

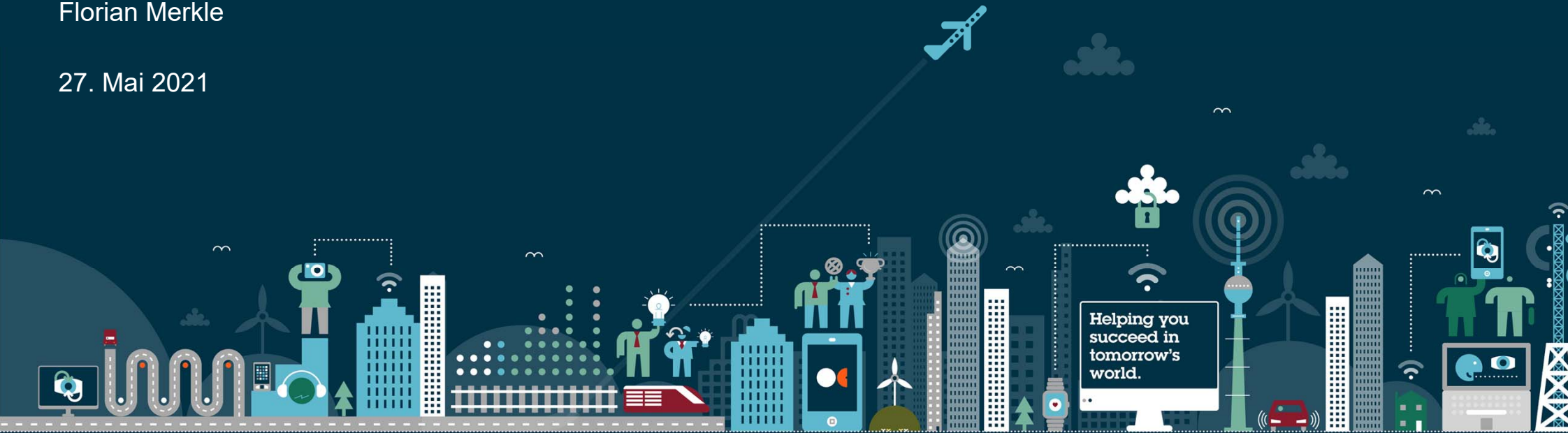
Rechts-Update: Mobiles Arbeiten im Ausland

