

powered by

HAUFE

TK
Die
Techniker

Homeoffice im Ausland

**Fachinformation für
Firmenkunden 2025**

Jan Peters

16. September 2025

Referent



Jan Peters

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Inhaber der Kanzlei NextGen Legal – Jan Peters Labour Law

- Zuvor Partner und Standortleiter des Berliner Büros der Kanzlei Frahm Kuckuk Hahn Rechtsanwälte PartG mbB und davor tätig als Rechtsanwalt für bundesweit tätige Boutique-Kanzleien
- Studium der Rechtswissenschaften an der Freien Universität Berlin und der University of Birmingham (UK)

Inhaltsverzeichnis





1.

Einführung

Begriffe

- Mobile Arbeit / Remote Work
- Home-Office
- Dauerhafte bzw. langfristige Auslandsbeschäftigung
- Workation

Motivation zur Rekrutierung und Beschäftigung im Ausland

- Fachkräftemangel → internationale Rekrutierung
- Remote Work: Zugang zu Talenten ohne lokale Niederlassung
- Rekrutierung im Ausland zur dauerhaften Beschäftigung ≠ Entsendung
- Aber rechtlich komplexe Herausforderung

Konstellationen zur Rekrutierung und Beschäftigung im Ausland

- Es ist denkbar, Mitarbeiter insb. wie folgt im Ausland zu rekrutieren und zu beschäftigen:
 - Einstellung und Abschluss Arbeitsvertrag unmittelbar durch die deutsche Gesellschaft (**1. Schwerpunkt des Vortrags**)
 - Payroll (inkl. SV-Beiträge und Steuern) und Gehaltsabrechnung mit Unterstützung durch lokale Dienstleister
 - Einstellung und Abschluss Arbeitsvertrag durch EoR (**2. Schwerpunkt des Vortrags**)
 - Weisungsrecht des dt. Auftraggebers, der Arbeitseinsatz steuert (technisch: Arbeitnehmerüberlassung)
- Einstellung und Abschluss Arbeitsvertrag durch ausländische Konzerngesellschaft
 - idR unproblematisch, da die ausländische Konzerngesellschaft die erforderliche Expertise zu lokalen Vorschriften und zur Payroll hat



2.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Überblick der rechtlichen Rahmenbedingungen

- Arbeitsrecht / Statut des Arbeitsverhältnisses
- Aufenthaltsrecht
- Sozialversicherungsrecht
- Lohnsteuerrecht
- Steuerrechtliche Betriebsstätte
- Beschäftigtendatenschutz

Arbeitsrecht

Statut des Arbeitsverhältnisses

- Welches Recht ist anwendbar?
- Haben die Parteien eine sog. Rechtswahl getroffen und vereinbart, dass das Recht eines Staates gelten soll (Art. 8 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Art. 3 Abs. 1 Satz 1 Rom I-VO)?
- Abwägung im Einzelfall, ob Rechtswahl sinnvoll ist bei dauerhafter Auslandstätigkeit

Arbeitsrecht

Statut des Arbeitsverhältnisses

- Anderenfalls ist das Recht des Staates anwendbar, an dem Arbeitnehmer „gewöhnlich“ die Arbeit verrichtet (Art. 8 Abs. 2 Rom I-VO).
- Eine vorübergehende Entsendung lässt das Vertragsstatut unberührt (Art. 8 Abs. 2 Satz 2 Rom I-VO)
 - Aber hier liegt typischerweise keine Entsendung vor, Ort der „gewöhnlichen“ Arbeitsleistung ist vielmehr im Ausland

Arbeitsrecht

Statut des Arbeitsverhältnisses

- Selbst bei Rechtswahl zugunsten dt. Recht gelten stets die sog. **Eingriffsnormen** des ausländischen Staates, in dem der Arbeitnehmer tätig ist (Art. 9 Rom I-VO).
- Sog. Eingriffsnormen sind in der Regel öffentlich-rechtliche Schutzvorschriften. Sie gelten immer zwingend.
- Dies sind zum Beispiel Regelungen
 - zur nationalen Umsetzung der Entsende-Richtlinie (96/71/EG in der Fassung 2018/957/EU,
 - zum Arbeitsschutz (zum Beispiel Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz),
 - zur Arbeitszeit (zum Beispiel Höchstgrenzen, Ruhepausen) und zur Sonn- und Feiertagsarbeit,
 - zum Schutz von bestimmten Personen (zum Beispiel schwangere oder schwerbehinderte Menschen).

