

Newsletter Ausland Juli 2023

Inhalt

1. Das europäische digitale Visumverfahren: bald schneller und sicherer..... 1
2. Teilautomatisierte Grenzkontrolle EasyPASS nun auch für Nicht-EU-Bürger 2
3. Japan geht neue Wege im Wettbewerb um hochqualifizierte Arbeitskräfte..... 2
4. Sie entsenden? Kein Problem! Diesen Monat: Benelux..... 3
5. Kein Sonderausgabenabzug bei Tätigkeit in Drittstaat..... 5
6. Zusatzvereinbarung zum Homeoffice darf gekündigt werden 6
7. Digital Nomads: Vorteile flexibler Arbeitsmodelle 6

Sehr geehrte Damen und Herren,

in diesem Monat erfahren Sie mehr über Verbesserungen im europäischen Visumsverfahren und die teilautomatisierte Grenzkontrolle EasyPASS für Nicht-EU-Bürger.

Außerdem beleuchten wir, was Japan in Sachen Visumvergabe ändert, und geben Einblicke in die Teilkündbarkeit von Homeoffice-Vereinbarungen.

Ausführlicher in diesem Monat: unsere Länderserie. Hier finden Sie einen Überblick darüber, was es bei Entsendungen in die Staaten Belgien, Niederlande und Luxemburg (BeNeLux) zu beachten gilt.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Das europäische digitale Visumverfahren: bald schneller und sicherer

Zukünftig sollen Reisende aus allen Ländern ihr Schengen-Visum online beantragen können. Darauf haben sich das EU-Parlament und der Rat am 14. Juni 2023 geeinigt.

Geplant ist eine gemeinsame Plattform für alle europäischen Staaten. Das Visumverfahren für den Schengen-Raum wird damit zukünftig vereinheitlicht. Alle relevanten Visumdokumente können hochgeladen und die Gebühren online beglichen werden. Das heißt, das aufwendige Ausfüllen von Papierbögen für Personen aus Drittstaaten soll damit ein Ende haben.

Digitale Visa sind sicherer

Zurzeit unterscheiden sich die Verfahren für Schengen-Visa von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat – und nur einige wenige können überhaupt digital beantragt werden. Zukünftig sparen die Behörden der EU-Mitgliedstaaten daher nicht nur Papier und Kosten, sondern das digitale Visum wird außerdem fälschungssicher – ein verschlüsselter 2-D-Strichcode sorgt für Schutz.

Mit wenigen Klicks direkt zum Schengen-Visumantrag

Wer ein Visum beantragen möchte, legt zukünftig auf der Plattform ein sicheres Konto an. Über dieses kann er nicht nur den Antrag stellen, sondern auch die Entscheidungen online abrufen.

Alle nötigen Informationen, wie die anfallenden Gebühren oder ein Termin zur Erfassung der biometrischen Daten, sollen hier ebenfalls zu finden sein. Denn bei einem Erstantrag, bei veränderten biometrischen Daten oder bei einem neuen Pass ist meist auch weiterhin ein persönlicher Termin nötig.

Ein weiterer großer Vorteil des digitalen Visumantrags: Es wird automatisch bestimmt, welches Schengen-Land für die Prüfung des Antrages zuständig ist – besonders hilfreich, falls ein Besuch in mehreren EU-Mitgliedstaaten vorgesehen ist. Das Suchen nach Zuständigkeiten soll mit der neuen Internetplattform zukünftig entfallen.

Auch Länder, die die Vorschriften des Schengen-Raums derzeit noch nicht vollständig anwenden, wie Bulgarien, Rumänien und Zypern, sollen das digitale Visum künftig dennoch ausstellen können.

Digitaler Fortschritt in der europäischen Visumpolitik

Hat der Antragsteller weitere Fragen, springt der Chatbot ein und antwortet in Echtzeit rund um die Uhr.

Und wenn Nicht-EU-Bürger länger als z.B. nur für eine kurze Geschäftsreise einreisen wollen, soll es zukünftig auch möglich sein, digitale Visa für längere Aufenthalte über die Plattform zu erhalten.

Gut zu wissen

Es wird eine Übergangsphase von sieben Jahren für die Mitgliedstaaten eingeräumt, um die digitale Plattform einzuführen. Die Verordnung muss vom Europäischen Parlament und vom Rat noch förmlich angenommen werden – gilt jedoch schon als beschlossen und stellt damit einen weiteren Meilenstein in Richtung EU-Digitalisierung dar.

