



HOMEOFFICE IM AUSLAND?

DAS MÜSSEN ARBEITGEBER BEACHTEN

Rechtliche Vorschriften einfach erklärt

VON

Pieter Manden LLM MBA



ÜBER WORKATIONS...

Workations entwickeln sich zu einem wichtigen Vorteil für Arbeitnehmer; und das aus gutem Grund. Denn warum sollten Mitarbeiter nur von zu Hause aus arbeiten dürfen, wenn sie gar nicht mehr Vollzeit im Büro erscheinen müssen? Warum sollte der Aufenthaltsort mobiler Arbeit nicht erweitert werden? Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, eine gewisse Zeit lang aus dem Ausland arbeiten zu dürfen, ist ein hervorragendes Beispiel, um mehr Flexibilität am Arbeitsplatz zu schaffen. Und das Schöne an dieser Flexibilität ist, dass sie fast keine Kosten verursacht. Natürlich nur solange dem Unternehmen keine zusätzlichen Kompensationen für das Arbeiten aus dem Ausland entstehen und dieses Modell keine unerwarteten Verpflichtungen auslöst. Da der Arbeitgeber über den ersten Punkt, die Zahlung einer Kompensation an die Mitarbeiter, frei entscheiden kann, konzentriert sich dieses Whitepaper auf den zweiten Punkt, also auf die unerwarteten Verpflichtungen.



In der Regel hängen diese unerwarteten Verpflichtungen für den Arbeitgeber mit den Compliance-Risiken des Arbeitens aus dem Ausland zusammen. Praktische Beispiele hierfür sind die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Lohn- und Gehaltsabrechnung im Zielland aufzusetzen oder die Übernahme der finanziellen Haftung für den Fall, dass ein Arbeitnehmer während seines Auslandsaufenthalts medizinische Hilfe benötigt. Diese Beispiele lassen die Frage aufkommen, welche Compliance-Risiken mit dem Arbeiten aus dem Ausland verbunden sind und wie Arbeitgeber diese Wagnisse bewältigen oder sogar präventiv minimieren können.

WORKATION: MOBILES ARBEITEN AUS DEM AUSLAND

Eine Definition

Bevor wir uns mit den rechtlichen Vorschriften für das mobile Arbeiten aus dem Ausland näher befassen, ist es wichtig, den Begriff *Workation* einheitlich zu definieren. Kurz gesagt, steht *Workation* für eine Situation, in der sich Mitarbeiter zu privaten Zwecken im Ausland aufhalten und dort gleichzeitig ihrer gewohnten Berufstätigkeit nachgehen.

Die vier folgenden Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit es sich um eine *Workation* handelt:

- 1. Im Ausland:** Arbeitnehmer müssen sich außerhalb des Landes befinden, in dem sie beschäftigt sind und in der sie ihren gewöhnlichen Wohnsitz haben. Der Arbeitnehmer gibt folglich seinen Wohnsitz im Heimatland während des Arbeitsaufenthalts nicht auf.
- 2. Privater Natur:** Der Auslandsaufenthalt ist privat motiviert und verfolgt keinerlei geschäftliche Ziele. Eine *Workation* kann also nicht mit einer Geschäftsreise gleichgesetzt werden. Allerdings besteht die Möglichkeit, einen Arbeitsaufenthalt mit einer Geschäftsreise zu kombinieren, z.B. wenn ein Arbeitnehmer nach dem Besuch eines Geschäftsseminars für ein paar weitere Tage im Ausland bleibt.
- 3. Gewerbliche Tätigkeit:** Der Mitarbeiter übt nur Arbeitstätigkeiten aus, die ausschließlich seinem Arbeitgeber im Heimatland zugutekommen. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer im Zielland keine lokale Wertschöpfung erbringt.
- 4. Kurzzeitige Dauer:** Der Aufenthalt im Zielland ist vorübergehend, d. h. die Grenze von 183 Tagen darf in einem laufenden 12-Monats-Zeitraum (kumuliert pro Land) nicht überschritten werden. Aus diesem Grund haben viele Arbeitgeber die maximale Anzahl an Arbeitstagen, die im Ausland verbracht werden dürfen, auf eine Höchstzahl von Arbeitstagen begrenzt, die deutlich unter diesen sechs Monaten liegen. So dürfen Mitarbeiter häufig nur 30 oder 60 Tage aus dem Ausland arbeiten.

