

Ihre Webinar-FAQs im Überblick: TK-Fachwebinar Homeoffice im Ausland vom 16. September 2025

Damit Sie die Webinarinhalte noch besser nutzen können, finden Sie hier die häufigsten Fragen aus dem Webinar kompakt beantwortet. Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung – und freuen uns schon jetzt auf ein Wiedersehen in einer unserer nächsten Veranstaltungen!

Wie ist es geregelt, wenn ein Arbeitnehmer selbst das Ausland als neuen Arbeitsplatz wählt, nachdem er seit vielen Jahren in Deutschland gearbeitet hat und der deutsche Arbeitsvertrag weiterhin genauso bestehen bleiben soll?

Wenn ein Arbeitnehmer ins Ausland zieht (also, ohne Weisung des Arbeitgebers) und von dort aus weiter für den deutschen Arbeitgeber arbeiten möchte, sind verschiedene Aspekte zu berücksichtigen, vorausgesetzt, der Arbeitgeber stimmt der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit Arbeitsplatz im Ausland überhaupt zu. Arbeitsrechtlich bleibt zunächst deutsches Arbeitsrecht anwendbar, wenn der Vertrag das vorsieht oder der Schwerpunkt der Vertragsbeziehung in Deutschland liegt. Allerdings können im Aufenthaltsstaat zwingende arbeitsrechtliche Vorschriften (sog. Eingriffsnormen) gelten, die der deutsche Arbeitgeber zusätzlich beachten muss (zum Beispiel Arbeitszeit, Urlaub, Kündigungsschutz). Das kann zu einer Doppelbindung führen. Sozialversicherungsrechtlich greift innerhalb von EU- und EWR-Staaten die Grundregel „Beschäftigungslandprinzip“. Arbeitet der Arbeitnehmer dauerhaft aus dem neuen Wohnsitzstaat heraus, gilt dessen Sozialversicherungspflicht. Eine Entsendung dürfte hier wohl nicht in Betracht kommen,

weil es keine zeitlich begrenzte Auslandsbeschäftigung auf Weisung des Arbeitgebers ist, sondern ein dauerhafter Wechsel. Der deutsche Arbeitgeber müsste sich dann im Ausland registrieren und dort Beiträge abführen oder durch den Mitarbeiter abführen lassen. Zur Lohnsteuer entsteht im Ausland regelmäßig eine unbeschränkte Steuerpflicht, weil der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz und Lebensmittelpunkt verlagert. Das Einkommen ist dann grundsätzlich im neuen Wohnsitzstaat zu versteuern. Der deutsche Arbeitgeber kann verpflichtet sein, die Lohnsteuer im Ausland einzubehalten und abzuführen, sofern das Abkommen dies vorsieht. Zudem kann eine steuerrechtliche Betriebsstätte im Ausland begründet werden. Es sind auch weitere rechtliche Aspekte zu berücksichtigen (z. B. Aufenthalts- und Datenschutzrecht).

Folie 15: Wie sieht es denn aus mit Geschäftsreisen in andere EU-Staaten, z.B. Kundenbesuchen? Insbesondere für Mitarbeiter mit Nationalitäten, die kein explizites Visum zur Einreise benötigen?

Bei Geschäftsreisen innerhalb der EU – zum Beispiel für Kundentermine, Messen oder interne Meetings – gilt grundsätzlich das Prinzip der Arbeitnehmerfreizügigkeit: Staatsbürger eines EU-Mitgliedstaates können ohne Visum und ohne besondere aufenthaltsrechtliche Genehmigung in anderen Mitgliedstaaten arbeiten. Für Drittstaatsangehörige ist grundsätzlich eine Arbeitserlaubnis nach dem jeweiligen nationalen Recht zu beantragen.

Wenn der Mitarbeiter nur für eine Dienstreise (Übernachtung im Hotel für ca. 1 Woche) ins Ausland fährt, ist das auch eine Entsendung?

Es wird sich hierbei regelmäßig um eine Entsendung handeln, weil der Arbeitnehmer die Dienstreise auf Weisung des Arbeitgebers unternimmt. Es ist hierfür vorab eine A1-Bescheinigung zu beantragen.

Bezieht sich die 183-Tage-Regel in allen Fällen auf einen 12 Monatszeitraum? Oder gilt dies ggf. auch per Kalenderjahr?

Der Bemessungszeitraum von 12 Monaten kann je nach Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) variieren (Kalenderjahr, Steuerjahr oder rollierender Zeitraum von 12 Monaten). Es ist daher das jeweils einschlägige DBA zu prüfen.

Wenn eine Mitarbeiterin im Homeoffice in Dänemark arbeitet - dauerhaft (75%) - begründet das ggf. eine Betriebsstätte oder ist das durch Doppelbesteuerung ausgeschlossen?