Quelle: EU-Kommission; tagesschau.de

2. Teilautomatisierte Grenzkontrolle EasyPASS nun auch für Nicht-EU-Bürger

Wer viel fliegt, kennt das Problem: Langes Schlangestehen an der Passkontrolle erfordert oft eine Menge Geduld. Mithilfe der EasyPASS-Anlagen kann die Grenzkontrolle am Flughafen selbst erledigt werden. Davon profitieren viele Geschäftsreisende.

Der EasyPASS ist kein Extradokument, wie der Namen vermuten lässt, sondern eine teilautomatisierte Grenzkontrolle. Alle EU-Bürger ab zwölf Jahren können die Stationen der EasyPASS mit einem gültigen elektronischen Reisepass zur Ein- und Ausreise an den großen Flughäfen nutzen.

Dazu scannen Reisende den elektronischen Reisepass (ePass) am eGate des Flughafens ein und blicken für die biometrische Gesichtserkennung in die Kamera: Sie nimmt das Gesicht der Person auf, berechnet seine charakteristischen Eigenschaften und identifiziert es.

Die personen- und passbezogenen Daten werden für 48 Stunden gespeichert. Einzige Ausnahme: Bei einer polizeilichen Feststellung kann die Datenspeicherung bis maximal 30 Tage manuell verlängert werden.

Woran erkennt man einen elektronischen Reisepass oder Personalausweis?

Ist der Reisepass mit einem kleinen Kreissymbol auf dem Ausweis versehen und wurde er nach dem 1. November 2005 ausgestellt, ist er in der Regel ein elektronischer Reisepass.

Auch der elektronische Personalausweis, der am 1. November 2010 eingeführt wurde, besitzt ein kleines blau-grünes Kreissymbol auf der Rückseite – das heißt, auch er funktioniert an den teilautomatisierten Grenzstationen.

Welche Staatsangehörigen können den EasyPASS nutzen?

Bisher war die Nutzung der EasyPASS-Kontrolle nur für Staatsangehörige der EU, des EWR oder der Schweiz möglich, sofern sie mindestens 12 Jahre alt sind und einen gültigen Reisepass besitzen.

Auch Besitzer eines Reisepasses der USA, der Sonderverwaltungsregion Hongkong, der Republik Korea und von Taiwan konnten EasyPASS schon vorher nutzen, sofern sie mindestens 18 Jahre alt sind und sich für das EasyPASS Registered Traveller Programme (RTP) registriert haben.

Am 3. Juli 2023 wurde die EasyPASS-Nutzung ausgeweitet: Nun können auch Drittstaatsangehörige, also Nicht-EU-Bürger, das teilautomatisierte Grenzkontrollsystem für ihre Ein- und Ausreise nutzen. Voraussetzung dafür ist, dass sie einen deutschen Aufenthaltstitel besitzen, mindestens 12 Jahre alt und bei EasyPass-RTP registriert sind.

Ein deutscher Aufenthaltstitel kann eine Aufenthaltserlaubnis, Blaue Karte EU, (Mobile) ICT-Karte Niederlassungserlaubnis, Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU, Aufenthaltskarte für Familienangehörige von EU-Bürgern, Daueraufenthaltskarte oder ein Aufenthaltsdokument-GB sein.

Nur für die Ausreisekontrolle aus Deutschland können Personen EasyPASS nutzen, die Inhaber eines deutschen Visums für den längerfristigen Aufenthalt sind.

Wo sind die EasyPass-Stationen zu finden?

Aktuell sind insgesamt 255 Kontrollspuren (eGates) an den großen Flughäfen in Deutschland im Einsatz: in Frankfurt am Main, München, Köln/Bonn, Düsseldorf, Berlin/Brandenburg, Stuttgart, Hannover und Hamburg.

EasyPASS ist Teil der „Smart Borders“

Das "Smart-Borders-Programm" der EU will den Außengrenzschutz effektiver gestalten, modernisieren und digitalisieren. Mehr dazu finden Sie auf der Seite der Bundespolizei unter [bundespolizei.de](https://www.bundespolizei.de).

Quelle: Bundespolizei; EasyPASS.de; BSI

3. Japan geht neue Wege im Wettbewerb um hochqualifizierte Arbeitskräfte

Mit der Einführung einer neuen Visa-Kategorie möchte die japanische Regierung weltweit hochqualifizierte Fachkräfte anziehen. Die Maßnahme tritt ab sofort in Kraft und gilt für Forscher, Ingenieure und Manager. Ein Überblick.

Japan verwendet ein Punktesystem, das den akademischen und beruflichen Hintergrund sowie das Jahreseinkommen einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers miteinbezieht. Personen, die eine bestimmte Punktzahl erreichen, erhalten ein fünfjähriges Visum und nach drei Jahren eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung.