Gerichtsstand

- Bei dauerhafter mobiler Arbeit im Ausland ist der Gerichtsstand grundsätzlich im Ausland
- Eine Gerichtsstandsvereinbarung ist zulässig, aber gegenüber Arbeitnehmern nur von begrenzter Wirkung:
 - Arbeitnehmer darf grundsätzlich an seinem Wohnort klagen; Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer grundsätzlich an dessen Wohnort verklagen.

Aufenthaltsrecht

Allgemein

- **Maßgeblich ist nationales Recht des Tätigkeitsstaats**
- Deutsches Aufenthaltsrecht nicht anwendbar
- Arbeit ohne Arbeitserlaubnis → in der Regel illegal, Bußgelder, ggf. strafrechtlich relevant
- Hohes Entdeckungsrisiko: zum Beispiel in Steuer-/SV-Prüfungen

Aufenthaltsrecht

Tätigkeit innerhalb von EU und EWR

- EU-/EWR-Bürger
 - AN-Freizügigkeit innerhalb dieser Staaten, keine Arbeitserlaubnis erforderlich
- Drittstaatsangehörige
 - keine Arbeitsberechtigung in anderen EU bzw. EWR-Staaten, Arbeitserlaubnis erforderlich
 - Erteilter Aufenthaltstitel (z. B. nach deutschem Recht) gilt grundsätzlich nur für den jeweiligen Staat

Aufenthaltsrecht

Tätigkeit in Drittstaaten

- Fast immer: Arbeitserlaubnis erforderlich, auch bei mobiler Tätigkeit
- Häufig setzt Erteilung der Arbeitserlaubnis die Anstellung durch einen Arbeitgeber voraus, der im Tätigkeitsstaat eine Gesellschaft bzw. Niederlassung hat
- Remote-Work-Visa → selten, oft zeitlich begrenzt

Sozialversicherungsrecht

Tätigkeit in EU bzw. EWR-Staaten

- Art. 11 ff. der Verordnung (EG) 883/04 (VO)
- **Grundsatz** nach Art. 11 Abs. 3 lit. a) VO:
 - SV-Pflicht in dem Staat, in dem Arbeitnehmer Arbeitsleistung körperlich erbringt (sog. Beschäftigungslandprinzip)
 - Entsprechendes gilt für EWR-Staaten

Sozialversicherungsrecht

Ausnahmen des Grundsatzes

■ **Ausnahmen nach Art. 13 VO:**

- Erbringt Arbeitnehmer Arbeitsleistungen gewöhnlich in zwei oder mehr EU-Staaten, ist er SV-pflichtig im Wohnsitzstaat, wenn er dort den wesentlichen Teil der Arbeitsleistung erbringt (mindestens 25 Prozent der Arbeitszeit/Arbeitsentgelt, für beide/alle Staaten gilt eine „Mindestschwelle“ von 5 Prozent an der Gesamtarbeitszeit/Gesamtvergütung).
- Prognoseentscheidung für die kommenden 12 Monate

Beispiel:

- Grenzgänger wohnt in Österreich, arbeitet dort 2 Tage wöchentlich im Homeoffice und die restlichen 3 Arbeitstage in Deutschland → SV-pflichtig in Österreich
- Übt der Arbeitnehmer einen wesentlichen Teil der Tätigkeit in einem anderen Staat als dem Wohnsitzstaat aus, ist das Recht des Sitzstaates des Arbeitgebers anwendbar.

Sozialversicherungsrecht

Ausnahmen des Grundsatzes

- **Ausnahme nach Art. 12 VO - Entsendung**

- maximale Dauer von 24 Monaten
- Arbeitnehmer darf nicht eine andere entsandte Person ablösen.
- Arbeitnehmer muss sich auf Weisung des Arbeitgebers von einem Mitgliedstaat in einen anderen Mitgliedstaat begeben, um dort eine Beschäftigung für den Arbeitgeber auszuüben; die Auslandstätigkeit muss mithin der Arbeitgeber veranlassen.

- **Problem: Regelmäßig keine Entsendung bei dauerhafter Beschäftigung im Ausland**

- Einer dauerhaften Beschäftigung steht auch die zeitliche Grenze von 24 Monaten entgegen
- Mitarbeiter hat womöglich kein Interesse daran, das SV-System zu wechseln.

