



TaylorWessing

Workation – Welche Stolperfallen Arbeitgeber kennen sollten

28.6.2023 | Dr. Carlo Maus und Dr. Michael Beer

Agenda

1	Homeoffice im Ausland	3
2	Risiken der Verlagerung der Tätigkeit ins Ausland für den Arbeitgeber	4
3	Detailbetrachtung: Sozialversicherungsrechtliche Implikationen des Homeoffice im EU-Ausland	6
4	Homeoffice-Vereinbarung und Aufstellung einer entsprechenden Richtlinie	8



Von der Randerscheinung zur neuen Arbeitswirklichkeit: Homeoffice im Ausland

CoViD-19- Pandemie als Brandbeschleuniger für eine umfassenden Digitalisierung der Arbeitswelt („Arbeiten 4.0“)

- Digitaler Wandel führte zu einer zeitlichen und räumlichen Entgrenzung der Arbeitsleistung
- Kostenoptimierung (z.B. Reduzierung von Büroflächen), Erschließung neuer Bewerbermärkte (z.B. ortsungebundenes Arbeiten im Ausland), Erhöhung Attraktivität bei Bewerbern

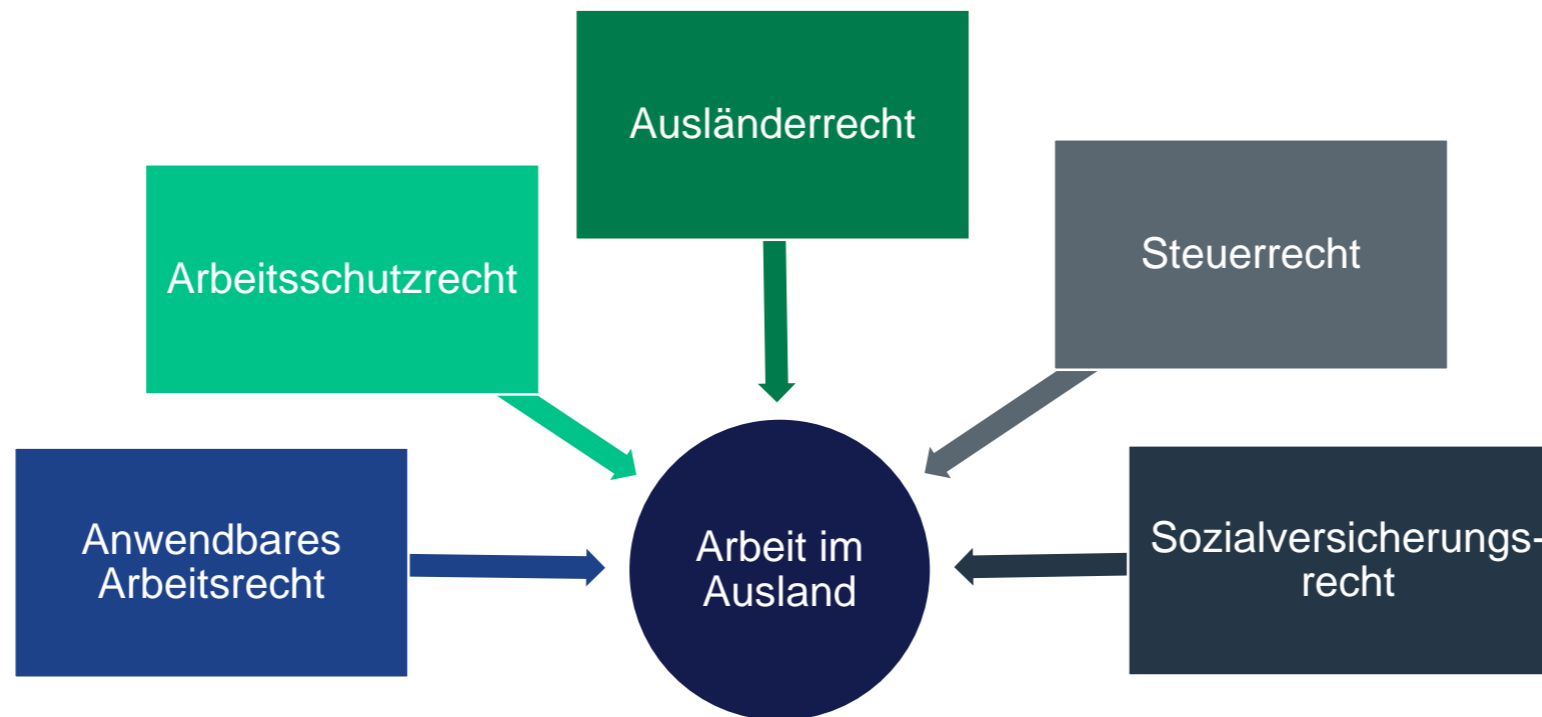
Folge-Phänomen: Institutionalisierung von Homeoffice und Mobiler Arbeit weckt bei vielen Arbeitnehmern zunehmend den Wunsch, die Home-Office-Tätigkeit im Ausland zu verrichten

- Staaten werben mit Jahresvisa zu attraktiven Konditionen (z.B. Dubai)
- Familie im Ausland



Risiken der Verlagerung der Tätigkeit ins Ausland für den Arbeitgeber

Wunsch der Mitarbeiter, nicht mehr nur im inländischen Homeoffice zu arbeiten, ist mit einer **Vielzahl zu klärender Rechtsfragen** verbunden. Die Verlagerung der außerbetrieblichen Arbeit ins Ausland kann zu erheblichen Risiken führen:



Risiken der Verlagerung der Tätigkeit ins Ausland für den Arbeitgeber

Anwendbares Arbeits(schutz)recht

Rechtswahlklausel vorhanden?

