

Homeoffice im Ausland: Was muss beachtet werden?

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

Immer mehr Arbeitnehmer arbeiten aus dem Homeoffice im Ausland, bei der Planung und Umsetzung ist jedoch einiges zu beachten.

In den letzten Jahren zeigt sich auch in der deutschen Arbeitswelt ein neuer Trend: die sogenannte „Workation“. Dabei handelt es sich um eine Form des Urlaubs, die aus den englischen Wörtern „Work“ und „Vacation“ zusammengesetzt ist. Diese Form des Urlaubs zielt auf das Homeoffice im Urlaub ab. Im deutschen Arbeitsrecht ist dieser Begriff bisher noch nicht etabliert. Infolgedessen ist es ratsam für Arbeitnehmer- und geber, klare vertragliche Bestimmungen für Workations zu formulieren.

Die arbeitsrechtliche Regelung ist abhängig von Dauer und Urlaubsland der Workation

Unterschiede bei der Beurteilung von Homeoffice im Ausland und Workation sind insbesondere von der Länge und dem Land abhängig in dem der Auslandsaufenthalt durchgeführt wird.

Es ist primär von Bedeutung, die Dauer der Workation zuerst festzulegen. Wenn diese kürzer als vier Wochen ist, ergibt sich kein Erfordernis für arbeitsrechtliche Maßnahmen. Gleichwohl sollte geprüft werden, ob es für die Arbeitnehmer legal ist, im entsprechenden Urlaubsland zu arbeiten. Eventuell benötigen sie eine Aufenthaltsgenehmigung oder eine Arbeitserlaubnis.

Befindet sich der Ort der Workation innerhalb der EU, stellt dies aufgrund der Freizügigkeit für EU-Bürger normalerweise kein Problem dar. Doch sollte geklärt werden, welche arbeitsrechtlichen Vorschriften im Urlaubsland gelten. Es sollte eine Vereinbarung darüber getroffen werden, welche Regelungen hinsichtlich Arbeitszeiten, Pausen und Vergütung für Arbeitnehmer gelten.

Die Sozialversicherung von Arbeitnehmern muss gewährleistet sein

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 07/08-2023

Üblicherweise wird die Idee der Workation von den Arbeitnehmern gewünscht und erfolgt nicht auf Anweisung des Arbeitgebers. In normalen Situationen handelt es sich daher nicht um eine Entsendung ins Ausland. Das hätte zur Konsequenz, dass es Schwierigkeiten bei der sozialen Absicherung während des Auslandsaufenthalts geben könnte. Die Verwaltungskommission zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit hat einen Leitfaden zur Telearbeit veröffentlicht, in dem die Workation im EU-Ausland als Entsendung betrachtet wird. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmer im Rahmen einer Entsendung ins Ausland sozialversichert werden können. Dadurch können Arbeitnehmer, auch wenn das Arbeiten im Ausland auf ihren Wunsch erfolgt, weiterhin sozialversichert bleiben. Der Krankenversicherungsschutz im Ausland muss ebenfalls gewährleistet sein. Sofern der Arbeitgeber der Workation im Ausland zustimmt, verpflichtet er sich, den Krankenversicherungsschutz für die Arbeitnehmer zu übernehmen.

Zeitlich begrenztes Arbeiten im EU-Ausland stellt meistens keine Probleme da

Wenn Arbeitnehmer länger als nur für die Dauer eines Urlaubs aus dem Ausland für ihren deutschen Arbeitgeber tätig sein möchten, ist die Dauer und die spezifische geografische Lage von Bedeutung. Wenn der Arbeitnehmer zeitlich begrenzt innerhalb Europas arbeitet, gelten die Regelungen für die Tätigkeit innerhalb der EU, des Europäischen Wirtschaftsraums und der Schweiz. Beträgt dieser Zeitraum unter 6 Monate, ist das normalerweise unproblematisch.

Rahmenvereinbarung über Telearbeit schafft mehr Klarheit

Ab dem Juli 2023 tritt daher ein neues Abkommen für Homeoffice im Ausland in Kraft. Dies bezieht sich spezifisch auf grenzüberschreitende Telearbeit. Die neu eingeführte Rahmenvereinbarung der Europäischen Kommission ist eine Ausnahme von der 25-Prozent-Regelung. Diese besagte, dass Arbeitnehmer im heimischen Sozialversicherungssystem bleiben können, solange die Homeoffice-Tätigkeit im Ausland nicht 25 Prozent der gesamten Wochenarbeitszeit überschreitet. Ab einem Anteil von 25 Prozent Telearbeit im Wohnsitzstaat gilt das Sozialversicherungsrecht dieses Landes.

Diese Rahmenvereinbarung hat einige Bedingungen. Die Tätigkeit muss zunächst für einen Arbeitgeber im Land des Geschäftssitzes erfolgen. Die Telearbeit im Homeoffice muss im Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers ausgeübt werden. Dritte Staaten dürfen dabei nicht beteiligt sein. Zu beachten ist aktuell, dass nicht alle EU-Länder die Rahmenvereinbarung unterzeichnet haben.

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 07/08-2023

Homeoffice außerhalb der EU ist meistens schwieriger umzusetzen

Es ist nicht selten, dass ausländische Homeoffice vom Arbeitnehmer außerhalb der EU durchgeführt wird. Hierbei sind sorgfältige Überlegungen erforderlich. Je nach Staatsangehörigkeit der Arbeitnehmer können zusätzliche Anforderungen auftreten. Auch wenn der private Zweck des Aufenthalts möglicherweise im Vordergrund steht. Es sollte beachtet werden, dass die Arbeitnehmer trotzdem im Ausland arbeiten, wenn auch nur digital.