Sozialversicherungsrecht

Innerhalb der EU/EWR

- **Bei SV-Pflicht in dem EU bzw. EWR-Tätigkeitsstaat:**

- Art. 21 Abs. 2 VO (EG) 987/2009:
 - Wenn der Arbeitgeber keinen Sitz im zuständigen Mitgliedstaat hat (→ typischer Fall bei mobiler Arbeit im Ausland), kann er mit dem Mitarbeiter vereinbaren, dass er die Beiträge selbst an die lokalen SV-Träger abführt entrichtet
 - In der Praxis: Arbeitnehmer zahlt direkt an die Behörde, Arbeitgeber muss ihm den Arbeitgeberanteil erstatten
 - In der Regel ist ein Bevollmächtigter vor Ort (zum Beispiel Steuerberater, Kanzlei) erforderlich, der den Behörden als Ansprechpartner zur Verfügung steht
- Lokale Melde- und Registrierungspflichten beachten

Sozialversicherungsrecht

Drittstaaten

- Bilaterale Sozialversicherungsabkommen (völkerrechtliche Verträge)
- regelmäßig ist Entsendung erforderlich, damit Arbeitnehmer in DE SV-pflichtig ist, praktisch selten umsetzbar bei dauerhafter Auslandsbeschäftigung
- Zum Teil Abführung der SV-Beiträge durch Mitarbeiter zulässig
- BMAS - Überblick der bilateralen Sozialversicherungsabkommen auf der Webseite
- [zweiseitige-abkommen.pdf \(bmas.de\)](#)

Lohnsteuerrecht

Allgemein

- Auch innerhalb der EU bzw. des EWR und der Schweiz zu beachten!
- Bilaterale Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) prüfen
- Ziel: Vermeidung von Doppelbesteuerung

Lohnsteuerrecht

Doppelbesteuerungsabkommen

Exkurs: 183-Tage-Regelung nach DBA

- Arbeitnehmer hält sich in dem Tätigkeitsstaat insgesamt nicht länger als 183 Tage innerhalb von 12 Monaten auf,
- die Vergütungen zahlt ein Arbeitgeber, der nicht im Tätigkeitsstaat ansässig ist, und
- die Vergütungen trägt auch nicht die (etwaige) Betriebstätte des Arbeitgebers in dem Tätigkeitsstaat.

Lohnsteuerrecht

Doppelbesteuerungsabkommen

Problem:

- 183-Tage-Regelung ist bei dauerhafter Tätigkeit in dem lokalen Staat nicht anwendbar; daher **Lohnsteuerpflicht in dem Tätigkeitsstaat**
 - Beauftragung von lokalen Dienstleistern (zum Beispiel Steuerberater)
- **Zusätzlich:** beschränkte Steuerpflicht in Deutschland, wenn der Mitarbeiter punktuell (zum Beispiel wenige Tage) in Deutschland tätig wird nach § 49 Abs. 1 Nr. 4 lit. a) EStG

Steuerrechtliche Betriebsstätte

Betriebsstätte im steuerrechtlichen Sinne

- (Ausländischer) Tätigkeitsstaat kann Einkünfte des (deutschen) Arbeitgebers besteuern, wenn sich wirtschaftliche Aktivität in dem (ausländischen) Tätigkeitsstaat so sehr verdichtet hat, dass eine „Betriebsstätte“ begründet wird.
- Deutscher Arbeitgeber wird also selbst Steuerpflichtiger in dem ausländischen Tätigkeitsstaat und muss dort Steuererklärungen abgeben. Dies führt zu zusätzlichem administrativem Aufwand und Kosten. Ggf. kann deutscher Arbeitgeber der Doppelbesteuerung in beiden Staaten unterliegen.

Steuerrechtliche Betriebsstätte

- Nach Artikel 5 OECD-MA ist geregelt, welche Konstellationen eine Betriebsstätte begründen, aber nationale Auslegung divergiert und international bestehen abweichende Auffassungen dazu, ob zum Beispiel ein Homeoffice eine Betriebsstätte begründen kann.
- Bei dauerhafter Tätigkeit im Home Office bzw. bei mobiler Arbeit grundsätzlich sehr hohes Risiko

Empfehlung: Vorab durch Rechtsanwalt mit Expertise im Steuerrecht des jeweiligen ausländischen Tätigkeitsstaats prüfen lassen!

