen

1. Kann der Arbeitnehmer in Deutschland sozialversichert bleiben oder besteht eine Sozialversicherungspflicht in Portugal?
2. Ab wann wird der Arbeitnehmer in Portugal steuerpflichtig?
3. Welche Auswirkungen könnte das wiederkehrende Tätigwerden in Portugal haben?

Anwendbarkeit des deutschen Arbeitsrechts

1. Freie Rechtswahl

- ❖ Möglichkeit zur Festlegung, dass weiterhin deutsches Recht anwendbar ist
- ❖ Jedoch ebenfalls objektive Kriterien heranzuziehen
- ❖ Insbesondere bei einer unterlassenen oder nichtigen Rechtswahl,

2. Gewöhnlicher Arbeitsort

- ❖ Vorrang des „gewöhnliche Arbeitsorts“
- ❖ in der Regel dort, wo der Arbeitnehmer mehr als die Hälfte seiner Zeit tätig ist
- ❖ Deutschen Arbeitsrechts bleibt vor allem dann anwendbar, wenn der Mitarbeiter lediglich vorübergehend im Ausland tätig wird
- ❖ Schwerpunkt der Arbeitstätigkeit und des Arbeitsverhältnisses verbleibt in Deutschland

Anwendbarkeit des deutschen Arbeitsrechts

3. Erforderlichkeit einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag?

- ❖ Regelmäßig empfehlenswert bei Auslandstätigkeiten über einem Monat oder auch bei stetig wiederkehrenden
- ❖ Abweichender Arbeitsort und Zustimmung zum Tätigwerden im Ausland sollte festgehalten werden
- ❖ Art und Umfang des Tätigwerdens im Ausland müssen festgehalten werden (zeitliche Grenzen und Ausgangslage)
- ❖ Ausdrückliches Festlegen der Anwendung deutschen Arbeitsrechts

Verbleib in der deutschen SV möglich?

1. EU-Verordnung 883/2004 – Entsendung bei vorübergehendem Tätigwerden

- ❖ Verbleib in deutschem SV-System nur im Rahmen einer „Entsendung“ denkbar
- ❖ Gleichermaßen Befreiung von einer Beitragszahlung in Portugal
- ❖ Voraussetzungen hierfür sind:
 - Tätigwerden in den Portugal im Auftrag des deutschen Arbeitgebers
 - Bei weiterhin bestehendem (deutschen) Beschäftigungsverhältnis
 - Für einen befristeten Zeitraum, der 24 Monate nicht überschreitet
- ❖ Vorliegend Tätigwerden im privaten Interesse, daher kein direkter Auftrag des Arbeitgebers
- ❖ ABER Zustimmung/Genehmigung des Arbeitgebers ausreichend zur Begründung des Auftrages

Verbleib in der deutschen SV möglich?

2. Antragstellung

- ❖ Beantragung der A1-Bescheinigung durch den deutschen Arbeitgeber
- ❖ Nachweis hinsichtlich des Verbleibs in der deutschen SV und Beitragsbefreiung in PRT

3. Krankenversicherungsschutz in Portugal

- ❖ EU-Krankenversicherungskarte

Verbleib in der deutschen SV möglich?

2. EU-Verordnung 883/2004 - Auswirkungen bei wiederkehrendem Tätigwerden in Portugal

- ❖ Sozialversicherungsrechtliche Einordnung gemäß Artikel 13 VO (EG) 883/2004 für Personen, die ihrer Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten der EU nachgehen
- ❖ Abweichend von einer sozialversicherungsrechtlichen Entsendung, wird die Beschäftigung gewöhnlich in Deutschland und Portugal ausgeübt
- ❖ Faustregel: ein Tag im Monat oder einer Woche im Quartal
- ❖ Ausnahme: Person wird lediglich situativ in einem anderen Mitgliedstaat tätig
- ❖ Gesamtbetrachtung der Umstände maßgeblich
- ❖ Planung für die Zukunft hat daher vorliegend besondere Bedeutung Grundsätzlich erfolgt hierbei eine Gesamtbewertung der Umstände

Verbleib in der deutschen SV möglich?

3. EU-Verordnung 883/2004 - Auswirkungen bei wiederkehrendem Tätigwerden in Portugal

- ❖ Ausgehend von dem Vorliegen einer „Regelmäßigkeit“ erfolgt eine anders gelagerte sozialversicherungsrechtliche Einordnung
- ❖ Maßgeblichkeit des Wohnmitgliedstaates, der anhand des Lebensmittelpunktes zu bestimmen ist
- ❖ Sofern dieser in PRT liegt, einheitliche Anwendbarkeit des portugiesischen SV-Rechts, sofern mehr als 25% der Arbeitsleistungen dort erbracht werden
- ❖ Vorliegend daher, je nach Art und Umfang der zukünftigen Planung, Zuordnung zum portugiesischen SV-Rechts denkbar
- ❖ Infolgedessen wären Beiträge vom Arbeitgeber in PRT zu entrichten

Ab wann Steuerpflicht in Portugal?

1. Deutsch-portugiesisches Doppelbesteuerungsabkommen

- ❖ Grundsatz: Steuerpflicht im Tätigkeitsstaat (PRT)
- ❖ Ausnahme: Steuerpflicht im Ansässigkeitsstaat (183-Tage-Regelung)

2. 183-Tage-Regelung, sofern

- ❖ Ansässigkeit in Deutschland verbleibt
- ❖ Aufenthalt von weniger als 183 Tagen während des betreffenden Kalenderjahres
- ❖ Arbeitsentgelt von einem Arbeitgeber mit Sitz außerhalb Portugals
- Ausschluss der 183-Tage-Regelung auch bei Entstehen einer steuerlichen Betriebsstätte des deutschen Arbeitgebers in den Portugal werden

Ab wann Steuerpflicht in Portugal?