Nach Angaben der japanischen Einwanderungsbehörde wurden zwischen Mai 2012 und Juni 2022 rund 35.000 ausländische Staatsangehörige, wie Forscher, Ingenieure und Unternehmensmanager, als hochqualifizierte Fachkräfte anerkannt.

Die Visa werden für drei Arten von Tätigkeiten erteilt:

- Fortgeschrittene wissenschaftliche Forschungstätigkeiten: Hochqualifizierte Fachkraft Kategorie 1(a)
- Fortgeschrittene spezialisierte/technische Tätigkeiten: Hochqualifizierte Fachkraft Kategorie 1(b)
- Fortgeschrittene Geschäfts- und Managementtätigkeiten: Hochqualifizierte Fachkraft Kategorie 1(c)

Nähere Angaben zum punktebasierten Vergabesystem und notwendigen Dokumenten finden Sie auf der Website der japanischen Ausländerbehörde und des japanischen Ministeriums für ausländische Angelegenheiten.

Wer als „Hochqualifizierte ausländische Fachkraft“ bestätigt ist, profitiert von Vergünstigungen beim Ein- und Ausreisemanagement, bei der Einreisekontrolle und bei der Aufenthaltsverwaltung. Je nach Kategorie reduzieren sich die Anforderungen für den Erhalt der Niederlassungserlaubnis und werden Personen bei der Erledigung der Einreise- und Aufenthaltsformalitäten bevorzugt.

Erweiterung des bisherigen Systems

Die Neuerungen in der Vergabe von Visa sehen vor:

Forscher und Ingenieure erhalten ein Visum für hochqualifizierte Fachkräfte, wenn sie

- mindestens einen Master-Abschluss und ein Jahreseinkommen von mindestens 20 Millionen Yen (ca. 136.510 Euro) oder alternativ
- einen Arbeitsvertrag bei einem Unternehmen mit einer Laufzeit von mindestens zehn Jahren und ein Mindesteinkommen von 20 Millionen Yen vorweisen können.

Ausländische Fachkräfte aus dem Bereich der **Geschäfts- und Managementtätigkeiten** müssen für das Visum nachweisen, dass sie

- mindestens fünf Jahre Berufserfahrung haben und
- ein Jahreseinkommen von mindestens 40 Millionen Yen (ca. 272.912 Euro) erzielen.

Die Frist für die **dauerhafte Aufenthaltserlaubnis** wurde verkürzt: Erhalten Personen das Visum für hochqualifizierte Fachkräfte und halten sich dann ein Jahr in Japan auf, haben sie bereits nach dieser Zeit Anspruch auf eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung. Diese Frist wird also um zwei Jahre verkürzt.

Was bedeutet das für deutsche Arbeitgeber?

Die Anpassungen im Vergabeverfahren von Visa und Aufenthaltstiteln haben auch Auswirkungen auf die Bindung von Mitarbeitenden deutscher Unternehmen. Durch die Vereinfachungen in der Erlangung eines dauerhaften Aufenthaltstitels besteht die Möglichkeit, dass Mitarbeitende einfacher langfristig in Japan bleiben können. Resultat ist eine stabilere Planung und Investition in Projekte vor Ort.

Weitere Informationen

Eine Übersicht über die verschiedenen Kategorien der Arbeitsvisa für Japan finden Sie auf der Website der Japanischen Botschaft in Deutschland unter de.emb-japan.go.jp.

Alle weiteren Infos zu Japan haben wir Ihnen in unserer Länderübersicht zusammengestellt: firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2034182**.

Quelle: TK; Japanische Botschaft in Deutschland; sumikai.com; Japanisches Ministerium für ausländische Angelegenheiten; Japanische Ausländerbehörde; Japanische Außenhandelsorganisation

4. Sie entsenden? Kein Problem! Diesen Monat: Benelux

In unserer Serie zum Thema "Entsendung" stellen wir Ihnen in dieser Ausgabe die Benelux-Länder vor. Sind Sie schon in den Benelux-Ländern tätig und möchten Ihre Mitarbeiter nach Belgien, Luxemburg und/oder in die Niederlande entsenden? Hier finden Sie wichtige und hilfreiche Informationen, die Sie beachten sollten.

Belgien

Deutsche Unternehmen sind in Belgien mit einer Vielzahl von Firmenniederlassungen vertreten. Wer als deutscher Staatsbürger in Belgien arbeiten möchte, profitiert von der Freizügigkeit als Arbeitnehmer innerhalb der Europäischen Union.

Unabhängig davon können nationale Bestimmungen dazu führen, dass Sie als Arbeitgeber bei der Entsendung Ihrer Mitarbeitenden nach Belgien behördliche Anmeldungen beachten müssen.