Steuerrechtliche Betriebsstätte

- **Vertreterbetriebsstätte**

- Dazu reicht es, dass der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber gewöhnlich Verträge abschließt oder gewöhnlich Verträge verhandelt.
- Arbeitnehmer mit Abschlussvollmacht; es kann Verhandlung von Verträgen im Ausland ausreichen, Abschluss im Inland

Empfehlung: Auch insoweit vorab durch Rechtsanwalt mit Expertise im Steuerrecht des jeweiligen ausländischen Tätigkeitsstaats prüfen lassen!

Beschäftigtendatenschutz

- Mobile Arbeit innerhalb der EU ist datenschutzrechtlich grundsätzlich unkritisch.
- Mobile Arbeit außerhalb der EU:
 - Datenübermittlung an Empfänger in Drittstaat bedarf nach Art. 46 DS-GVO besonderer Rechtsgrundlage, soweit es kein „sicherer“ Drittstaat ist.
 - Datenübermittlung ist zum Beispiel der Versand einer E-Mail oder anderen Nachricht (zum Beispiel Slack) an einen Empfänger, der physisch in einem Drittstaat ist.
 - „Sicher“ sind Staaten aufgrund eines sogenannten Angemessenheitsbeschlusses der EU- Kommission. Die EU-Kommission prüft dazu, ob in diesen Drittstaaten ein der DS-GVO vergleichbares Schutzniveau besteht.

Beschäftigtendatenschutz

- Abgesehen von den folgenden Staaten sind alle Staaten „unsichere“ Drittstaaten:
 - EU/EWR + Andorra, Argentinien, Kanada, Südkorea, Färöer, Guernsey, Israel, Isle of Man, Japan, Jersey, Neuseeland, Schweiz, Uruguay und Vereinigtes Königreich.
- Zur Datenübermittlung an Arbeitnehmer in „unsicheren“ Drittstaaten bedarf es einer geeigneten Rechtsgrundlage im Sinne von Art. 46 Abs. 2 DS-GVO:
 - Problematisch, da diese Rechtsgrundlagen (zum Beispiel BCC, Standarddatenschutzklauseln) regelmäßig ein anderes Unternehmen als Vertragspartner voraussetzen.
 - Auch eine Einwilligung der Arbeitnehmer (und ihrer Kollegen) in die Datenübermittlung ist nicht geeignet, erst recht nicht bei dauerhafter Auslandstätigkeit



3.

**Employer of Records
als Alternative?**

Employer of Records

- Employer of Records („**EoR**“) = „Arbeitgeber auf dem Papier“ bzw. „legal employer“
- EoR stellt Arbeitnehmer auf Veranlassung eines deutschen Auftraggebers im Ausland an
- Auftraggeber zahlt Vergütung des Arbeitnehmers (über den EoR) + eine Gebühr an den EoR