3. Ansässigkeit in Deutschland

- ❖ Ansässigkeit in dem Staat, in dem die ständige Wohnstätte liegt
- ❖ Wohnsitz in Deutschland muss weiterhin bestehen bleiben
- ❖ Bei Doppelwohnsitz: Mittelpunkt der Lebensinteressen zu bestimmen
- ❖ Vorliegend im Ferienhaus untergekommen
- ❖ Achtung: Auch melderechtliche Verpflichtungen sind zu beachten. In der Regel kann es sein, dass Personen nach 3 Monaten Aufenthalt in einem Land verpflichtet sind beim Einwohnermeldeamt einen Wohnsitz anzumelden.
- ❖ Vorliegend bei wiederkehrenden Aufenthalten Maßgeblichkeit des Lebensmittelpunktes denkbar
- ❖ Dieser deutet sich bereits in Portugal an, infolgedessen wäre von einer steuerrechtlichen Ansässigkeit und einer Steuerpflicht in Portugal auszugehen

Beispiel 4



Ein Arbeitnehmer mit **deutscher Staatsangehörigkeit**, der bereits langjährig bei einem deutschen Unternehmen angestellt ist, hat sich mit der Bitte an seinen Arbeitgeber gewendet zeitweise aus Schweden heraus arbeiten zu können. Seine Ehefrau wurde von ihrem Arbeitgeber nach Schweden entsandt und er möchte seine Frau, gemeinsam mit den Kindern gerne für die Dauer von 2 Jahren begleiten.

Der deutsche Wohnsitz wird aufgegeben.

Der deutsche Arbeitgeber möchte diese Möglichkeit gerne zulassen, verlangt jedoch, dass er regelmäßig (4-5 Tage pro Monat) zur Abstimmung nach Deutschland kommt.

Maßgebliche Aspekte

- Deutsche Staatsangehörigkeit und Aufenthalt innerhalb der EU
 - EU-Freizügigkeit
- Dauer des Aufenthaltes 2 Jahre
 - Zeitliche Grenzen in Zusammenhang mit den steuerrechtlichen Auswirkungen
 - Zeitliche Befristung in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht
- Wohnsitz in DE wird aufgegeben
 - Auswirkungen auf die steuerrechtlichen Rahmenbedingungen
- Aufgabenbereich eines Software-Entwicklers
 - Auswirkungen auf ein mögliches steuerrechtliches Betriebsstätten-Risiko für den deutschen Arbeitgeber

Fragestellungen

1. Kann der Arbeitnehmer in Deutschland sozialversichert bleiben oder besteht eine Sozialversicherungspflicht in den Schweden?
2. Wird der Arbeitnehmer in Schweden steuerpflichtig?
3. Besteht für den Arbeitgeber ein Betriebsstätten-Risiko in Schweden?

Verbleib in der deutschen SV möglich?

1. EU-Verordnung 883/2004

- ❖ Verbleib in deutschem SV-System nur im Rahmen einer „Entsendung“ im Sinne des Abkommens denkbar
- ❖ Gleichermaßen Befreiung von einer Beitragszahlung in Schweden
- ❖ Voraussetzungen hierfür sind:
 - Tätigwerden in den Schweden im Auftrag des deutschen Arbeitgebers
 - Bei weiterhin bestehendem (deutschen) Beschäftigungsverhältnis
 - Für einen befristeten Zeitraum, der 24 Monate nicht überschreitet
- ❖ Vorliegend Tätigwerden im privaten Interesse, daher kein direkter Auftrag des Arbeitgebers
- ❖ ABER Zustimmung/Genehmigung des Arbeitgebers ausreichend zur Begründung des Auftrages

Verbleib in der deutschen SV möglich?

1. EU-Verordnung 883/2004

- ❖ Zeitliche Befristung auf 24 Monate (Dauer der Entsendung der Ehefrau)
- ❖ ABER auch Arbeitstage in DE müssen berücksichtigt werden
- ❖ Sozialversicherungsrechtliche Einordnung gemäß Artikel 13 VO (EG) 883/2004 für Personen, die ihrer Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten der EU nachgehen
- ❖ Abweichend von einer sozialversicherungsrechtlichen Entsendung, wird die Beschäftigung gewöhnlich in Deutschland und Schweden ausgeübt
- ❖ Regelmäßige und verbindliche Arbeitstage (4-5 Tage pro Monat) bereits festgelegt

Verbleib in der deutschen SV möglich?

3. EU-Verordnung 883/2004 - Auswirkungen der deutschen Arbeitstage

- ❖ Ausgehend von dem Vorliegen einer „Regelmäßigkeit“ erfolgt eine anders gelagerte sozialversicherungsrechtliche Einordnung
- ❖ Maßgeblichkeit des Wohnmitgliedstaates, der anhand des Lebensmittelpunktes zu bestimmen ist
- ❖ Dieser liegt vorliegend in Schweden (wenn auch zeitweise, da die Familie in Schweden lebt)
- ❖ Einheitliche Anwendbarkeit des schwedischen SV-Rechts, da mehr als 25% der Arbeitsleistungen in Schweden erbracht werden
- ❖ Infolgedessen wären Beiträge vom Arbeitgeber in Schweden zu entrichten

Steuerpflicht in Schweden?

Ansässigkeit in Schweden

- ❖ Steuerpflicht für die Arbeitstage in Schweden, da sowohl Tätigkeitsstaat und Ansässigkeitsstaat in Schweden liegen
- ❖ Steuerpflicht hinsichtlich der deutschen Arbeitstage in Deutschland (keine Anwendung der 183-Tageregelung, da AG mit Sitz in DE)
- ❖ Aufteilung des Arbeitslohnes zwingend erforderlich

Betriebsstätten-Risiko in Schweden?