Gefahr: Verschiebung des
gewöhnlichen Arbeitsortes ins Ausland
und damit zumindest teilweise
Anwendbarkeit des ausländischen
Arbeitsrechts

Beachtung von zwingendem
Arbeitnehmerschutzrecht

Ausländerrecht

Tätigkeit in EU/EWR oder Drittstaat?

Erfordernis der Beantragung einer
Arbeitserlaubnis

Registrierungspflichten

Steuerrechtliche Implikationen

183-Tage-Regel bei Beibehaltung des
deutschen Wohnsitzes

Gefahr einer steuerrechtlich relevanten
Betriebsstätte

Detailbetrachtung: Sozialversicherungsrechtliche Implikationen des Homeoffice im EU-Ausland

Grundsatz bei regelmäßiger Tätigkeit: Tätigkeitsort als Anknüpfungspunkt

= Versicherungspflicht im Beschäftigungsstaat



1. Ausnahme:

Entsendung nach Art. 12 VO Nr. 883/2004

Person bleibt in Deutschland sozialversicherungspflichtig

Enges Verständnis!

Erforderlich ist **Weisung** des Arbeitgebers – ausländisches Home Office auf Wunsch des Arbeitnehmers nicht erfasst



2. Ausnahme:

Regelmäßige Tätigkeit in zwei Mitgliedsstaaten

Mitteilung bei der DVKA bzw. dem Spitzenverband Bund der Krankenkassen erforderlich

Person bleibt in Deutschland sozialversicherungspflichtig, wenn...

- ...sie regelmäßig im Deutschland und im ausländischen Home Office tätig ist,
- ...ihren Wohnsitz in Deutschland hat **und**
- ...in Deutschland entweder wesentlichen Teil der Tätigkeit ausübt **oder**
- ...nur bei einem AG beschäftigt ist, dessen Sitz in Deutschland liegt

Detailbetrachtung: Sozialversicherungsrechtliche Implikationen des Homeoffice im EU-Ausland

Unregelmäßige Tätigkeiten im Ausland



1. Fallgruppe: marginale, aber regelmäßige Tätigkeiten im Ausland

Irrelevant bei der Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungssystems

EuGH: Tätigkeit von 6,5 % der Gesamtjahresarbeitszeit unerheblich



2. Fallgruppe: unregelmäßige Tätigkeiten im Ausland

Keine gesetzliche Regelung, daher Grundsatz: Sozialversicherungspflicht am jeweiligen Tätigkeitsort

Möglich: Ausnahmereinbarung zwischen Behörden nach Art. 16 VO Nr. 883/2004



Wegen der unklaren Rechtslage sollte sich der Arbeitgeber schon im Vorfeld mit der zuständigen DVKA oder dem Spitzenverband Bund der Krankenkassen abstimmen und **Ausnahmeregelung beantragen!**

Ausschluss der Gefahr des eigenmächtigen Homeoffice im Ausland durch Abschluss einer Homeoffice-Vereinbarung und Aufstellung einer entsprechenden Richtlinie

Typische Regelungsinhalte:

Untersagung eigenmächtiger
Auslandstätigkeit

Untersagung
Auslandstätigkeit im Nicht-
EU/EWR-Ausland

Maximale Zeiten für
Auslandstätigkeiten

Risikoverteilung für
Quarantäne- und
Reisebeschränkungen

Verpflichtungen zum
Datenschutz

Beendigung des
Homeoffice bzw. Pflicht
zur Rückkehr

**Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

Ihre Fragen



Ihr Ansprechpartner

Michael Beer ist als Fachanwalt für Arbeitsrecht Mitglied der Praxisgruppe Employment, Pensions & Mobility bei Taylor Wessing und berät mittelständische Unternehmen ebenso wie internationale Großkonzerne in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts.

Michael Beer verfügt ein besonderes Wissen um alle Facetten des entgrenzten Arbeitens. Er berät nicht nur regelmäßig zu den Themenbereichen Mobiles Arbeiten, Auslandseinsätze und dem Aufbruch klassischer Arbeitszeitsysteme, sondern zudem zu allen relevanten Fragestellungen des flexiblen Personaleinsatzes (befristeter Personaleinsatz, zeitgeringfügige Beschäftigung, Werk- und Dienstverträge inkl. Fragen der Künstlersozialversicherung). Einen weiteren Themenschwerpunkt seiner Tätigkeit bildet die Begleitung und Durchführung notwendiger betrieblicher Restrukturierungsmaßnahmen.

Sprachen

- Deutsch, Englisch



Dr. Michael Beer

Salary Partner
München

+498921038-259
m.beer@taylorwessing.com

Beratungsschwerpunkte

- Arbeitsrecht

Ihr Ansprechpartner

Carlo Maus ist Mitglied des arbeitsrechtlichen Teams im Münchener Büro.

Er berät deutsche und internationale Unternehmen sowie Führungskräfte in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts einschließlich der arbeitsgerichtlichen Prozessführung und der Vertretung in betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstellen.

Sprachen

- Deutsch, Englisch



Dr. Carlo Maus

Associate
München

+49 40 36803-150
c.maus@taylorwessing.com

Beratungsschwerpunkte

- Arbeitsrecht