Entsenden Sie eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter für eine vorübergehende Dienstleistung nach Belgien, dann ist im Vorfeld eine Meldung über das Portal Limosa erforderlich. Dies ist nötig, um die Einhaltung der nationalen Lohn-, Arbeitsrechts- und Arbeitssicherheitsvorschriften festzustellen.

Es gibt auch eine Reihe von Personengruppen, die von dieser allgemeinen Verpflichtung befreit sind. Diese Ausnahmen gelten unter Umständen für Montage-, Reparatur- oder Wartungsarbeiten sowie für Fernfahrer, selbstständige Geschäftsleute und Künstler.

Welche Dokumente Sie zur Meldepflicht vorlegen müssen, erfahren Sie bei den belgischen Behörden.

Sozialversicherung

Vergessen Sie außerdem die A1-Bescheinigung nicht: Denn wenn Sie Mitarbeitende im Rahmen einer Entsendung in das EU-Ausland schicken, gilt deutsches Sozialversicherungsrecht weiter. Hierfür müssen allerdings die Voraussetzungen zur Ausstrahlung erfüllt sein.

Einen entsprechenden Nachweis darüber erhalten Sie, wenn Sie im Vorfeld einen Antrag auf die Bescheinigung A1 an den zuständigen Sozialversicherungsträger stellen. Dies ist elektronisch über ein zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm oder mittels einer Ausfüllhilfe wie sv.net möglich.

In unseren FAQ unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2038394, finden Sie viele wichtige Informationen zum Thema "A1-Bescheinigung".

Weitere Einzelheiten zur Entsendung eines Mitarbeiters nach Belgien können Sie dem Merkblatt "Arbeiten in Belgien" auf der Webseite der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) unter [dvka.de](https://www.dvka.de) entnehmen.

Bitte beachten Sie auch die aktuellen Hinweise des Auswärtigen Amtes unter [auswaertiges-amt.de](https://www.auswaertiges-amt.de).

Niederlande

Die Beziehungen zwischen Deutschland und den Niederlanden sind vielseitig und freundschaftlich. Deutsche Staatsbürger dürfen im Rahmen der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit in den Niederlanden arbeiten oder Dienstleistungen anbieten. Es ist allerdings vorgeschrieben, dass sich ausländische Arbeitgeber an die geltenden Mindestarbeitsbedingungen und an Meldepflichten halten müssen.

Bei der Entsendung von Mitarbeitenden in die Niederlande müssen die niederländischen Arbeitsbedingungen eingehalten werden.

Die arbeitsrechtlichen Regelungen, die für Arbeitgeber relevant sind, finden Sie auf der offiziellen Website der niederländischen Regierung unter [business.gov.nl](https://www.business.gov.nl) in einer Checkliste: Zu den Regelungen zählen unter anderem Höchstarbeitszeiten, Urlaubstage, Qualifikationen, Unterkunft, die Einhaltung des Mindestlohns, Entrichtung der Mehrwertsteuer sowie Sicherheits- und Hygienevorschriften am Arbeitsplatz.

Meldepflicht

Seit dem 1. März 2020 müssen Sie Ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einer Entsendung in die Niederlande im Vorfeld über das Portal "postedworkers.nl" online melden. Neben der Art und Dauer des Einsatzes müssen detaillierte Angaben zu den entsandten Mitarbeitenden gemacht werden. Bei einem Verstoß droht im Regelfall ein Bußgeld von 12.000 Euro.

Grundlage für die Meldepflicht von Arbeitnehmern, die in die Niederlande entsandt werden, ist die Richtlinie 2014/67 EU des Europäischen Parlaments sowie das "WagwEU", das Gesetz zur grenzüberschreitenden Arbeit der Niederlande.

Das niederländische Ministerium für Soziales und Arbeit beantwortet in einem FAQ-Bereich alle Fragen rund um die Regelungen und hat eine Checkliste für ausländische Arbeitgeber mit insgesamt 45 Angaben zum Thema "Entsendung" veröffentlicht: [deutsch.postedworkers.nl](https://www.deutsch.postedworkers.nl).

Ausnahmen von der Meldepflicht

In bestimmten Fällen muss keine Meldung erfolgen, in anderen Fallkonstellationen reicht es, eine einmalige Jahresmeldung vorzunehmen.