Folgen für den Arbeitgeber

- ❖ Hohes Risiko, dass eine Betriebsstätte in Schweden anzunehmen ist
- ❖ Nach der allgemeinen Definition des Begriffes der Betriebsstätte liegt eine solche vor, wenn dauerhaft (> 6 Monate) von einem bestimmten Ort aus eine geschäftliche Tätigkeit für das ausländische Unternehmen betrieben wird.
- ❖ Mit geschäftlicher Tätigkeit sind Aktivitäten gemeint, die zum Kern der Geschäftstätigkeit des Unternehmens (im Unterschied zu rein vorbereitenden oder unterstützenden Tätigkeiten) gehören.
- ❖ Da der Mitarbeiter im Bereich der Softwareentwicklung und damit dem Kernbereich des Business des deutschen Arbeitgebers tätig ist, ist diese Voraussetzung für das Vorliegen einer Betriebsstätte vorliegend gegeben.

Betriebsstätten-Risiko in Schweden?

Folgen für den Arbeitgeber

- ❖ Abgabe von Steuererklärungen seitens des Arbeitgebers in Schweden
- ❖ (Potentiell) Steuerpflicht für den Teil von Gewinnen, die der Tätigkeit des Mitarbeiters in Schweden zuzuordnen sind,
- ❖ Gründung/Anmeldung einer Zweigniederlassung bei dem schwedischen Handelsregister nur mit besondere Begründung und individuellen Antrag auf Dispens zu vermeiden

Registrierungspflichten in Schweden

1. Anmeldung zur Sozialversicherung

- ❖ Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich bei der schwedischen Sozialversicherungsbehörde (Försäkringskassan) anzumelden und zu registrieren
- ❖ Wenn keine Betriebsstätte in Schweden vorliegt, kann der Arbeitgeber mit dem Mitarbeiter einen sog. Sozialversicherungsbeitragsvertrag schließen mit dem Inhalt, dass der Mitarbeiter die Beitragszahlungen leistet
 - Die Sozialversicherungsbeiträge sind in diesem Fall niedriger als bei Bestehen einer Betriebsstätte (19,8 % statt 31,42%)
 - Vorliegen aufgrund der Entstehung einer Betriebsstätte jedoch nicht möglich

Registrierungspflichten in Schweden

2. Anmeldung zur Lohnsteuer

- ❖ Unabhängig davon, ob eine Betriebsstätte vorliegt oder nicht, muss der Arbeitgeber die schwedische Lohnsteuer einbehalten und diese Abzüge gegenüber der schwedischen Steuerbehörde deklarieren
- ❖ Seit dem 1. Januar 2021 ist es nicht mehr möglich, dass der in Schweden tätige Mitarbeiter die Einzahlungen der Lohnsteuer vornimmt

3. Monatliche Gehaltsabrechnung in Schweden

- ❖ Zur Entrichtung der Steuer- und Sozialabgaben in Schweden
- ❖ Aufteilung des Lohnsteuer hinsichtlich der Arbeitstage in DE
- ❖ Einheitliche Entrichtung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags in Schweden

2.

Langfristige und/oder dauerhafte Verlegung des Arbeitsortes ins Homeoffice im Ausland

Beispiel 1



Ein deutsches Unternehmen beabsichtigt seine Geschäftsbeziehungen in Tschechien auszubauen und **neue Mitarbeiter direkt in Tschechien zu rekrutieren**. Vor Ort verfügt die Gesellschaft über keine Tochtergesellschaft oder anderweitig verbundenes Unternehmen.

Es ist davon auszugehen, dass die Mitarbeiter in Tschechien leben und ihren Lebensmittelpunkt haben.

Wenn die Mitarbeiter nicht beim Kunden sind, sollen sie aus dem Homeoffice (in Tschechien) heraus arbeiten oder für andere Kunden in Europa Serviceleistungen erbringen.

Es ist damit zu rechnen, dass die Mitarbeiter regelmäßig (2-3 Tage pro Monat) zur Abstimmung nach Deutschland kommen werden.

Maßgebliche Aspekte

- Deutsche Staatsangehörigkeit und Aufenthalt innerhalb der EU
 - EU-Freizügigkeit
- Rekrutierung in Tschechien
 - Gewöhnlicher Arbeitsort liegt in Tschechien
- Wohnsitz in Tschechien
 - Lebensmittelpunkt sowie steuer- und sozialversicherungsrechtliche Anknüpfung liegen in Tschechien
- Regelmäßige Arbeitstage in Deutschland
 - Steuerpflicht der deutschen Arbeitstage
 - Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung

Fragestellungen

1. Wo liegt die sozialversicherungsrechtliche Zugehörigkeit ?
2. Wo werden die Arbeitnehmer steuerpflichtig?
3. Wie sind die deutschen Arbeitstage steuer- und sozialversicherungsrechtliche zu bewerten?

Anwendbares Arbeitsrechts

1. Abschluss eines deutschen Arbeitsvertrages möglich?

- ❖ Denkbar in Zusammenhang mit dem Grundsatz der freien Rechtswahl
- ❖ Aber eine Rechtswahl darf nicht zum Entzug der arbeitsrechtlichen Bestimmungen führen, die nach objektiven Kriterien eigentlich anwendbar wären
- ❖ Im Streitfall könnte sich ein Arbeitnehmer dann trotzdem auf ausländisches Recht berufen, sofern dies anwendbar wäre
- ❖ Dies würde im Ergebnis zu einer unsicheren Gestaltung und großen Problemen im Streitfall führen