So geht's



Dr. Timo Karsten, Dr. Viktoria Winstel,
Florian Merkle

27. Mai 2021



Ihre Ansprechpartner



Dr. Timo Karsten

Partner - Employment

+49 221 5108 4114

Timo.Karsten@osborneclarke.com



Dr. Viktoria Winstel

Counsel - Employment

+49 221 5108 4032

Viktoria.Winstel@osborneclarke.com



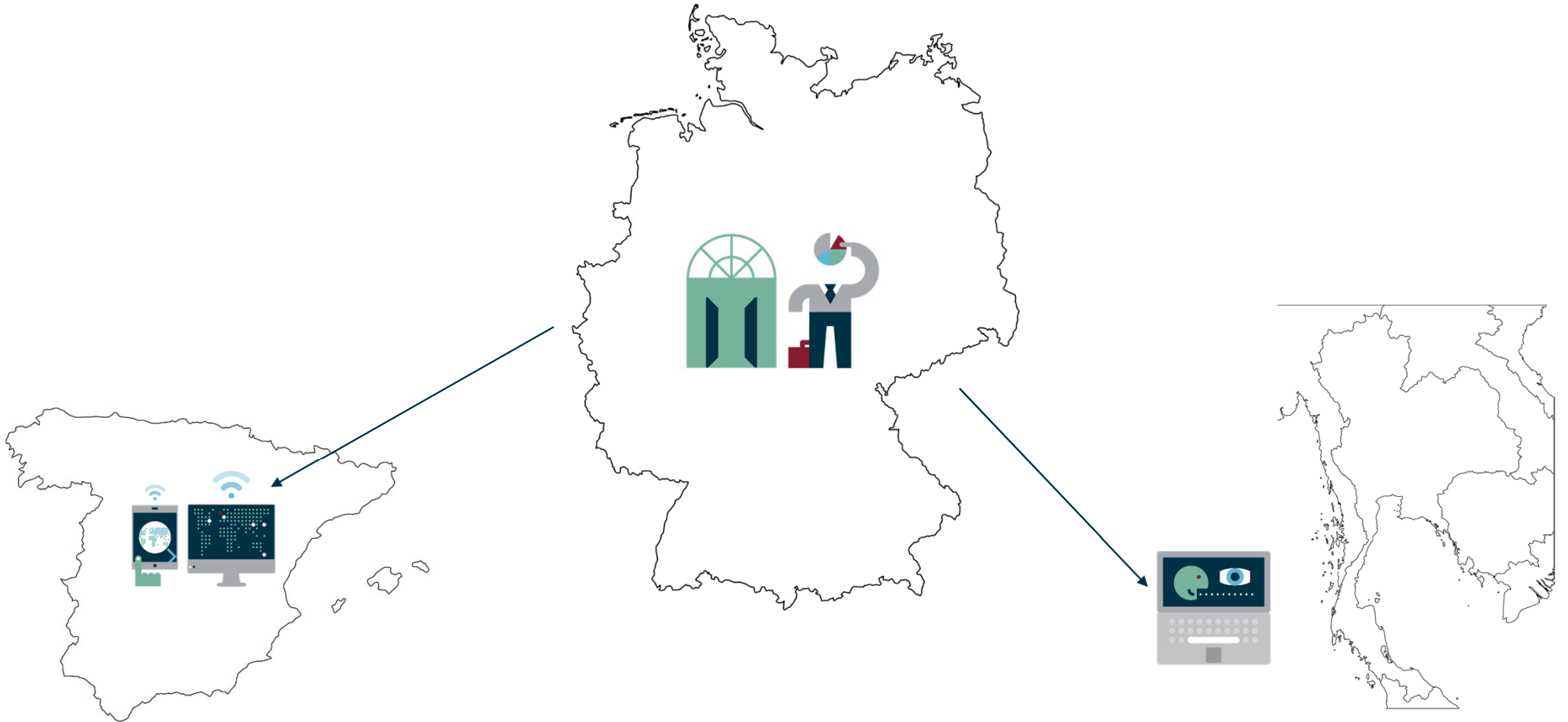
Florian Merkle

Counsel - Tax

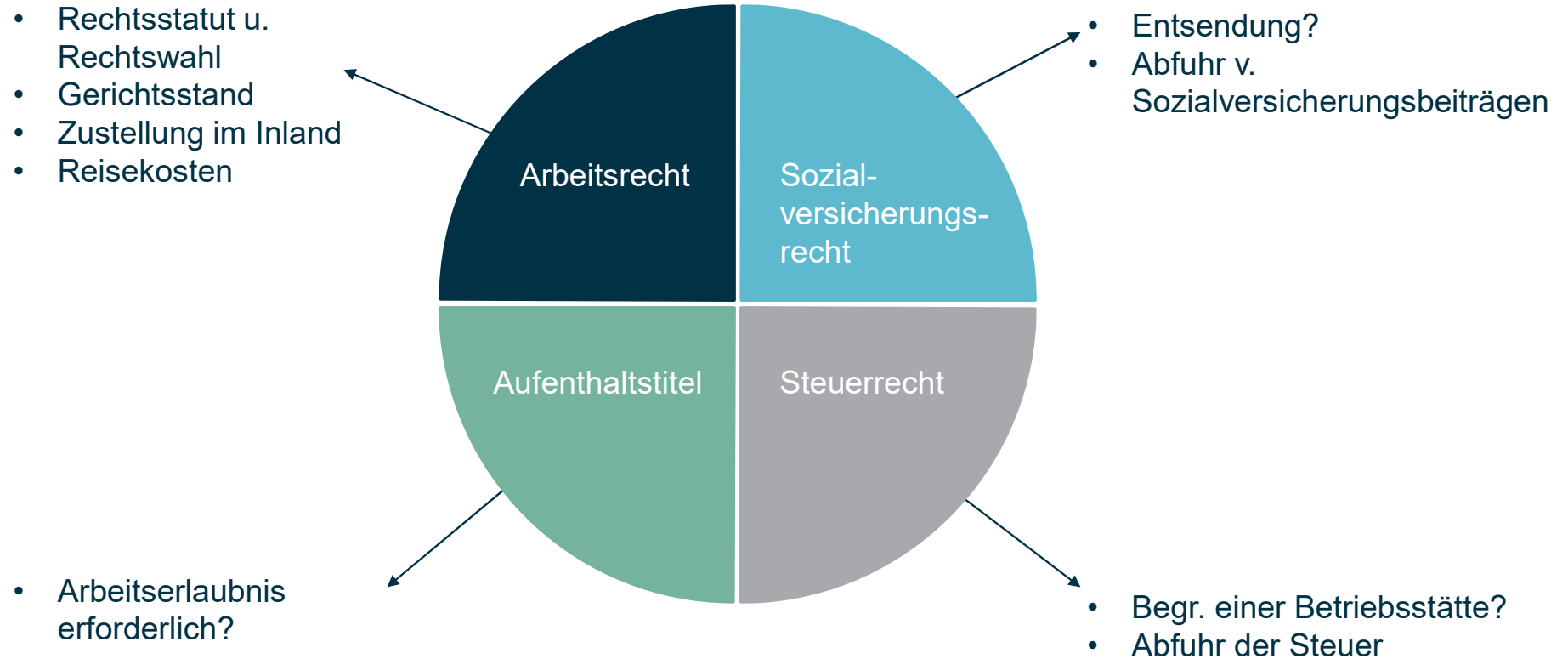
+49 221 5108 4320

florian.merkle@osborneclarke.com

Homeoffice aus dem Ausland



Fragestellungen



1

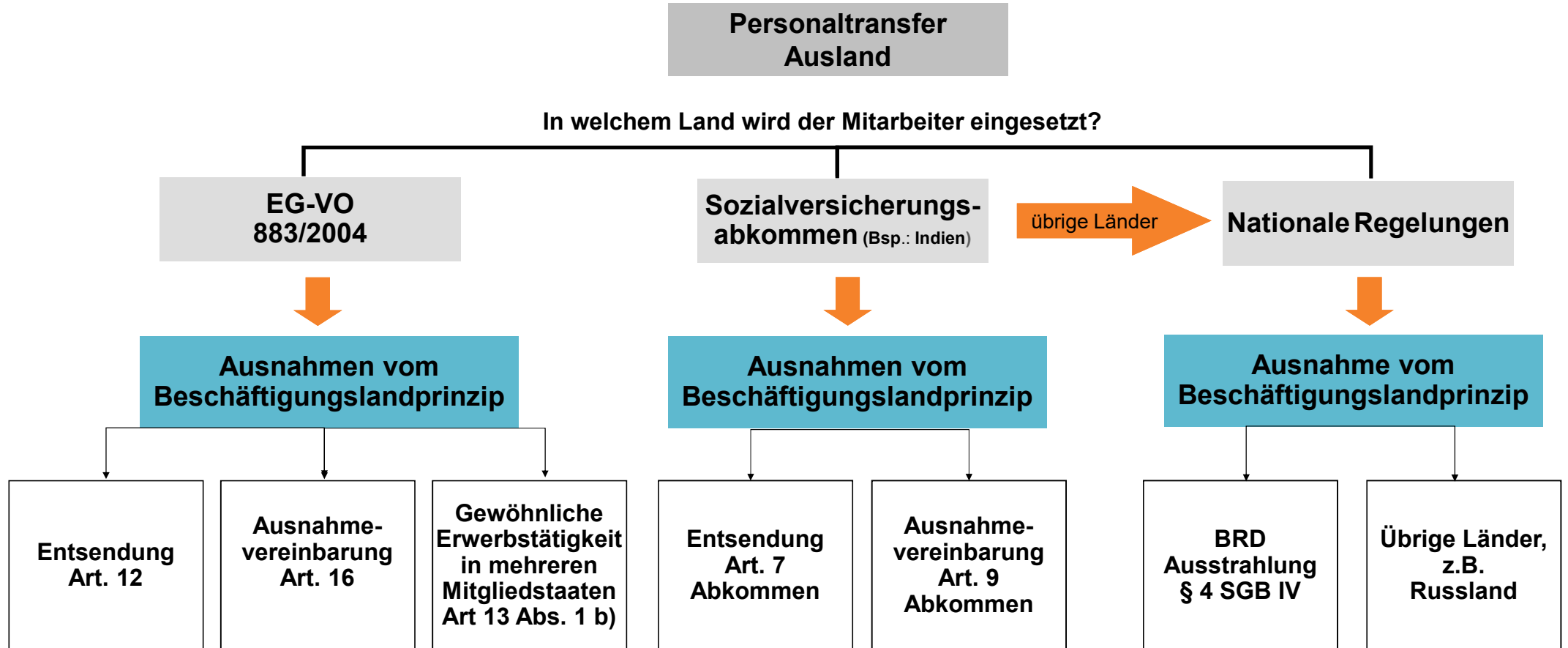
Sozialversicherungsrecht



Grundsatz

- Sog. Beschäftigungslandprinzip
- Sozialversicherung in Deutschland nur bei Tätigkeit in Deutschland
- Bei Auslandstätigkeit: Sozialversicherung im Ausland
- Gilt selbst bei kurzen Dienstreisen

Ausnahmen: Übersicht



Ausnahmen: Entsendung innerhalb EU, EWR und der Schweiz