ZUSAMMENFASSUNG DER COMPLIANCE-THEMEN

Die nachstehende Übersicht unterscheidet zwischen steuerlichen sowie rechtlichen Aspekten in Bezug auf die Compliance-Themen und fasst zusammen, welche Risiken im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen bestehen.

STEUERRECHTLICHE RISIKEN

Körperschaftsteuer

Es besteht das Risiko, dass ein Arbeitnehmer eine sogenannte Betriebsstätte (engl. Permanent Establishment) im Ausland bildet. Dies würde eine Körperschaftsteuerpflicht für den Arbeitgeber im Zielland auslösen. Die finanzielle Last der fälligen Steuern muss dabei nicht unbedingt hoch sein, doch ist der, mit dieser Verpflichtung einhergehende Verwaltungsaufwand, unverhältnismäßig hoch.

Lohnsteuer

Durch das Arbeiten aus dem Ausland besteht das Risiko, dass der Arbeitgeber eine Lohnbuchhaltung im Zielland einrichten muss, um die anfallende Lohnsteuer dort zu berechnen, den entsprechenden Betrag vom Bruttogehalt der Mitarbeiter einzubehalten und dann an das hiesige Finanzamt abzuführen. Wenn privat reisende Mitarbeiter eine Betriebsstätte im Zielland bilden sollten, löst dies ebenfalls eine Lohnsteuerpflicht aus. Solange mobil-arbeitende Mitarbeiter im Ausland jedoch keine Betriebsstätte darstellen, wird die Lohnsteuerpflicht im Allgemeinen nur in Ausnahmefällen ausgelöst.

Sozialversicherung

Beim mobilen Arbeiten aus dem Ausland entsteht ein zweifaches Risiko in Bezug auf die Sozialabgaben. Zum einen besteht die Gefahr, dass der Arbeitnehmer den Schutz des Sozialversicherungssystems seines Heimatlandes verliert und zum anderen kann es sein, dass das Sozialversicherungssystem des Ziellandes Anwendung findet. Beide Risiken lassen sich in der Europäischen Union und weiteren Ländern mit einem Sozialversicherungsabkommen verhältnismäßig leicht handhaben.

Einkommensteuer

In Bezug auf die persönliche Einkommensteuer besteht das Risiko darin, dass der Arbeitnehmer im Zielland einkommensteuerpflichtig wird. Wenn dies den Arbeitgeber nur indirekt betrifft, kann zum Beispiel die Einkommensteuerpflicht der Arbeitnehmer die Lohnsteuerpflicht des Arbeitgebers auslösen.

RECHTLICHE RISIKEN

Lokales Arbeitsrecht

Beim mobilen Arbeiten aus dem Ausland besteht das Risiko, dass das lokale Arbeitsrecht zur Anwendung kommt. Sofern im Arbeitsvertrag ausdrücklich festgelegt ist, dass das Arbeitsrecht des Heimatlandes gilt, ist es unwahrscheinlich, dass lokales Arbeitsrecht auferlegt wird. Dies kann bei individuellen Vereinbarungen jedoch anders sein, z. B. in Bezug auf Mindestlohn und Arbeitsbedingungen.