Keine Meldung

In folgenden Fällen ist keine Meldung notwendig:

- Bei Entsendung von qualifizierten oder spezialisierten Mitarbeitenden, die die Erstmontage oder Installation von gelieferten Waren in einem Zeitraum von nicht mehr als acht Tagen durchführen. Die Baubranche ist hiervon ausgenommen.
- Bei Entsendung von Mitarbeitenden, die in einem Zeitraum von maximal zwölf aufeinanderfolgenden Wochen innerhalb von 36 Wochen dringende Wartungs- oder Reparaturarbeiten oder Software-Installationen bzw. Software-Anpassungen oder Unterricht zur Nutzung der gelieferten Software durchführen.
- Bei Entsendung im Rahmen von geschäftlichen Besprechungen in einem Zeitraum von nicht mehr als 13 aufeinanderfolgenden Wochen in 52 Wochen.
- Bei Entsendung für Aktivitäten wie die Teilnahme an wissenschaftlichen Konferenzen und Aktivitäten verschiedener Arten von Mitarbeitenden wie zum Beispiel Wissenschaftler, Journalisten, internationale Athleten und Künstler.

Einmalige Jahresmeldung

Bestimmte Dienstleister müssen nur einmal im Jahr eine Meldung vornehmen. Dies sind:

- Kleine Unternehmen (bis zu neun Mitarbeiter) mit einer Meldepflicht, die häufiger (zumindest dreimal im vorangegangenen Kalenderjahr) in den Niederlanden Tätigkeiten verrichten und sich in einem Umkreis von 100 Kilometern von der niederländischen Grenze befinden.
- Unternehmen im Straßengüterverkehr (ausgeschlossen von jeglicher Meldepflicht: Straßengüterverkehr in Transit und andere Arten von Verkehr zum Beispiel von Personen oder Verkehr über Wasser).

Für den Bereich Zeitarbeit und Baufirmen gilt die Beschränkung auf eine Jahresmeldung nicht.

Umfassende Informationen zum Arbeiten in den Niederlanden finden Sie auf der Seite der niederländischen Regierung unter [government.nl](https://www.government.nl).

Sozialversicherung

Entsenden Sie Mitarbeitende in die Niederlande, gilt deutsches Sozialversicherungsrecht weiter, sofern die Voraussetzungen zur Ausstrahlung erfüllt sind. Einen entsprechenden Nachweis erhalten Sie, indem Sie im Vorfeld einen Antrag auf die Bescheinigung A1 beim zuständigen Sozialversicherungsträger stellen. Dieser Vorgang ist ausschließlich elektronisch möglich – entweder über ein zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm oder über eine Ausfüllhilfe wie sv.net.

Weitere hilfreiche Informationen erhalten Sie auf der Webseite der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) in dem Merkblatt "Arbeiten in den Niederlanden" unter dvka.de.

Häufig gestellte Fragen und Antworten zur A1-Bescheinigung haben wir für Sie zusammengestellt unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2038394.

Das Auswärtige Amt stellt wichtige Hinweise zu Reisen in die Niederlande zur Verfügung unter auswaertiges-amt.de.

Luxemburg

Das Großherzogtum Luxemburg ist einer der kleinsten EU-Mitgliedstaaten und verzeichnet seit einigen Jahren das größte Bevölkerungswachstum in der Region. Derzeit leben dort ca. 13.000 Deutsche, darunter viele Doppelstaater. Zusätzlich pendeln täglich rund 50.500 Deutsche zur Arbeit in das Großherzogtum. Welche Vorschriften sind bei einer Mitarbeiterentsendung nach Luxemburg zu beachten? Wir haben die wichtigsten Informationen zusammengestellt.

Entsandte Mitarbeitende, die in Luxemburg eingesetzt werden, müssen spätestens am Tag des Arbeitseinsatzes beim Luxemburger Gewerbeamt (ITM) gemeldet werden. Arbeitgeber müssen sich auf der Plattform e-Detachment registrieren, um sicherzustellen, dass die Beschäftigungsbedingungen den luxemburgischen Vorgaben entsprechen.

Die Entsendemitteilung enthält Angaben zu den entsandten Mitarbeitern, zum entsendenden Unternehmen und zu den Dienstleistungen, die in Luxemburg ausgeführt werden sollen. Außerdem muss eine Kontaktperson benannt werden, die der luxemburgischen Arbeitsinspektion während der gesamten Entsendung als erster Ansprechpartner dient und das Unternehmen bei allen Entsendeangelegenheiten vor Ort vertritt.

Bei Aktivitäten, bei denen keine Vertragsbindung zu einem Kunden besteht, wie beispielsweise bei der Teilnahme an Veranstaltungen oder konzerninternen Besprechungen, muss grundsätzlich keine Entsendemitteilung abgegeben werden.