- Arbeitnehmer unterliegt weiterhin Sozialversicherungssystem des Entsendestaats, wenn
 - er für einen von Anfang an begrenzten Zeitraum (höchstens 24 Monate) entsandt wird und
 - er nicht entsandt wird, um andere entsandte Person zu ersetzen und
 - während gesamter Dauer der Entsendung das AV fortbesteht

Dokumentation: A1-Bescheinigung

- A1-Bescheinigung: Entsendung innerhalb EU/EWR/Schweiz
- In D: Krankenkassen (Rentenversicherung bei privat Versicherten)
- „allein deutsches Sozialversicherungsrecht anzuwenden“
- Seit 1. Januar 2019 nur noch elektronisch zu beantragen
- Wichtig: Auch bei kurzen Dienstreisen beantragen!
- Bindungswirkung



Ausnahmen: Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten

- Gewöhnlich in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten erwerbstätig: Beschäftigung regelmäßig wiederkehrend an mindestens einem Tag im Monat oder an mindestens fünf Tagen im Quartal in mehr als einem Staat
- Tätigkeit >25% im Wohnstaat: Sozialversicherungspflicht im Wohnstaat
- Dokumentation
 - Zuständigkeit: Wohnstaat
 - In Deutschland: DVKA
 - längerfristige A1-Bescheinigung für die Mitgliedstaaten, in denen der AN gewöhnlich eingesetzt wird
 - Seit 1. Januar 2021: Anträge ausschließlich elektronisch an DVKA zu übermitteln

Ausnahmen: Befristete Beschäftigung/Entsendung außerhalb EU/EWR/Schweiz

- Internationale Sozialversicherungsabkommen
- Dokumentation:
 - Fortgeltung Sozialversicherungsrecht des Heimatstaates
 - Deklaratorische Bestätigung bei Entsendung
 - Ggf. auch konstitutiv bei Ausnahmegenehmigung
 - Formular DE/IN 101, D/US 101, VRC/D 101 etc.
 - Certificate of Coverage (CoC)
 - Zuständigkeit für Deutschland: DVKA