Anwendbares Arbeitsrechts

2. Objektive Bewertung des anwendbaren Arbeitsrechts

- ❖ Vorrang des „gewöhnliche Arbeitsorts“
- ❖ in der Regel dort, wo der Arbeitnehmer mehr als die Hälfte seiner Zeit tätig ist
- ❖ Deutschen Arbeitsrechts bleibt vor allem dann anwendbar, wenn der Mitarbeiter lediglich vorübergehend im Ausland tätig wird
- ❖ Schwerpunkt der Arbeitstätigkeit und des Arbeitsverhältnisses verbleibt in Deutschland

Anwendbarkeit des deutschen Arbeitsrechts

3. Erforderlichkeit einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag?

- ❖ Regelmäßig empfehlenswert bei Auslandstätigkeiten über einem Monat oder auch bei stetig wiederkehrenden
- ❖ Abweichender Arbeitsort und Zustimmung zum Tätigwerden im Ausland sollte festgehalten werden
- ❖ Art und Umfang des Tätigwerdens im Ausland müssen festgehalten werden (zeitliche Grenzen und Ausgangslage)
- ❖ Ausdrückliches Festlegen der Anwendung deutschen Arbeitsrechts

Sozialversicherungsrechtliche Zugehörigkeit

1. EU-Verordnung 883/2004 – Vorrang des Beschäftigungsorts

- ❖ Grundsatz nach Artikel 11 VO Absatz 3 a) (EG) 883/2004
- ❖ Vorrangige Zugehörigkeit zu dem Sozialversicherungssystem des Landes, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird
- ❖ Unabhängig davon in welchem Mitgliedstaat das Anstellungsverhältnis besteht bzw. in welchem Staat der Arbeitgeber seinen Sitz hat,
- ❖ Sozialversicherungsrechtliche Zugehörigkeit vorliegend daher in Tschechien

Sozialversicherungsrechtliche Zugehörigkeit

2. Einordnung der deutschen Arbeitstage

- ❖ Regelmäßigkeit der deutschen Arbeitstage (2-3 Tage pro Monat)
- ❖ Beurteilung auf Grundlage von Artikel 13 VO (EG) 883/2004 aufgrund der in Tschechien und Deutschland ausgeübten Erwerbstätigkeit
- ❖ Rechtsfolge: Einheitliche Anwendung der Rechtsvorschriften des **Wohnmitgliedstaates**, sofern er dort einen **wesentlichen Teil** seiner Tätigkeit ausübt wird
- ❖ Vorliegend lediglich Wohnsitz in Tschechien verfügen
- ❖ Es ist davon auszugehen, dass mind. 25% der Arbeitszeit in Tschechien erbracht werden (wesentlicher Teil)
- ❖ Einheitliche Anwendung des tschechischen Sozialversicherungsrechts (auch für die Arbeitstage in Deutschland)

Sozialversicherungsrechtliche Zugehörigkeit

3. Antragstellung

- ❖ Beantragung der A1-Bescheinigung in Tschechien
- ❖ Nachweis hinsichtlich des Zugehörigkeit zum Tschechischen SV-System und Beitragsbefreiung in Deutschland

4. Geschäftsreisen innerhalb der EU

- ❖ Beantragung der A1-Bescheinigung für die jeweiligen Geschäftsreise auf Grundlage einer Entsendung (Artikel 12 VO (EG) 883/2004)
- ❖ Antragsverfahren im Wohnstaat (Tschechien)
- ❖ Voraussetzung für eine Entsendung: Arbeitgeber muss gewöhnlich im Entsendestaat eine nennenswerte Geschäftstätigkeit ausüben
- ❖ Entsendestaat = Sitzstaat des Arbeitgebers (Deutschland)

Bewertung der Steuerpflicht

1. Ansässigkeit & Steuerpflicht

- ❖ Ansässigkeit in Tschechien, aufgrund des (ausschließlichen) Wohnsitzes und des ständigen Aufenthaltes gemäß Artikel 4 DBA CZ
- ❖ unbeschränkten Einkommenssteuerpflicht in Tschechien

2. Bewertung der deutschen Arbeitstage

- ❖ Grundsatz: Besteuerungsrecht im Tätigkeitsstaat (Deutschland)
- ❖ Ausnahme nur durch die 183-Tage Regelung denkbar, sofern die Voraussetzungen vorliegen (Rückfall des Besteuerungsrechts an den Ansässigkeitsstaat Tschechien)

Bewertung der Steuerpflicht

2. Bewertung der deutschen Arbeitstage

- ❖ 183- Tage-Regelung nach Artikel 15 Absatz 2 DBA CZ
 - (1) Der Empfänger hält sich im anderen Staat (Deutschland) insgesamt nicht länger als 183 Tage während des betreffenden Kalenderjahr auf und
 - (2) die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat (Deutschland) ansässig ist, und**
 - (3) die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat hat.
- ❖ Ausschluss der 183-Tage Regelung, da der Arbeitgeber seinen Sitz in Deutschland (Tätigkeitsstaat) hat und die Vergütung zahlt
- ❖ Steuerpflicht für die deutschen Arbeitstage liegt damit in Deutschland

Bewertung der Steuerpflicht

3. Bewertung der Geschäftsreisen

- ❖ Beurteilung ob zwischen Tschechien und jeweiligen Einsatzstaat ein DBA besteht
- ❖ Anwendbarkeit der 183-Tage-Regelung (sofern DBA vorhanden) bei Geschäftsreisen in der Regel gegeben

Weitergehende Pflichten in Tschechien?

1. Gründung einer Zweigniederlassung

- ❖ Einzutragen im Handelsregister
- ❖ Registrierungspflicht nur sofern ein Teil des Betriebs in Tschechien liegt, der eine wirtschaftliche und funktionelle Selbstständigkeit ausweist (unternehmerische Tätigkeit)
- ❖ Service-Dienstleistungen reichen vorliegend hierfür nicht aus

2. Gründung einer ertragssteuerlichen Betriebsstätte

- ❖ Definition nach Art. 5 DB-CZ als feste Geschäftseinrichtung, in der die Tätigkeit des Unternehmens ganz oder teilweise ausgeübt wird
- ❖ Keine BS, wenn die feste Geschäftseinrichtung ausschließlich für die Ausübung von Tätigkeiten, die vorbereitender Art sind oder eine Hilfstätigkeit darstellen

Weitergehende Pflichten in Tschechien?