Sozialversicherung

Werden deutsche Mitarbeitende nach Luxemburg entsandt, unterliegen diese weiterhin dem deutschen Sozialversicherungsrecht. Hierfür müssen die Voraussetzungen zur Ausstrahlung erfüllt sein.

Als Nachweis für die Sozialversicherungspflicht in Deutschland müssen Sie als Arbeitgeber im Vorfeld einen Antrag auf die Bescheinigung A1 beim zuständigen Sozialversicherungsträger stellen. Dies ist ausschließlich elektronisch möglich – entweder über ein zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm oder über sv.net.

Häufig gestellte Fragen und Antworten zur A1-Bescheinigung haben wir für Sie zusammengestellt.

Das Merkblatt "Arbeiten in Luxemburg" auf der Webseite der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) enthält alle wichtigen Informationen zu den Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Das Auswärtige Amt informiert über aktuelle Hinweise zu Reisen nach Luxemburg.

Quelle: TK; DVKA; Auswärtiges Amt; Nieder-rheinische IHK; IHK Stuttgart; Haufe

5. Kein Sonderausgabenabzug bei Tätigkeit in Drittstaat

Vorsorgeaufwendungen wie Beiträge zur Renten- oder Arbeitslosenversicherung können nicht als Sonderausgaben abgezogen werden, wenn man für eine Tätigkeit in einem Drittstaat steuerfreien Arbeitslohn erhält. Das gilt auch nicht, wenn es im Drittstaat keine steuerliche Entlastung für die Aufwendungen gibt.

Bezieht ein Steuerpflichtiger für eine Tätigkeit in einem Drittstaat steuerfreien Arbeitslohn, sind hiermit im Zusammenhang stehende Vorsorgeaufwendungen nach § 10 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Teilsatz 1 EStG zur Vermeidung einer doppelten steuerlichen Berücksichtigung nicht als Sonderausgaben abziehbar. Das Verfassungsrecht verpflichtet den Gesetzgeber auch dann nicht, hiervon eine Ausnahme zu machen, wenn im Tätigkeitsstaat keine steuerliche Entlastung für die Aufwendungen gewährt wird.

Ein Arbeitnehmer war von seinem deutschen Arbeitgeber zeitlich befristet in die Volksrepublik China entsandt worden. Seinen inländischen Wohnsitz hat er behalten.

Im Streitjahr 2016 bezog der Arbeitnehmer sein Entgelt teilweise in China und teilweise in Deutschland. Der Arbeitslohn entfiel zu 87,82 Prozent auf die in China ausgeübte und zu 12,28 Prozent auf die im Inland ausgeübte Tätigkeit.

Gemäß dieser Aufteilung besteuerte das deutsche Finanzamt den Arbeitslohn im Umfang der inländischen Tätigkeit (12,28 Prozent) gemäß Art. 15 Abs. 1 DBA-China.

Im Übrigen stellte das Finanzamt die Einkünfte unter Progressionsvorbehalt steuerfrei (§ 32b Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 EStG).

Vorsorgeaufwendungen nur zum Anteil der inländischen Tätigkeit abzugsfähig

Entsprechend wurden auch die Beiträge zur deutschen gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung nur anteilig in die Berechnung der Sonderausgaben einbezogen: nämlich zu 12,28 Prozent und nach Abzug der 12,28 Prozent, die der Arbeitgeber als Beitrag geleistet hat.

Denn gemäß Einkommensteuergesetz sind Vorsorgeaufwendungen, die mit steuerfreien Einnahmen in Zusammenhang stehen, sind nicht als Sonderausgaben abziehbar (§ 10 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Teilsatz 1 EStG).

Finanzgericht und Bundesfinanzhof weisen Klage und Revision ab

Damit war der Arbeitnehmer nicht einverstanden: Bei der Besteuerung seines Arbeitslohns in China gab es keinen Abzug für Vorsorgeaufwendungen. Deswegen war er der Meinung, dass der deutsche Sonderausgabenabzug nicht hätte gekürzt werden dürfen.

Eine Klage vor dem Finanzgericht hatte keinen Erfolg – es wies die Klage ab. Das Abzugsverbot sei verfassungsgemäß, und zwar selbst dann, wenn der Drittstaat – also China – keine steuerliche Entlastung für solcherlei Aufwendungen gewährt.

Der Hintergrund dieser Regelung: Mit ihr soll eine doppelte steuerliche Berücksichtigung vermieden werden.

Der Bundesfinanzhof wies auch die Revision als unbegründet zurück (BFH-Urteil v. 14. Dezember 2022, Az. X R 25/21). Das Verbot des Sonderausgabenabzugs ist verfassungsgemäß, es liegt keine Verletzung des Verfassungsrechts vor.