Fürsorgepflicht

Jeder Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Arbeitnehmern. Allerdings ist relativ unklar, worin diese Fürsorgepflicht im Detail besteht und wann die Pflicht erfüllt ist. Im Allgemeinen schreibt die Fürsorgepflicht dem Arbeitgeber vor, alles zu tun, was vernünftigerweise von ihm erwartet werden kann. Folglich ist die Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers während einer *Workation* wahrscheinlich geringer, als wenn der Arbeitnehmer vom Büro aus arbeitet. Gleichzeitig bedeutet dies aber auch, dass ein Unfall während der mobilen Arbeit aus dem Ausland auch als Arbeitsunfall angesehen werden kann und der Arbeitgeber dafür die (Teil-)Verantwortung trägt.



Internet und Datensicherheit

Es besteht das Risiko, dass aus dem Ausland arbeitende Arbeitnehmer gegen Sicherheitsvorschriften im Heimat- oder Zielland, wie zum Beispiel die DSGVO oder das lokale Verbot der Nutzung von VPNs, verstoßen. Ein solcher Verstoß könnte auch in Kundenverträgen begründet sein, die es Dienstleistern untersagen, ihre Dienste von bestimmten Ländern aus zu erbringen.

Sanktionierte Länder

Es ist eher unwahrscheinlich, dass Mitarbeiter ihre *Workation* in einem Land verbringen wollen, das von Institutionen wie der UN oder der EU sanktioniert wird. Dennoch ist es nicht unmöglich und daher empfehlenswert, eine Liste der sanktionierten Länder vorzuhalten.

Die Liste möglicher Compliance-Risiken mag abschreckend wirken, doch sollte sie es nicht. Denn die aufgeführten Risiken unterscheiden sich kaum von denen, die auch dann bestehen, wenn Arbeitnehmer aus geschäftlichen Gründen im Ausland arbeiten, z. B. während einer Geschäftsreise. Außerdem haben Arbeitnehmer auch früher ab und zu während ihres Urlaubs aus dem Ausland gearbeitet, als der Begriff *Workation* noch nicht etabliert war. Da keines dieser Beispiele bisher als großes Problem angesehen wurde oder wird, sollten die genannten Risiken auch nicht nur für *Workations* geltend gemacht werden. Vielmehr sollte man sich den potenziellen Risiken bewusst sein und versuchen, diese zu beherrschen oder gar präventiv zu minimieren.



DETAILLIERTE BEURTEILUNG DES BETRIEBSSTÄTTENRISIKOS (PERMANENT ESTABLISHMENT RISK - PE)

Bei genauerer Betrachtung kommt man zu dem Schluss, dass es unwahrscheinlich ist, dass Workations ein erhebliches PE-Risiko darstellen. Wie der Name schon sagt, setzen PEs ein gewisses Maß an Dauerhaftigkeit voraus. Eine Workation ist ihrem Wesen nach jedoch vorübergehend, zeitlich kurz befristet und im Allgemeinen nicht dauerhaft ausgelegt. Die OECD und die Vereinten Nationen, deren Steuerabkommensmodelle und Gesetzeskommentare weitgehend gängige Praxis sind, unterstützen diese Definition. Beide Institutionen stimmen überein, dass eine sogenannte feste Geschäftseinrichtung und eine Dienstleistungsbetriebsstätte in der Regel nicht vorliegen, wenn die Anwesenheit im anderen Land weniger als 183 Tage im Jahr beträgt. Dies ist einer der Gründe, warum ein Auslandsaufenthalt, der diesen Schwellenwert überschreitet, nicht mehr als »vorübergehend« eingestuft wird. Infolgedessen werden selbst Länder, die eine noch strengere Politik in Bezug auf eine feste Geschäftseinrichtung und eine Dienstleistungsbetriebsstätte als die OECD und die Vereinten Nationen verfolgen, Arbeitnehmer, die eine Workation genießen, kaum als Betriebsstätte ansehen.