Das DBA schließt die Begründung einer Betriebsstätte nicht automatisch aus. Das DBA regelt nur, welchem Staat das Besteuerungsrecht zusteht, wenn eine Betriebsstätte vorliegt. Entsteht hiernach nach dänischem Recht eine Betriebsstätte, darf Dänemark die Gewinne besteuern, die dieser Betriebsstätte zugerechnet werden. Das DBA verhindert lediglich eine Doppelbesteuerung, indem es eine Aufteilung vorsieht. Dauerhaftes Arbeiten zu 75 % aus dem Home-Office in Dänemark kann eine Betriebsstätte begründen. Sie sollten das rechtlich prüfen lassen.

Gibt es eine Übersicht, wo es bereits Urteile bzw. offizielle Stellungnahmen gibt, wann eine mobile Arbeit als Betriebsstätte eingestuft wird, um zu vermeiden jedes Mal vorab selbst eine Prüfung beauftragen zu müssen?

Mir ist dazu keine belastbare Übersicht bekannt. Da sich die jeweiligen nationalen Gesetze ändern können und es auch immer auf den individuellen Einzelfall ankommt,

empfehle ich, diese Frage vorab rechtlich prüfen zu lassen.

Folie 28: Gilt das auch bei Verwendung VPN-Tunnel mit Einwahl /Kommunikation nur darüber?

Ja, denn auch in diesem Fall werden personenbezogene Daten in das Ausland übermittelt, denn jedenfalls das Endgerät (z. B. Laptop, Mobiltelefon, PC) des Mitarbeiters ist physisch im Ausland.

Wo kann ich als Arbeitgeber oder Mitarbeiter nachprüfen, welche Staaten aus rechtlicher, sanktionsrechtlicher oder aber DS-GVO Sicht als sicher eingestuft sind?

Der Begriff „sicherer Drittstaat“ bezieht sich auf das jeweilige Datenschutzniveau. Die EU-Kommission entscheidet durch sog. Angemessenheitsbeschlüsse dazu, dass ein spezifischer Drittstaat ein angemessenes Datenschutzniveau hat. Diese Beschlüsse sind auf der Webseite der EU-Kommission hinterlegt.

Folie 29: Trifft dieses Datenschutzproblem auch zu, wenn man sich in einem nicht sicheren Drittstaat "nur" per Tunnelzugang auf den Computer in Deutschland schaltet, der dann wieder mit einem deutschen Server verbunden ist?

Ja, vgl. Antwort zu Frage 7.

Ist eine Beschäftigung eines Mitarbeiters über einen EOR mit deutschem Auftraggeber immer auf 18 Monate begrenzt?

Nein, die Höchstüberlassungsgrenze von 18 aufeinanderfolgenden Monaten nach § 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG gilt nur, wenn das deutsche AÜG anwendbar ist. Sofern das deutsche AÜG nicht anwendbar sein sollte, können sich indes entsprechende Höchstüberlassungsgrenzen aus dem jeweiligen nationalen Recht ergeben. Sie sollten dies vorab rechtlich prüfen lassen.

Brauche ich für jede Dienstreise eine A1-Bescheinigung?

Ja, es ist stets eine A1-Bescheinigung zu beantragen, bevor der Mitarbeiter eine Dienstreise in einen EU- bzw. EWR-Mitgliedstaat unternimmt. Für Drittstaaten kann es nach Maßgabe von etwaigen Sozialversicherungsabkommen erforderlich sein, vorab eine entsprechende Bescheinigung zu beantragen.

Darf ich ein Mitarbeiter mit einem Aufenthaltstitel ins Ausland versenden mit einer A1 Bescheinigung?

Sie müssen prüfen, ob der Mitarbeiter in dem jeweiligen Staat eine aufenthaltsrechtliche Arbeitserlaubnis – nach Maßgabe des nationalen Rechts – bedarf. Sofern er in Deutschland basierend auf einer aufenthaltsrechtlichen Arbeitserlaubnis tätig ist, wird eine solche in der Regel auch in anderen EU- bzw. EWR-Staaten erforderlich sein. Davon zu unterscheiden ist die sozialversicherungsrechtliche A1-Bescheinigung, die für jede Tätigkeit in einem EU- bzw. EWR-Staat zu beantragen ist.

Ein deutscher Staatsangehöriger lebt in Österreich und hat dort aktuell seinen Lebensmittelpunkt. Er wird nun von einer deutschen Firma angestellt und soll zwischen 40-80 % im Homeoffice aus Österreich arbeiten. Es ist jedoch geplant, dass er nach der Probezeit von 6 Monaten wieder nach Deutschland zieht. Kann/Muss er die ersten 6 Monate zu 100% in Österreich SV- und Lohnsteuer zahlen und nach dem Umzug dann zu 100% in Deutschland oder kann er sofort zu 100% in Deutschland abgerechnet werden?