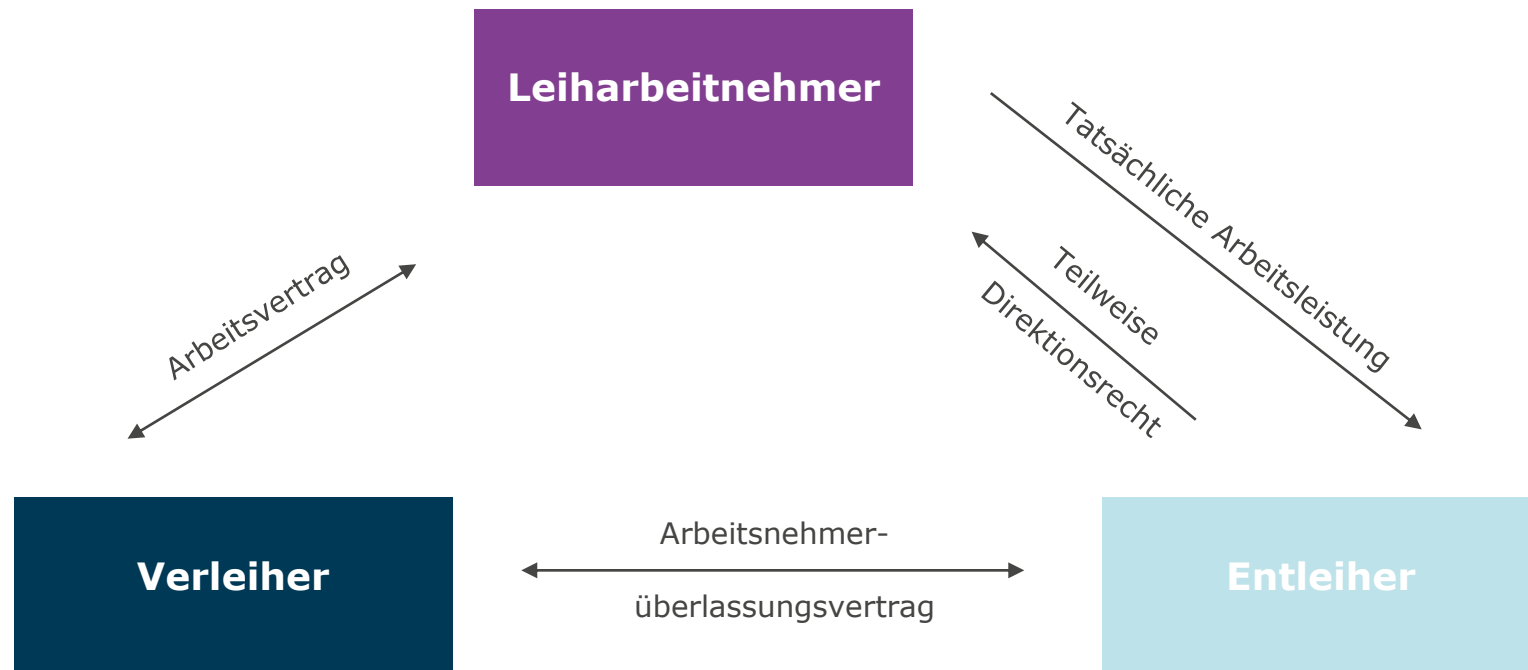
Employer of Records

- Der Employer of Records übernimmt als Arbeitgeber insbesondere die Verantwortung für
 - Abschluss des Arbeitsvertrags nach lokalem Recht,
 - Einhaltung der lokal geltenden Vorschriften,
 - Payroll und Gehaltsabrechnung und
 - die erforderlichen Einbehalte und Abführung nach Sozialversicherungs- und Steuerrecht.

Employer of Records

- Die weitergehenden (materiellen) Arbeitgeberfunktionen übt der (deutsche) Auftraggeber aus
- Der Employer of Records (EoR) überträgt das (fachliche) Weisungsrecht auf den deutschen Auftraggeber
- Das disziplinarische Weisungsrecht übt der EoR häufig in enger Abstimmung mit dem (deutschen) Auftraggeber aus

Employer of Records



Employer of Records

- Regelungen / Pflichten aus Recht des Tätigkeitsstaates treffen gegebenenfalls auch den deutschen Auftraggeber, zum Beispiel:
 - Keine ordnungsgemäße Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen oder Steuern durch Employer of Records
 - Öffentlich-rechtliche Schutzvorschriften
 - Meldepflichten

Employer of Records

- Risiken für (deutsche) Auftraggeber
 - Verdeckte (illegale) Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (siehe dazu auch nächste Folien)
 - Probleme bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 - Häufig Übertragung der typischen Arbeitgeberrisiken von EoR auf deutschen Auftraggeber

Employer of Records

- Deutsche Arbeitnehmerüberlassung gilt nur dann und deshalb nicht (streitig), wenn der Employer of Records im Ausland ansässig ist und der Arbeitnehmer nur im Ausland tätig ist

Risiko: Arbeitnehmerüberlassung ggf. „durch die Hintertür“:

- Praktische Umsetzung (=Arbeitnehmer ist zum Teil in Deutschland tätig, Onboarding, Meetings, Kundenbesuche, Weihnachtsfeier)
- „Virtuelle“ Eingliederung
- „Verwertung“ der Arbeitsergebnisse durch deutschen Auftraggeber in Deutschland (Auffassung der Bundesagentur für Arbeit)