Dennoch müssen drei weitere Faktoren bei einem Betriebsstättenrisiko berücksichtigt werden:

Lokale Präsenz

Arbeitgeber haben generell keine Niederlassungen oder Einrichtungen im Zielland. Falls doch, muss klargelegt werden, dass der Arbeitnehmer das Büro nicht aufsucht oder Tätigkeiten zugunsten der lokalen Einheit ausübt. Eine Abweichung hiervon führt nicht immer und nicht automatisch zu einem erheblichen PE-Risiko. Es wäre jedoch schwierig, mit Gewissheit zu sagen, dass Workations in diesem Fall kein PE-Risiko darstellen.

Kumulierung



Um die 183-Tage-Schwelle zu erreichen, kann es erforderlich sein, mehrere Arbeitsaufenthalte im selben Zielland zu berücksichtigen. Mit anderen Worten: Mehrere reisende Mitarbeiter, die aus einem Zielland arbeiten, können das PE-Risiko in diesem Land erhöhen. Es ist auch wichtig zu beachten, dass diese Kumulierung nicht nur für Mitarbeiter aus verschiedenen Abteilungen gilt, die im selben Land eine Workation durchführen. Das PE-Risiko erhöht sich auch, wenn es gewisse organisatorische Überschneidungen gibt. So kumulieren beispielsweise verschiedene Mitarbeiter, die an demselben Projekt arbeiten und sich im selben Zielland befinden, das PE-Risiko. Dies ist zwar bei Geschäftsreisen häufig der Fall, aber kaum bei Arbeitsaufenthalten. Dennoch zeigt das Beispiel, warum es wichtig ist, diese beiden Arten von Reisen voneinander zu unterscheiden

Betriebsstätte als abhängiger Vertreter

Anders als die bereits erwähnten Betriebsstättenformen der festen Geschäftseinrichtung und der Dienstleistungsbetriebsstätte kann die Betriebsstätte als abhängiger Vertreter als einzige Form auch bei einer Workation von weniger als 183 Tagen ein erhebliches Risiko darstellen. Es handelt sich um die sogenannte abhängige Betriebsstätte. Kurz gesagt: Die OECD und die Vereinten Nationen betrachten einen abhängigen Vertreter als einen Arbeitnehmer, der gewöhnlich die Hauptrolle bei Vertragsabschlüssen spielt. Es ist allgemein anerkannt, dass der Begriff gewöhnlich hierbei eine bestimmte Häufigkeit impliziert, zum Beispiel fünf Vertragsabschlüsse, bei denen eine Person die führende Rolle spielt. Dies schließt jedoch nicht die theoretische Möglichkeit aus, dass ein abhängiger Bediensteter während einer eintägigen Workation eine Betriebsstätte darstellt. Aus diesem Grund wird empfohlen, zwei zusätzliche Maßnahmen zu ergreifen, um das Risiko der Betriebsstätte als abhängiger Vertreter bei Workations einzudämmen und zu managen.

Die **erste Maßnahme** besteht darin, zu bestimmen, wer als abhängiger Vertreter gilt. In der Regel sind die meisten Arbeitnehmer keine abhängigen Beauftragten, da sie beim Abschluss von Verträgen üblicherweise nicht die erforderliche führende Rolle spielen. Beispiele für Mitarbeiter, die eher als abhängige Vertreter infrage kommen, sind leitende Angestellte sowie Mitarbeiter in Verkaufsfunktionen. Infolgedessen müssen die Workation-Anfragen dieser Mitarbeiter besonders geprüft werden.

Die **zweite Maßnahme** besteht darin, das tatsächliche PE-Risiko für abhängige Vertreter bei diesen Workation-Anträgen zu bewerten. Dabei sind folgende Fragen zu berücksichtigen: Wie oft führt der Mitarbeiter normalerweise risikoreiche Tätigkeiten aus? Ist es realistisch, dass der Mitarbeiter diese Tätigkeiten während der geplanten Workation nicht ausüben wird?