2. Gründung einer ertragssteuerlichen Betriebsstätte

- ❖ Betriebsstätte kann auch durch eine Person begründet werden, die über eine Vollmacht verfügt, gewöhnlich im Namen des Unternehmens Verträge abzuschließen (sog. abhängiger Vertreter)
- ❖ Ebenfalls für BS nicht ausreichend, wenn lediglich vorbereitenden oder unterstützenden Charakter
- ❖ Es sind jedoch ebenfalls die Auslegungen des tschechischen Finanzdirektoriums sowie Entscheidungen der Gerichte zu berücksichtigen
- ❖ Nach der Auslegung der tschechischen Finanzverwaltung begründet ein **langfristiges Homeoffice** eine Betriebsstätte
- ❖ gilt nicht im Falle eines mit der COVID-Pandemie verbundenen Homeoffice, da dieses ein vorübergehender Charakter hatte

Weitergehende Pflichten in Tschechien?

2. Gründung einer ertragssteuerlichen Betriebsstätte

- ❖ Vorliegend kein vorübergehender Charakter
- ❖ Frage nach „Hilfstätigkeit“ anhand des Aufgabenbereichs der Mitarbeiter genauer zu beurteilen
- ❖ Bei Entstehen einer Betriebsstätte ist diese mit einer Frist von 30 Tagen ab Beginn der Tätigkeit beim Finanzamt zu registrieren
- ❖ Unter Fremdvergleichsgesichtspunkten ist ein angemessener Gewinn der Betriebsstätte zuzuordnen

Weitergehende Pflichten in Tschechien?

3. Anmeldung zur Sozialversicherung

- ❖ Zunächst bei der jeweiligen Krankenkasse des Mitarbeiters (sofern bereits vorhanden, andernfalls Wahlrecht)
- ❖ Im Anschluss Registrierung zur Sozialversicherung bei der Pražská správa sociálního zabezpečení
- ❖ Die Registrierungspflicht entsteht mit Beginn des Beschäftigungsverhältnisses und muss innerhalb von 8 Tagen erfolgen
- ❖ Ebenfalls Registrierung bei der Haftpflichtversicherung Kooperativa erforderlich

Weitergehende Pflichten in Tschechien?

4. Laufende Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge

- ❖ Durch monatliche Gehaltsabrechnung

Sozialversicherung	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Rentenversicherung	6,5 %	21,5 %
Krankengeldversicherung	0,0 %	2,3 %
Beitrag zur staatlichen Beschäftigungspolitik (Arbeitslosenversicherung)	0,0 %	1,2 %
Krankenversicherung	4,5 %	9,0 %

Weitergehende Pflichten in Tschechien?

5. Steuerliche Anmeldung

- ❖ Registrierung beim tschechischen Finanzamt seitens des Arbeitgebers erforderlich
- ❖ Monatliche Entrichtung der Lohnsteuer an das tschechische Finanzamt
- ❖ Frist bis jeweils zum 20. Tag des Folgemonats

Beispiel 1 - Abwandlung



Eine Weitere Überlegung wurde dahingehend getroffen, dass die entsprechenden Service-Mitarbeiter als „**Freelancer**“ in Tschechien die dortigen Kunden betreuen.

Bewertung der „Gestaltungsalternative“

- Freie Mitarbeiter, die durch das Unternehmen übertragene Aufträge und Projekte selbstständig bearbeiten
- Das Gesetz erachtet freie Mitarbeiter als beruflich Selbstständige, die auf Basis von Dienstverträgen tätig sind
- Auftrags- und kein Arbeitsverhältnis
- Regelmäßig mehrere Auftraggeber
- Weisungsungebundenheit
- Leistungs- bzw. Serviceabhängige Vergütung
- Eigene Gestaltung der Arbeitszeit und Leistungserbringung

Bewertung der „Gestaltungsalternative“

- Keine Arbeitgeberfürsorgepflichten
- Abhängig von der Art der Tätigkeit versichern sich freie Mitarbeiter eigenständig
- Registrierungspflicht als selbständig tätige Person entsprechend der tschechischen Bestimmungen
- Das Risiko einer Scheinselbständigkeit ist abhängig jedoch relativ hoch
- Die Gestaltungsalternative sollte daher als „Fluchttür“ bei Remote Work oder Homeoffice im Ausland nicht genutzt werden

Bewertung der „Gestaltungsalternative“

- **Mehrere Auftraggeber**
- **Weisungsungebundenheit**
- Leistungs- bzw. Serviceabhängige Vergütung
- Eigene Gestaltung der Arbeitszeit und Leistungserbringung
- Auftrags- und kein Arbeitsverhältnis
- Keine Arbeitgeberfürsorgepflichten

Bewertung der „Gestaltungsalternative“

- Freie Mitarbeiter, die durch das Unternehmen übertragene Aufträge und Projekte selbstständig bearbeiten
- Das Gesetz erachtet freie Mitarbeiter als beruflich Selbstständige, die auf Basis von Dienstverträgen tätig sind
- Abhängig von der Art der Tätigkeit versichern sich freie Mitarbeiter eigenständig
- Registrierungspflicht als selbständig tätige Person
- Klärung von aufenthalts-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Pflichten
- Das Risiko einer Scheinselbständigkeit ist abhängig vom Land relativ hoch
- Freelancer-Status kann daher als „Fluchttür“ bei Remote Work oder Homeoffice im Ausland nicht genommen werden

Beispiel 2



Eine **deutsche** Frau zieht zu ihrem ägyptischen Mann nach **Ägypten**. Sie möchte zunächst weiter für den deutschen Arbeitgeber, mit Sitz in Deutschland, arbeiten. Sie ist seit Corona sowieso überwiegend im Homeoffice tätig. Sie plant, **alle 2-3 Monate für 2 Wochen** wegen der Arbeit nach **Deutschland** zu kommen, wird also überwiegend in Ägypten sein. Der Wohnsitz in Deutschland wird aufgegeben und der Lebensmittelpunkt komplett nach Ägypten verlegt. Für Ihren deutschen Arbeitgeber ist die Deutsche als Business Development Managerin beschäftigt.