Employer of Records

- Wenn Arbeitnehmerüberlassung hiernach anwendbar ist, liegt regelmäßige verdeckte (illegale) Arbeitnehmerüberlassung vor, dann drohen unter Anderem:
 - Strafbarkeitsrisiken für deutschen Auftraggeber (Entleiher) bzw. für dessen Organe, zum Beispiel, wenn Arbeitnehmer Drittstaatsangehöriger ist und ohne deutschen Aufenthaltstitel (§ 15a AÜG)
 - Diverse Bußgeldtatbestände für deutsche Auftraggeber (Entleiher,) bis zu 500.000 EUR (u. a. nach § 16 AÜG)
 - Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zwischen deutschem Auftraggeber (Entleiher) und Arbeitnehmer
 - Alle Arbeitnehmerrechte nach deutschem Recht zugunsten des Arbeitnehmers
 - Eintragung in das Gewerbezentralregister, Ausschluss von öffentlichen Aufträgen

Employer of Records

- Empfehlungen für die Beauftragung von Employer of Records:
 - Rechtliche Prüfung nach Recht des Tätigkeitsstaates
 - Praktische Umsetzung zur Vermeidung von verdeckte Arbeitnehmerüberlassung
 - Kein Aufenthalt des Arbeitnehmers in Deutschland
 - Klare Handlungsanweisungen an alle involvierten Mitarbeiter und Schulungen dazu



4.

**Empfehlungen aus der
Praxis**

Empfehlungen aus der Praxis

Arbeitsrecht

- Abwägung nationales Recht oder Rechtswahl zugunsten deutschen Rechts?
- Wenn Rechtswahl zugunsten deutschen Rechts
 - Zusatzvereinbarung zur mobilen Arbeit (siehe dazu Vortrag vom 20. Mai 2025)
 - Ermittlung der sog. Eingriffsnormen

Empfehlungen aus der Praxis

Aufenthaltsrecht

- Am einfachsten: Beschäftigung von EU bzw. EWR-Bürgern innerhalb der EU bzw. des EWR → keine Arbeitserlaubnis erforderlich
- Im Übrigen:
 - frühzeitige Prüfung, ob Arbeitserlaubnis erforderlich ist
 - Unterstützung der Mitarbeiter bei Visa-/Aufenthaltsprozessen
 - Nur einstellen, wenn aufenthaltsrechtlich eine legale Tätigkeit gesichert ist
 - Dokumentation der Prüfungspflicht und der erteilten Arbeitserlaubnis
 - Im Zweifel Beratung durch lokale Kanzleien

Empfehlungen aus der Praxis

Sozialversicherungsrecht

- Tätigkeit innerhalb der EU bzw. des EWR
 - Abführung der SV-Beiträge durch Mitarbeiter grundsätzlich möglich
 - Organisation eines lokalen Bevollmächtigten
 - Lokale Melde- und Registrierungspflichten beachten
- Tätigkeit in Drittstaaten
 - Prüfung und Beachtung der Sozialversicherungsabkommen

Empfehlungen aus der Praxis

Beschäftigtendatenschutz

- Beschränkung auf Tätigkeit innerhalb der EU bzw. des EWR
- Technisch-organisatorische Maßnahmen, um Risiken zu minimieren:
 - Regelungen in Policy/Richtlinie zum Umgang mit Daten in Drittstaaten
 - Pseudonymisierung von Daten
 - Verschlüsselte Speicherung von personenbezogenen Daten auf Endgeräten, die Arbeitnehmer mit sich führen
 - VPN
 - Beschränkung von Zugriffsberechtigungen auf ein unverzichtbares Maß („need-to-know-Prinzip“)

Empfehlungen aus der Praxis

Lohnsteuerrecht und weiteres Steuerrecht

- Steuerrechtliche Implikationen in jedem Einzelfall vorab prüfen lassen, auch innerhalb der EU bzw. des EWR
- Zur Berechnung der Lohnsteuer lokale Dienstleister beauftragen (zum Beispiel Steuerberater)
- Soweit rechtlich zulässig, Maßnahmen zur Vermeidung der Betriebsstätte bzw. Vertreterbetriebsstätte prüfen und umsetzen



Falls Sie noch Fragen haben...

...stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Weitere Informationen finden Sie unter firmenkunden.tk.de

Einfach die Suchnummer ins Suchfeld eintragen

Webinarübersicht	2032060
Beratungsblätter	2068424
SV-Lexikon (TK-Lex)	2032352
Newsletter	2032116
Mediathek	2134336
SV-Update	2164742
Lohnsteuer-Update	2167844