COMPLIANCE-RISIKEN MANAGEN UND MINIMIEREN

Arbeitgeber sollten sich nicht nur über die mit *Workations* verbundenen Risiken informieren, sondern diese auch aktiv managen und minimieren können. Dies kann auf vielerlei Weise geschehen. Ein gängiger Weg ist die Ausarbeitung einer firmeninternen Richtlinie. Sie zwingt das Unternehmen dazu, zu überlegen, was es zulassen will – und was nicht, eigene Risikoneigung einzuschätzen und festzuhalten, welche potenziellen Einschränkungen es geben soll.

Dies ist nicht nur für die Einhaltung der Compliance-Vorschriften relevant. Es kann darüber hinaus verschiedene geschäftliche Einwände geben, die gegen eine *Workation* sprechen, z.B. wenn der Mitarbeiter zu einer bestimmten Zeit im Büro sein muss oder wenn der Zeitunterschied zwischen dem Heimatort und dem Zielort zu groß ist.

Außerdem ist es für die Verwaltung von Workations von entscheidender Bedeutung, dass ein **entsprechender Prozess** vorhanden ist. Schließlich kann etwas Unbekanntes nicht gemanagt werden. Der Prozess beginnt damit, dass der Mitarbeiter einen Antrag auf Workation stellt. Anschließend sollte die Genehmigung des Vorgesetzten eingeholt und die Einhaltung der steuerlichen und rechtlichen Vorschriften unter Berücksichtigung der firmeninternen Richtlinien geprüft werden.

Sobald der Workation-Antrag genehmigt wurde, sollte der Prozess die Beantragung einer Sozialversicherungsbescheinigung vorsehen. Weitere mögliche Maßnahmen sind die Erstellung und Benachrichtigung der Auslandsreisekrankenversicherung des Unternehmens, die Erstellung eines Nachtrags zum Arbeitsvertrag, die Erstellung einer Arbeitgeberbescheinigung und eines Merkblatts für die Mitarbeiter. Idealerweise wird der **Prozess digital unterstützt** und kombiniert die zuvor genannten Prozessanforderungen. Ein technologiegestützter Prozess spart zudem sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem Arbeitgeber Zeit und bietet weitere Vorteile. Ist beispielsweise die Zahl der *Workation*-Anfragen hoch, kann die Technologie helfen, sich auf die Anträge zu konzentrieren, die potenziell problematisch sind. Außerdem kann ein digitaler Prozess helfen, einen Prüfpfad einzurichten, sodass alle Informationen und Unterlagen leicht zugänglich sind. Ein **solider, firmeninterner (und technologiegestützter) Prozess** sollten den Weg dafür ebnen, dass sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber eine angenehme und sichere Workation genießen können. Und genau das ist das Ziel: Workations sollen ein Vorteil für die Arbeitnehmer sein und nicht zu einer Belastung für den Arbeitgeber werden.