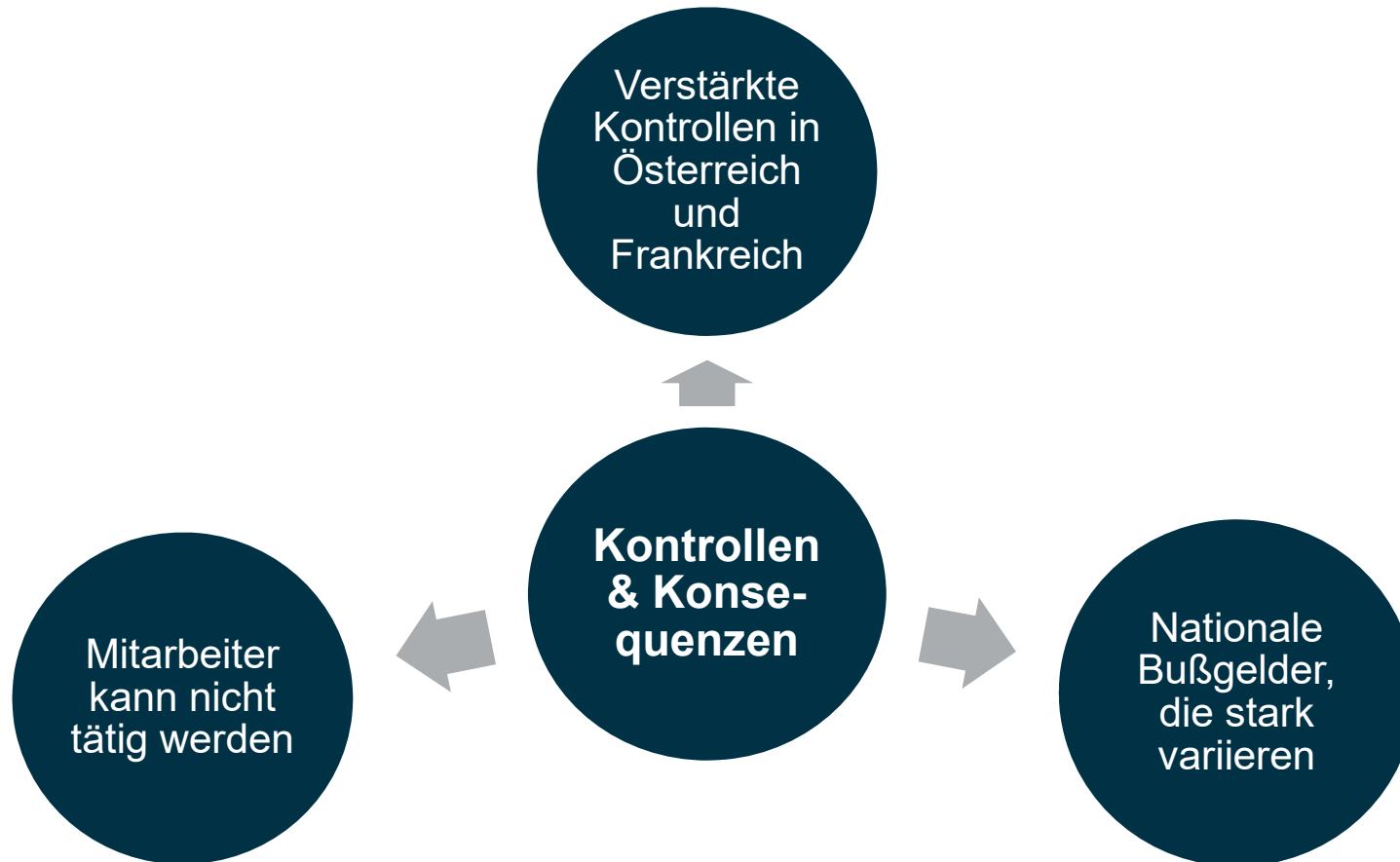


Ausnahmen: Entsendung in vertragsloses Ausland

Wenn keine EU-Vorschrift oder bilaterale Abkommen vorliegt:

- Ausstrahlung (§ 4 SGB IV)
- Voraussetzungen
 - Einsatz im Ausland
 - Im Voraus zeitlich befristet
 - Im Rahmen inländ. Beschäftigungsverh. (Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses (pay-roll))
- Dokumentation: Feststellung einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 SGB IV
- Rechtsfolgen: Sozialversicherung in Deutschland
- Gefahr: Doppelversicherung

Kontrollen und Konsequenzen



Konsequenzen

- Einsatz kann als nicht versicherte Tätigkeit qualifiziert werden (also als Schwarzarbeit)
- Doppelversicherung → Sozialversicherungsbeiträge müssen auch im Ausland abgeführt werden
- Bußgelder bis zu EUR 10.000,00

Corona: GKV Rundschreiben 17. März 2020 zum anwendbaren Sozialversicherungsrecht

- **Grenzgänger** - In Deutschland beschäftigt, wohnhaft in einem anderen Mitgliedstaat
 - Dt. Sozialversicherungsrecht
 - Arbeiten im Homeoffice im europäischen Ausland:

*„Erbringen diese Personen nun **vorübergehend** – ganz oder teilweise - ihre Tätigkeit von zu Hause aus, ergeben sich unseres Erachtens dennoch keine Änderungen hinsichtlich des anwendbaren Rechts.*

Sollte im Wohnstaat im Einzelfall ein Nachweis über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften gefordert werden, kommt die Ausstellung einer A1-Bescheinigung...in Betracht,...“