Quelle: BFH-Urteil v. 14.12.2022, Az. X R 25/21; Haufe; BMF; TK-Lex

6. Zusatzvereinbarung zum Homeoffice darf gekündigt werden

Eine aktuelle Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm (LAG Hamm) vom 16. März 2023 hat Klarheit bezüglich der Beendigung von Homeoffice-Vereinbarungen geschaffen. Das Gericht hat festgestellt, dass eine gesonderte Kündigungsmöglichkeit in einer Zusatzvereinbarung "Homeoffice" zulässig ist.

Hintergrund: In einem Fall hatte ein Unternehmen mit einem Mitarbeiter eine Zusatzvereinbarung abgeschlossen, die das Arbeiten im Homeoffice regelte. Es wurde festgelegt, dass die Vereinbarung automatisch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses

endet, außer sie wird vorher von einer der Parteien gekündigt. Die Kündigung musste mit einer einmonatigen Frist schriftlich erfolgen. Zudem wurde vereinbart, dass der Mitarbeiter nach Ablauf der Kündigungsfrist wieder ausschließlich in den Unternehmensräumen arbeiten muss.

Der Mitarbeiter erhob Klage gegen die Kündigung der Zusatzvereinbarung und argumentierte, dass die Kündigungsklausel gegen das Transparenzgebot verstoße und eine Umgehung der Kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften darstelle.

Entscheidung des LAG Hamm

Das LAG Hamm stellte fest, dass die vereinbarte Kündigungsmöglichkeit in Bezug auf die Zusatzvereinbarung "Homeoffice" nicht die Hauptleistungspflichten des Arbeitsverhältnisses betrifft, sondern Bedingungen regelt, unter denen der Mitarbeiter von zu Hause arbeiten darf. Es handelt sich also nicht um eine einseitige Veränderung der Kernleistungspflicht des Mitarbeiters, sondern um eine Festlegung der Arbeitsbedingungen. Das Gleichgewicht des Arbeitsverhältnisses bleibt dabei unverändert.

Das Gericht betonte, dass die Regelungen in der Zusatzvereinbarung spezifische Abreden über den Arbeitsort betreffen, die nicht dem besonderen Kündigungsschutz unterliegen, sondern dem Direktionsrecht des Arbeitgebers.

Das LAG Hamm kam zu dem Schluss, dass es sich um ein "echtes" Teilkündigungsrecht handelt, da die Festlegung des Arbeitsorts nicht zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten des Arbeitgebers gehört (LAG-Urteil v. 16. März 2023, Az. 18 Sa 832/22).

Die Nichtvereinbarung spezifischer Gründe für die Beendigung der Homeoffice-Tätigkeit beeinträchtigt die Wirksamkeit des Teilkündigungsrechts nicht. Das Gericht sah keinen Verstoß gegen das Transparenzgebot und auch keine unangemessene Benachteiligung des Mitarbeiters.

Bedeutung der Entscheidung

Die Entscheidung bestätigt, dass Homeoffice-Vereinbarungen mit einer gesonderten Kündigungsmöglichkeit versehen werden können, ohne die strengen Anforderungen des Kündigungsschutzgesetzes erfüllen zu müssen. Dies schafft mehr Flexibilität bei der Vereinbarung von Beendigungsmöglichkeiten für Remote Work.

Quelle: openjur; LAG Hamm, Urteil v. 16.03.2023, Az. 18 Sa 832/22

7. Digital Nomads: Vorteile flexibler Arbeitsmodelle

Immer mehr Menschen suchen die Freiheit und Flexibilität, von überall auf der Welt aus zu arbeiten. Zudem sind die Kosten für Leben und Arbeit in vielen Ländern gesunken, was das Reisen und Arbeiten attraktiver macht. Durch Berücksichtigung einiger Aspekte können deutsche Arbeitgeber von den Vorteilen dieses neuen Arbeitsmodells profitieren.

Auf Basis einer umfangreichen Recherche der Reise- und Buchungsplattform Omio wurden Top-Destinationen für digitale Nomaden bestimmt. Faktoren wie Lebenshaltungskosten, Internetpreise und -geschwindigkeit, Verfügbarkeit von Co-Working-Spaces sowie Sicherheitsbedingungen waren ausschlaggebend. Danach sind die beliebtesten Ziele: Portugal, Spanien, Kroatien, Dubai und Kolumbien.

Dubai erlaubt es besonders Ehepartnern und Kindern, dank des "Virtual Working Visums" mitzukommen, bietet eine gut ausgebaute Infrastruktur für Familien und punktet mit hoher Sicherheit, schnellem Internet sowie vielen Co-Working-Spaces. Die Lebenshaltungskosten sind allerdings etwas höher als in den anderen Ländern.