In den ersten sechs Monaten müssen sowohl Lohnsteuer als auch Sozialversicherungsbeiträge in Österreich abgeführt werden. Mit dem Umzug nach Deutschland wird er grundsätzlich in Deutschland lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Ich empfehle, dass sie sich hierzu und auch zu den Risiken der steuerrechtlichen Betriebsstättenproblematik rechtlich beraten lassen.

Am 16. Juli 2024 veröffentlichte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein aktualisiertes Merkblatt zur A1-Bescheinigung. Darin steht, dass es zweckmäßig sein kann, bei kurzfristig anberaumten oder kurzzeitigen Entsendungen bis zu einer Woche keine A1-Bescheinigung zu beantragen. Wie wird das bei den meisten gehandhabt?

Es kann für bestimmte Tätigkeitsstaaten zwar auch nachträglich eine A1-Bescheinigung beantragt werden. Es ist

indes der rechtlich sicherste Weg, die A1-Bescheinigung stets vorab zu beantragen, auch für kurzfristige Entsendungen.

Im Übrigen hat das BMAS hierzu auch Folgendes ausgeführt:

„Soweit eine Pflicht zur Beantragung einer A1-Bescheinigung nach nationalem Recht im Zielstaat besteht, kann der Verzicht der vorherigen Antragstellung auch in Ausnahmefällen daher nicht empfohlen werden.“

Kann man Workation mit der ganzen Belegschaft machen, beispielweise in einem Zeitraum von 2 Wochen? Es werden gemeinschaftlich zusätzlich Seminare besucht und auch normal gearbeitet.

Das ließe sich – je nach Staat – umsetzen, wenn hierzu bestimmte Aspekte vorab hinreichend berücksichtigt werden. Sie sollten vorab die rechtlichen Anforderungen prüfen lassen. Arbeitsrechtlich und sozialversicherungsrechtlich gilt eine solche Reise in der Regel als vorübergehende Entsendung, sodass deutsches Arbeits- und Sozialversicherungsrecht (zusätzlich: ausländische Eingriffsnormen) anwendbar sind. Arbeitsrechtlich sollten Sie vorab prüfen, ob nach dem Arbeitsvertrag der Arbeitgeber die Workation anweisen darf oder ob die Mitarbeiter zustimmen müssen.

Zusätzlich sind die Vorgaben zum Arbeitsschutz zu beachten: Der Arbeitgeber bleibt verpflichtet, für sichere Arbeitsbedingungen zu sorgen, auch im Ausland. Dazu gehört insbesondere die Absicherung durch Unfallversicherung, die Klärung der Deckung im Ausland sowie die Einhaltung der Arbeitszeit- und Pausenregelungen.

Innerhalb der EU bzw. des EWR-Raumes ist vorab für jeden Mitarbeiter eine A1-Bescheinigung zu beantragen. Lohnsteuerrechtlich ergeben sich bei einem Aufenthalt von zwei Wochen in der Regel keine Konsequenzen, da die 183-Tage-Grenze für die Besteuerung im Ausland nicht erreicht wird. Sie sollten aber prüfen, ob ein DBA überhaupt gilt und was es ggf. dazu vorsieht. Entsprechend sollten Sie auch die steuerrechtliche Betriebsstättenproblematik vorab prüfen lassen.

Nach Maßgabe des jeweiligen nationalen Rechts kann eine aufenthaltsrechtliche Arbeitserlaubnis erforderlich sein – insoweit gilt indes vereinfachend, dass Staatsbürger eines EU- bzw. EWR-Mitgliedstaates innerhalb dieses Raums keine Arbeitserlaubnis benötigen.

Wie bekommt ein "Staat" eigentlich mit, dass ein Mensch zu Hause und für einen Betrieb im Ausland arbeitet?

Das Aufdeckungsrisiko kann sich auf verschiedene Weise realisieren. Relevant sind hierzu beispielsweise Außen- und Betriebsprüfungen von Finanzämtern und Sozialversicherungsträgern und auch zwischenstaatlicher Daten- und Informationsaustausch. Auch Unfälle im ausländischen Home-Office und Krankenhausaufenthalte können die Tätigkeit aufdecken. Außerdem könnten informierte Mitarbeiter den Sachverhalt den Behörden offenlegen.

Wie lange dauert eine Genehmigung für eine Entsendung für Mitarbeiter, die gewöhnlich in mehrere Mitgliedsstaaten tätig sind? Teilweise warten wir mehrere Monate.

In der Praxis dauern solche Verfahren tatsächlich mehrere Wochen bis hin zu einigen Monaten. Für diese Konstellation ist die Prüfung komplexer als bei einer „normalen“ Entsendung, weil die zuständige Behörde prüfen muss, ob die Voraussetzungen für die Ausstrahlung nach EU-Sozialrecht tatsächlich erfüllt sind.