Maßgebliche Aspekte

- Deutsche Staatsangehörigkeit und Aufenthalt außerhalb der EU
 - Aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen zu klären
 - Besonderheiten/Erleichterungen aufgrund der Ehe mit einem ägyptischen Staatsangehörigen
- Dauer des Aufenthaltes langfristig bzw. dauerhaft für wenige Wochen
 - Berücksichtigung wiederkehrender Aufenthalte
- Aufgabe des deutschen Wohnsitzes
 - Auswirkungen auf die steuerrechtlichen Rahmenbedingungen
- Arbeitstage in Deutschland
 - Auswirkungen auf die steuerrechtlichen Rahmenbedingungen

Fragestellungen

1. Kann die Arbeitnehmerin in Deutschland sozialversichert bleiben oder besteht eine Sozialversicherungspflicht in Ägypten?
2. Wird die Arbeitnehmerin in Ägypten steuerpflichtig?
3. Welche steuerlichen Auswirkungen haben die Arbeitstage in Deutschland?
4. Bedarf es einer Anpassung des Arbeitsvertrages?

Verbleib in der deutschen SV möglich?

- ❖ Kein Sozialversicherungsabkommen
- ❖ Verbleib in deutschem SV-System nur im Rahmen einer „Entsendung“ im Sinne des deutschen Sozialversicherungsrecht denkbar
- ❖ Keine Befreiung von einer Beitragszahlung in Ägypten
- ❖ Vorliegend kein zeitlich befristetes Tätigwerden in Ägypten, sondern dauerhafte Verlegung des Arbeitsortes nach Ägypten (Arbeitstage in DE nicht ausreichend)
- ❖ Beitragspflichten (auch für den Arbeitgeber) in Ägypten zu klären
- ❖ Hinsichtlich der Arbeitstage (anteilige) Beitragspflicht in Deutschland (Beschäftigungsortsprinzip)

Steuerpflicht in Ägypten?

1. Ansässigkeit in Ägypten

- ❖ Wohnsitz in Deutschland wird aufgegeben
- ❖ Verlegung des Wohnsitzes und Lebensmittelpunktes dauerhaft nach Ägypten und damit Steuerpflicht in Ägypten (Wechsel des Ansässigkeitsstaates)
- ❖ Klärung, wie dieser Steuerpflicht in Ägypten nachgekommen werden muss

2. Betriebsstätten-Risiko

- ❖ Aufgrund des langfristigen Tätigwerdens im Homeoffice Klärung des Betriebsstätten-Risikos in Ägypten für den Arbeitgeber
- ❖ Dies hätte weitreichende unternehmenssteuerliche Folgen

Steuerpflicht in Deutschland?

3. Steuerliche Folgen hinsichtlich der Arbeitstage in Deutschland

- ❖ Vorrang des Tätigkeitsstaates (hier Deutschland)
- ❖ Ausnahme: 183-Tage-Regelung
- ❖ Ausschluss der 183-Tage-Regelung in Bezug auf die deutschen Arbeitstage, da die Vergütung von einem Arbeitgeber mit Sitz im Tätigkeitsstaat gezahlt wird
- ❖ Steuerpflicht hinsichtlich der Arbeitstage in Deutschland
- ❖ Steuerliche Aufteilung des Arbeitslohnes erforderlich

Anpassung des deutschen Arbeitsvertrages

1. Verlegung des Arbeitsortes nach Ägypten

- ❖ Muss zwingend vertraglich festgelegt werden
- ❖ Verpflichtung hinsichtlich der Arbeitstage in DE

2. Anwendbarkeit des deutschen Arbeitsrechts?

- ❖ Regelmäßiger Arbeitsort liegt in Ägypten
- ❖ Arbeitstätigkeiten in Deutschland spielen hinsichtlich des Umfangs eher untergeordnete Rolle
- ❖ Fraglich, ob „Einsatzbasis“ weiterhin in Deutschland liegt, weil die Arbeit in Deutschland organisiert werden
- ❖ Gesamtbetrachtung der Umstände erforderlich

Anpassung des deutschen Arbeitsvertrages

2. Anwendbarkeit des deutschen Arbeitsrechts?

- ❖ Sofern der Schwerpunkt der Arbeitstätigkeiten in Ägypten liegt, vorrangige Anwendung des ägyptischen Arbeitsrecht
- ❖ Regelungen des deutschen Arbeitsvertrages sind zwingend daran anzupassen, insbesondere sofern diese gegen lokales Arbeitsrecht verstoßen oder für die Arbeitnehmerin ungünstiger sind
- ❖ Je nach Anpassungsbedarf ist häufig der Abschluss eines lokalen Arbeitsvertrages zu empfehlen (Vertragsparteien bleiben die Arbeitnehmerin und der deutsche Arbeitgeber)

Beispiel 2 - Fortsetzung



Nachdem der deutsche Arbeitgeber feststellen musste, dass der Aufwand besonders groß erscheint und das Risiko für diesen nicht akzeptabel war, kam die Idee auf die Dienstleistungen eines **Employer of records** zu nutzen. Fraglich ist, ob dies eine weniger riskante Lösung darstellt.