Kolumbien, Portugal, Spanien und Kroatien zeichnen sich vor allem durch zahlreiche Co-Working-Spaces, schnelles Internet und vergleichsweise niedrigere Lebenshaltungskosten aus.

Die halbe Miete: schnelle Internetverbindung

Die Internetgeschwindigkeit vor Ort ist für Remote-Arbeitsmodelle ein wichtiger Faktor. Thailand, die USA, Dänemark, Spanien und Rumänien bieten beeindruckende Highspeed-Verbindungen, während Deutschland mit durchschnittlich 80 Megabit pro Sekunde deutlich hinterherhinkt.

Alle fünf Länder bieten spezielle Digital-Nomad-Visa an, welche die legale Arbeit im Ausland erleichtern, ohne dass sich die Personen um komplexe Einwanderungs- und Arbeitsgenehmigungsverfahren kümmern müssen. Viele Länder haben ähnliche Programme eingeführt, um die Wirtschaft zu unterstützen.

Voraussetzungen für die Digital-Nomad-Visa

In der Regel sind ein Reisepass, ein Visumsantrag und eine im Gastland gültige Krankenversicherung erforderlich, um ein solches Visum zu beantragen. Außerdem verlangen die meisten Länder einen Arbeitsvertrag von einem nicht ortsansässigen Unternehmen, ein Schreiben des Arbeitgebers über die Erlaubnis von Telearbeit sowie Einkommensnachweise. Mithilfe dieser Dokumente können die Gastländer sicherstellen, dass die Personen in der Lage sind, ihre Reise zu finanzieren, und dass sie keine finanzielle Belastung für das Land darstellen.

Seit 2020 haben mindestens 30 Länder Visa für Remote-Arbeitende eingeführt und ihre Anforderungen gelockert.

Sind einige Punkte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geklärt, können beide vom neuen Arbeitsmodell profitieren:

Flexibilität auf beiden Seiten

Legen Sie klar Ihre Erwartungen hinsichtlich der Arbeitszeiten dar und stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeitenden Zugang zu einer zuverlässigen Internetverbindung haben.

Klare Kommunikation

Für die Zusammenarbeit auf große Entfernung ist eine regelmäßige Kommunikation sehr wichtig. Nutzen Sie digitale Kommunikationstools wie Videokonferenzen oder Chat-Dienste, um den regelmäßigen und lebendigen Austausch mit Ihren Mitarbeitenden aufrechtzuerhalten.

Arbeitsverträge und Vergütung

Stellen Sie sicher, dass die Arbeitsverträge alle erforderlichen Bestimmungen abdecken. Berücksichtigen Sie bei der Vergütung die Lebenshaltungskosten im Zielland und eventuelle Währungsschwankungen. Klären Sie auch, welche Leistungen und Zusatzleistungen, wie beispielsweise Krankenversicherung oder Altersvorsorge, angeboten werden.

Rechtliche und steuerliche Aspekte

Informieren Sie sich über die rechtlichen und steuerlichen Aspekte der Beschäftigung von digitalen Nomaden. Unterschiedliche Länder haben unterschiedliche Regelungen, was ausländische Arbeitskräfte betrifft. Klären Sie, ob Sie einen Arbeitsvertrag oder eine Vereinbarung benötigen und welche steuerlichen Verpflichtungen sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Mitarbeitenden bestehen.

Unterstützung und Wohlbefinden

Bieten Sie Ihren Mitarbeitenden Unterstützung an – insbesondere bei administrativen Aufgaben. Klären Sie, welche Visa- oder Aufenthaltsgenehmigungen erforderlich sind und unterstützen Sie bei der Beantragung. Zeigen Sie auch Interesse am Wohlbefinden Ihrer Beschäftigten, indem Sie beispielsweise regelmäßige Feedbackgespräche führen.

Weiterbildung und Entwicklung

Digitale Nomaden sind oft selbstmotivierte und lernbereite Personen. Fördern Sie ihre Weiterbildung und Entwicklung, indem Sie ihnen Zugang zu Schulungen, Online-Kursen oder Konferenzen ermöglichen. Stellen Sie sicher, dass sich Ihre Mitarbeitenden fachlich weiterentwickeln und ihre Fähigkeiten auf dem neuesten Stand halten können.

Quelle: Expat News; Omio

Weitere Information zu Themen rund um Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem Firmenkundenportal unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de).

Vertiefte Informationen, Gesetzestexte und praktische Rechner haben wir für Sie in unserem Online-Lexikon zur Sozialversicherung TK-Lex zusammengestellt unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).