



„Homeoffice“ aus dem Ausland

Rechtliche Stolperfallen beim mobilen Arbeiten



(in Deutschland bestehende)

Möglichkeit zu „Home-Office“ bzw. „Remote-Work / Mobile Arbeit“
soll vom Ausland aus genutzt werden, z. B. „Workation“

- nicht:**
- > Dienstreise
 - > Grenzgänger
 - > insgesamt ausländisches Arbeitsverhältnis

- **nicht** einseitig vom Arbeitgeber anzuordnen
- **kein** gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers
(möglicherweise Anspruch aus Arbeitsvertrag, Gleichbehandlungsgrundsatz, Betriebsvereinbarung)

→ Mobile Arbeit braucht Vereinbarung.

- **Ort** der Arbeit
 - Wo soll gearbeitet werden?
 - Bei variablen Modellen: Prozess definieren
- **Inhalt** der Arbeit
 - Was im Betrieb / was mobil oder im Homeoffice
 - Kommunikationsprozesse
- **Arbeitszeit**
- **Arbeitsmittel**
 - Wer stellt was / wer trägt welche Kosten?
- **Datenschutz**

Allgemeine Regelung meist vorhanden.

Geltung auch für Arbeit aus dem Ausland



Regelungen auch auf Tätigkeit im Ausland anwendbar?

maßgeblich: **Wortlaut** der Regelung, ggf. Auslegung

(im Regelfall nicht direkt auf Auslandstätigkeit anzuwenden)



Praxis-Tipp:

ausdrückliche Regelung für das Ausland treffen:

„kein
mobiles Arbeiten im
Ausland“

„mobiles Arbeiten im
Ausland
nur nach Vereinbarung
im Einzelfall“

„mobiles Arbeiten im Ausland
zulässig..“
- in A-, B-, ... /nicht in X-Land
- Modalitäten (z. B. Dauer,
Ankündigungsfrist, be-
sondere Vereinbarungen,...)

Arbeitsrecht

- **Welches Arbeitsrecht ist anzuwenden (Vertragsstatut)?**
 - **Rom-I-Verordnung:**
 - Recht des Staates, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet
 - aber: sog. Eingriffsnormen des Gastlandes gelten zwingend (z. B. Mindestlohn, Arbeitsschutz,...)
 - **EU:** jeweilige Umsetzung der Entsenderichtlinie beachten



Praxis-Tipp: Schriftliche Vereinbarung treffen (>Nachweisgesetz)

Aufenthaltsrecht

- Wird ein Visum / eine Arbeitserlaubnis benötigt?

- EU: Freizügigkeit



gilt nur für EU-Bürger, Vorsicht bei Drittstaatlern



Meldepflichten

- Drittstaaten: einschlägige nationale Bestimmungen



Touristen-Visum meist nicht ausreichend für Arbeitsaufnahme

Sozialversicherungsrecht

- Was gilt für Sozialversicherungsbeiträge?
 - EU: grds. Beschäftigungslandprinzip aber Ausnahme: **Entsendung**
 - Sozialversicherung in Deutschland **bleibt bestehen**
 - **A1-Bescheinigung** nötig
 - Drittstaaten:
 - ggf. Sozialversicherungsabkommen / einschlägige Bescheinigung



sonst doppelte Beiträge möglich

Steuerrecht

- Entsteht steuerlich eine **Betriebsstätte** im Ausland?



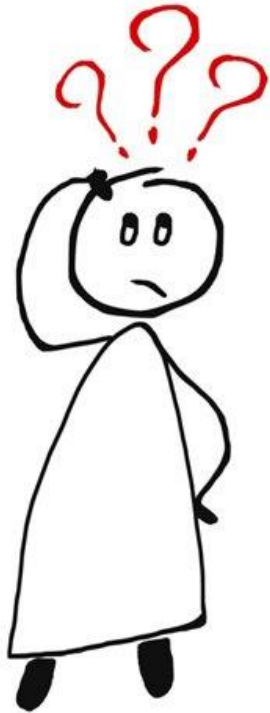
würde ggf. dort zu **Steuerpflicht des Unternehmens** führen

- **Prüfung** nach steuerlichen Vorschriften des jeweiligen Landes erforderlich

- **Lohnsteuerpflicht** für Arbeitnehmer im Ausland?



183-Tage-Regel



Fragen?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Dr. Frauke Kamp

**Referentin Arbeits- und
Sozialversicherungsrecht**

kamp@muenchen.ihk.de

089 5116 - 1256

 ihk-muenchen.de

 ihk-muenchen.de/newsletter