Was ist ein Employer-of-Record?

- Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mit dem bisherigen deutschen Arbeitgeber
- Abschluss eines Arbeitsverhältnisses mit dem Employer of Record im Tätigkeitsstaat (Ägypten) gegen Gebühr
- Employer of Record kommt den Arbeitgeberpflichten im Tätigkeitsstaat nach
 - Bereitstellung einer lokalen Gesellschaft zur Abwicklung einer konformen Gehaltsabrechnung vor Ort
 - Beantragung von Aufenthalts- und Arbeitserlaubnissen für Arbeitnehmer
 - Einhaltung des anwendbaren lokalen Arbeitsrechts sowie Kommunikation mit Behörden im Ausland
- Überlassung des Arbeitnehmers an die deutsche Gesellschaft (Arbeitnehmerüberlassung)
 - Employer of Record ist lediglich rein formal Arbeitgeber
 - Inhaltlich gestaltet der deutsche Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis
 - Der Arbeitnehmer wird in der Regel in die Arbeitsorganisation des „eigentlichen“ Arbeitgebers eingegliedert sein und unterliegt dessen Weisungen

Warum interessant?

- Administrativer Aufwand liegt beim Employer of Record
- Übernahme der Verpflichtungen, die nur mit Gesellschaft im Tätigkeitsstaat möglich sind (bspw. Erlangung einer Arbeitserlaubnis)
- Vermeidung der Gründung einer Niederlassung

Warum riskant?

- Arbeitnehmerüberlassung mit besonderer Vorsicht zu betrachten, da besondere Anforderungen und Einschränkungen
- Grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung ins Ausland (außerhalb Deutschlands)
 - (Bekanntest) Arbeitnehmerüberlassungsgesetz findet keine Anwendung, da sich der Geltungsbereich auf Deutschland begrenzt
- Regelmäßig Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung des Employer of Records erforderlich
 - Besondere Regularien im Ausland zu betrachten
- Liegt die notwendige Erlaubnis nicht vor, ist mit Sanktionen/Strafzahlungen zu rechnen
- Arbeitsverhältnisse zwischen dem „tatsächlichen“ Arbeitgeber in Deutschland und den Arbeitnehmern kommt mit allen Verpflichtungen „automatisch“ zustande, sofern das Konstrukt scheitert

Beispiel 3



Eine deutsche Gesellschaft beschäftigt einen **Vertriebsdirektor** mit Wohnsitz in Deutschland und Frankreich. Der Mitarbeiter ist nicht verheiratet und hat keine Kinder. Seine Arbeitszeit verbringt er **3 Tage in Deutschland** und **2 Tage im Homeoffice in Frankreich**. Der **Lebensmittelpunkt** befindet sich laut Aussage des Mitarbeiters in Deutschland.

Maßgebliche Aspekte

- Wohnsitz in Deutschland und Frankreich
→ Lebensmittelpunkt jedoch in Deutschland
- Regelmäßige Arbeitstage in Deutschland und Frankreich
→ Klärung der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Auswirkungen

Fragestellungen

1. Welchem Sozialversicherungssystem gehört der Mitarbeiter an?
2. Wo sind Steuer- und Sozialabgaben zu leisten?
3. Bedarf es einer Anpassung des Arbeitsvertrages?

Anwendbarkeit des deutschen Arbeitsrechts

1. Gewöhnlicher Verrichtungsort

- ❖ Klare Zuordnung des anzuwendenden Arbeitsrecht
- ❖ Vorrang des „gewöhnliche Arbeitsorts“
- ❖ In der Regel dort, wo der Arbeitnehmer mehr als die Hälfte seiner Zeit tätig ist
- ❖ Einordnung des gewöhnlichen Arbeitsortes: Hier in DE & AT
- ❖ Überwiegender Teil der Arbeitstätigkeiten wird jedoch noch in Deutschland ausgeübt
- ❖ Hier ebenfalls Begründung über die „Einsatzbasis“ in Deutschland denkbar, insb. Hinsichtlich der Organisation und Planung in der Arbeit aus Deutschland heraus
- ❖ Damit liegt der gewöhnliche Arbeitsort in Deutschland und deutsches Arbeitsrecht ist anwendbar

Anwendbarkeit des deutschen Arbeitsrechts

3. Erforderlichkeit einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag?

- ❖ Regelmäßig empfehlenswert bei stetig wiederkehrenden Arbeitstätigkeiten im Ausland
- ❖ Art und Umfang des Tätigwerdens im Ausland müssen festgehalten werden (zeitliche Grenzen und Ausgangslage)
- ❖ Ausdrückliches Festlegen der Anwendung deutschen Arbeitsrechts

Sozialversicherungsrechtliche Zugehörigkeit

- ❖ Sozialversicherungsrechtliche Einordnung gemäß Artikel 13 VO (EG) 883/2004 für Personen, die ihrer Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten der EU nachgehen
- ❖ Vorrangige Zuordnung zum Sozialversicherungssystem im Wohnmitgliedsstaat
- ❖ Wohnmitgliedsstaat anhand des Lebensmittelpunktes zu bestimmen, vorliegend Deutschland
- ❖ Anwendbarkeit des deutschen SV-Rechts, da mehr als 25% der Arbeitsleistungen in Deutschland erbracht werden (3 Tage pro Woche)
- ❖ Beitragspflicht folglich ausschließlich in Deutschland

Bewertung der Steuerpflicht

- ❖ Deutscher Arbeitgeber als inländischer AG zum LSt-Einbehalt in Deutschland verpflichtet
- ❖ Klärung steuerliche Ansässigkeit
 - immer eine Einzelfallentscheidung
 - abhängig vom Lebensmittelpunkt
 - Lebensmittelpunkt dort, wo die wirtschaftlichen und persönlichen Interessen liegen
 - Vorliegend in Deutschland
- ❖ Unter Berücksichtigung der Aufenthaltstage (2 Tage AT und 3 Tage DE) kann auch anhand der Quantität DE als steuerrechtlicher Ansässigkeitsstaat gesehen werden