Selbst wenn ein Arbeitnehmer in Lage ist, weltweit seine Aufgaben zu erfüllen, handelt es sich immer noch um Arbeitstätigkeiten, die aus aufenthaltsrechtlicher Sicht zu bewerten sind. Dies kann zu besonderen Herausforderungen führen. Im schlimmsten Fall agieren Arbeitnehmer illegal Homeoffice im Ausland. In der Regel kann eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis nur dann reibungslos erworben werden, wenn es eine örtliche Tochtergesellschaft gibt und auf eine interne Konzernentsendung zurückgegriffen wird. Diese Option steht jedoch nur wenigen Unternehmen offen.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollten Zusatzvereinbarungen treffen

Es stellt sich oft die Frage, ob aufgrund der vorübergehenden Verlegung des Arbeitsplatzes ins ausländische Homeoffice eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag abgeschlossen werden sollte. Die Dauer dieser Situation spielt eine entscheidende Rolle. Um gewisse Rahmenbedingungen festzulegen, ist eine Zusatzvereinbarung in der Regel sinnvoll. Das gilt insbesondere dann, wenn abzusehen ist, dass die betroffenen Arbeitnehmer länger als einen Monat im Ausland arbeiten. Die genauen Regelungsinhalte variieren je nach Einzelfall, sollten aber auch sozialversicherungs- und steuerrechtliche Aspekte berücksichtigen.

Ein weiterer heikler Aspekt betrifft das Betriebsstättenrisiko in Zusammenhang mit einer festen Geschäftseinrichtung im Ausland. Bei einer vorübergehenden Tätigkeit im Homeoffice im Ausland von bis zu sechs Monaten lässt sich eine Festigung der Geschäftseinrichtung normalerweise nicht erkennen.

Verlagern Arbeitnehmer ihr Homeoffice vorübergehend ins Ausland, müssen Personalverantwortliche auch klären, welches Arbeitsrecht gilt. Normalerweise findet das Arbeitsrecht des Staates Anwendung, in dem der „gewöhnliche Arbeitsplatz“ liegt. Bei kurzfristiger Homeoffice-Tätigkeit im Ausland ist dies meist weniger problematisch.

Dauerhaftes Homeoffice im Ausland: Herausforderungen für Unternehmen

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 07/08-2023

Eine weitere, oft komplexere Situation betrifft Arbeitnehmer, die aus persönlichen Gründen, ins Ausland ziehen und von dort aus im Homeoffice für ein deutsches Unternehmen arbeiten. Die Tätigkeit im Homeoffice im Ausland hat hier keinen vorübergehenden Charakter mehr und führt zu rechtlichen Änderungen. Wenn Arbeitnehmer ausschließlich im Ausland tätig sind, liegt der gewöhnliche Arbeitsort sowie der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses ebenfalls im Ausland. Eine Rechtswahl und Zusatzvereinbarung nach deutschem Arbeitsrecht sind in der Regel nicht ausreichend.

Einige Unternehmen wählen die Option einer Vereinbarung mit unabhängigen Auftragnehmern, um den Aufwand gering zu halten. In diesem Fall gelten die Arbeitnehmer als Freelancer und sind nicht mehr angestellt. Dies würde jedoch bedeuten, dass das Unternehmen keine Weisungsrechte mehr hat. Zudem müsste stets geprüft werden, ob die Arbeitnehmertätigkeit unter die Bestimmungen des Beschäftigungsstaates zur Scheinselbständigkeit fällt. Auch die Verpflichtungen für den Arbeitgeber in dieser Konstellation müssen berücksichtigt werden.

Kein grundsätzliches Recht auf Homeoffice im Ausland

Es gibt kein allgemeines Recht, außerhalb des Betriebssitzes zu arbeiten. Wenn Arbeitgeber dies gestatten, sollten Art und Umfang der Homeoffice-Tätigkeit festgelegt und wenn möglich zeitlich begrenzt werden. Eine Rechtswahl ist ratsam, aber in internationalen Angelegenheiten oft eingeschränkt. Vor allem sind die zeitlichen Rahmenbedingungen entscheidend. Die Anwendung des deutschen Arbeitsrechts ist weniger problematisch, wenn Arbeitnehmer nur vorübergehend im Ausland tätig sind und der Schwerpunkt ihrer Arbeit und ihres Arbeitsverhältnisses in Deutschland liegt.

Die steuerlichen Auswirkungen können begrenzt werden, solange die Tätigkeit im ausländischen Homeoffice vorübergehender Natur ist und der Wohnsitz in Deutschland beibehalten wird.

Die Planung für das Vorhaben „Homeoffice im Ausland“ sollte vorausschauend erfolgen, um nicht in die Lage zu geraten, eine geänderte Situation neu zu bewerten und rückgängig machen zu müssen. Sachverhalte ändern sich oft gegenüber der ursprünglichen Planung, und aus kurzfristig wird oft langfristig. Wenn Arbeitnehmer sich jedoch dauerhaft im Ausland aufhalten, kann der Aufwand für Personalabteilungen erheblich steigen.

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 07/08-2023

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – www.vdaa.de – verwies.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte
Hohenstaufenring 57 a
50674 Köln
Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25
goerzel@hms-bg.de www.hms-bg.de