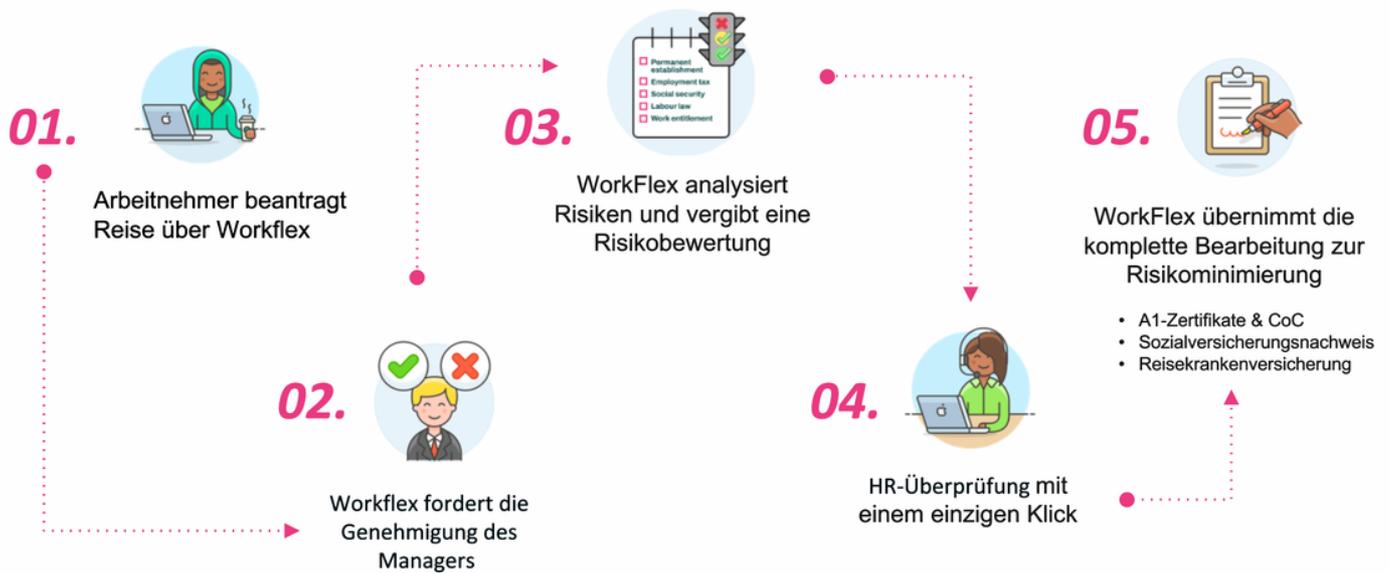
Unsere Lösung

Wir haben bei WorkFlex haben eine intuitive Software entwickelt, die es Arbeitgeber erlaubt mobiles Arbeiten im Ausland als Mitarbeiter Benefit anzubieten – ganz ohne Risiken. Mithilfe unserer Software können Sie:

- **Compliance Risiken eliminieren.** WorkFlex kümmert sich um alle Compliance- & Steuerrisiken, die bei Workations auftreten können. Körperschaftssteuer, Lohnsteuer, Sozialversicherung, Arbeitsrecht und Arbeitsberechtigung.
- **Administrative Kosten reduzieren.** Es müssen keine teuren Anwälte oder Personal angestellt werden, um die Workation-Anfragen zu bearbeiten. Vermeiden Sie potenzielle Bußgelder, Zinsen und Strafen, in dem Fall, dass Workationrisiken eintreten, da WorkFlex die Haftung übernimmt.
- **Zeit sparen.** Verwalten Sie Workationanfragen auf einer automatisierten Plattform und erhalten Sie Unterstützung bei der Handhabung von Dokumentationen und möglichen Verhandlungen mit ausländischen Behörden.



SO FUNKTIONIERT'S



“Bei TIMOCOM sind Urlaub und Arbeit keine Gegensätze! Dank der smarten, unkomplizierten Unterstützung durch Workflex bei Compliance Themen, Administration & großartigem Customer Support, können unsere Mitarbeitenden bis zu 120 Tage im Jahr aus dem Ausland arbeiten. Unsere TIMOs haben bisher bereits 2567 Tage im Ausland gearbeitet.”



Luisa Schlüter
HR Business Partner bei TIMOCOM

Wir bei allygatr lieben remote!
Ob Workation im Team oder individuelles Arbeiten aus dem Ausland – WorkFlex als Tool hat den administrativen Aufwand für uns um mehr als 95% gesenkt!



Benjamin Visser
Founder & CEO von allygatr



Neugierig geworden?

Sie wollen mobiles Arbeiten in Ihrem Unternehmen als Benefit anbieten und mehr darüber erfahren, wie Sie dies einfach & effizient mit der All-in-one Software von WorkFlex ermöglichen können? Unser Team steht Ihnen mit Rat & Tat bei Seite!



+49 30 31197038



hello@getworkflex.com

Let's talk

Gerne können Sie sich auch ein unverbindliches Meeting mit unserem WorkFlex-Team buchen und individuelle Fragen direkt klären.

Folgen Sie den **200+ Arbeitgebern**, die WorkFlex bereits anbieten.