Bewertung der Steuerpflicht

- ❖ Anwendbarkeit der 183-Tageregelung grundsätzlich denkbar / Bei Aufenthalt unter 183-Tagen pro Kalenderjahr verbleibt die Steuerpflicht dann ausschließlich in DE
- ❖ Aber: Ausschluss der 183-Tage-Regelung bei Entstehen einer Betriebsstätte in FR



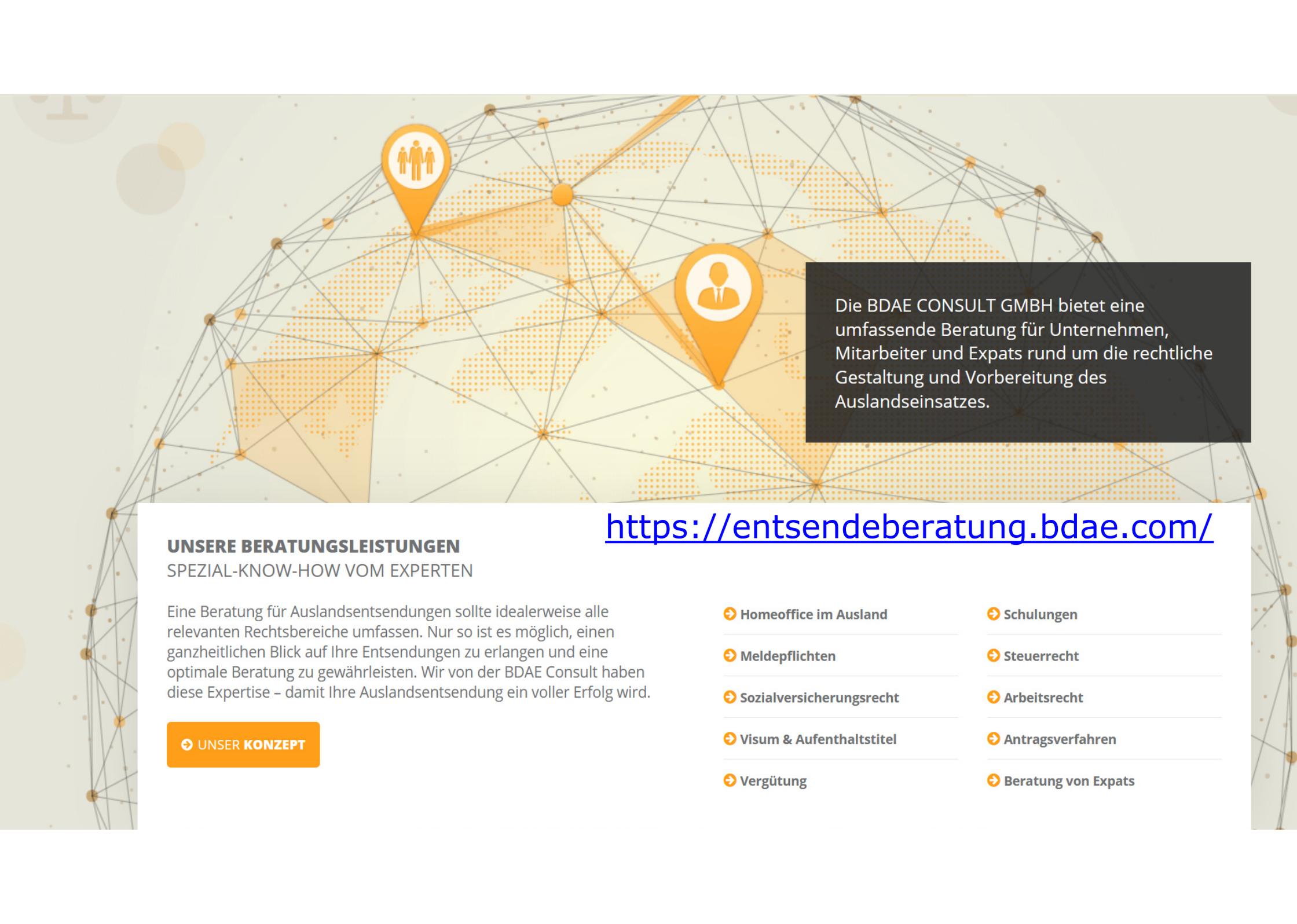
Omer Dotou



Michael Yönden



Lea Fiebelkorn



Die BDAE CONSULT GMBH bietet eine umfassende Beratung für Unternehmen, Mitarbeiter und Expats rund um die rechtliche Gestaltung und Vorbereitung des Auslandseinsatzes.

<https://entsendeberatung.bdae.com/>

UNSERE BERATUNGSLEISTUNGEN

SPEZIAL-KNOW-HOW VOM EXPERTEN

Eine Beratung für Auslandsentsendungen sollte idealerweise alle relevanten Rechtsbereiche umfassen. Nur so ist es möglich, einen ganzheitlichen Blick auf Ihre Entsendungen zu erlangen und eine optimale Beratung zu gewährleisten. Wir von der BDAE Consult haben diese Expertise – damit Ihre Auslandsentsendung ein voller Erfolg wird.

➔ UNSER KONZEPT

- ➔ Homeoffice im Ausland
- ➔ Meldepflichten
- ➔ Sozialversicherungsrecht
- ➔ Visum & Aufenthaltstitel
- ➔ Vergütung
- ➔ Schulungen
- ➔ Steuerrecht
- ➔ Arbeitsrecht
- ➔ Antragsverfahren
- ➔ Beratung von Expats