- Gewöhnlich **in mehreren Mitgliedstaaten** erwerbstätige Personen
 - Keine Änderungen, selbst wenn ausschließlich im Homeoffice
 - bis mindestens 30. Juni 2021



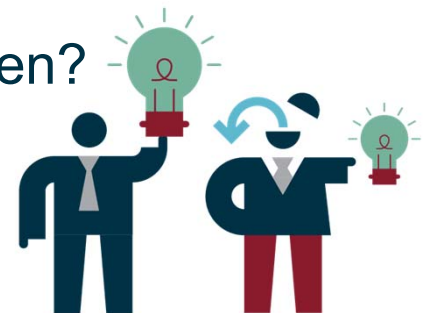
Corona: GKV Rundschreiben 17. März 2020 zum anwendbaren Sozialversicherungsrecht

- **Unterbrechung und/oder Verschiebung der Entsendung** in einen anderen Mitglieds- oder Abkommensstaat
 - Information durch die Arbeitgeber über die Unterbrechung einer Entsendung jedenfalls dann entbehrlich,
 - wenn vss. nicht länger als zwei Monate und
 - sich das Ende des Auslandseinsatzes insgesamt nicht nach hinten verschiebt.
 - Ausgestellte Bescheinigungen bleiben unverändert gültig.
 - Sind diese Vss. nicht erfüllt, ist eine neue Entsendebescheinigung vom Arbeitgeber zu beantragen.
 - Ist dagegen eine Fortsetzung der Entsendung nicht geplant, ist vom Arbeitgeber der Abbruch des Auslandseinsatzes anzuzeigen.



Sonderfall: Home Office im Ausland

- Entsendung?
 - Auf Weisung des Arbeitgebers?
 - Zu einer Niederlassung des Arbeitgebers?
 - Zeitlich befristet?
- Fazit
 - Vorübergehend sowie keine regelmäßige Anwesenheit in D: A1 probieren?!
 - Dauerhaft: EU – Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten?
 - Drittstaat: Sozialversicherungspflicht im Drittstaat



Übertragung der Pflicht zur Abführung der Sozialversicherungsbeiträge

- Artikel 21 Absatz 2 der VO (EG) 987/09
- *Ein Arbeitgeber, der keine Niederlassung in dem Mitgliedstaat hat, dessen Rechtsvorschriften auf den Arbeitnehmer anzuwenden sind, kann mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass dieser die Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung der Beiträge wahrnimmt, ohne dass die daneben fortbestehenden Pflichten des Arbeitgebers berührt würden. Der Arbeitgeber übermittelt eine solche Vereinbarung dem zuständigen Träger dieses Mitgliedstaats.*
- Vordruck für die Vereinbarung von der DVKA
- Aber: Der Arbeitgeber bleibt gegenüber den Trägern der sozialen Sicherheit für die Zahlung der Beiträge haftbar.



2

Aufenthaltsrecht



Aufenthaltstitel erforderlich?

- In jedem Tätigkeitsstaat zu prüfen
- In Deutschland wäre dies der Fall
- Andernfalls Risiko der illegalen Ausländerbeschäftigung
- Konsequenzen bis hin zur Strafbarkeit



3

Arbeitsrecht



Anwendbares Recht und Rechtswahl

EGBGB bei Vertragsschluss vor dem 17. Dezember 2009. Danach Rom I-Verordnung

- Räumlicher Anwendungsbereich der Rom-I VO: EU-Mitgliedsstaaten mit Ausnahme von Dänemark (insoweit gilt weiterhin das EVÜ)
- Vereinigtes Königreich: für Verträge ab dem 1.1. 2021 keine Anwendung mehr (insoweit Behandlung als Drittstaat)
- Anwendung auf Drittstaaten: Art. 2 Rom-I VO normiert eine universelle Anwendung, dh. Anwendung auch bei Verweisung auf das Recht eines Drittstaates

Keine Rechtswahl

Grundsatz:

- Ort der gewöhnlichen Leistungserbringung (falls Tätigkeit in einem Staat) - Auch bei vorübergehender Entsendung ins Ausland
- Ort der einstellenden Niederlassung (falls Tätigkeit in mehreren Staaten)

Ausnahme:

- Engere Bindung zu einem anderen Staat
- Eingriffsnormen (zwingende Vorschriften, Art. 9 ROM I-VO)
- Ordre public (Art. 21 ROM I-VO)

Rechtswahl

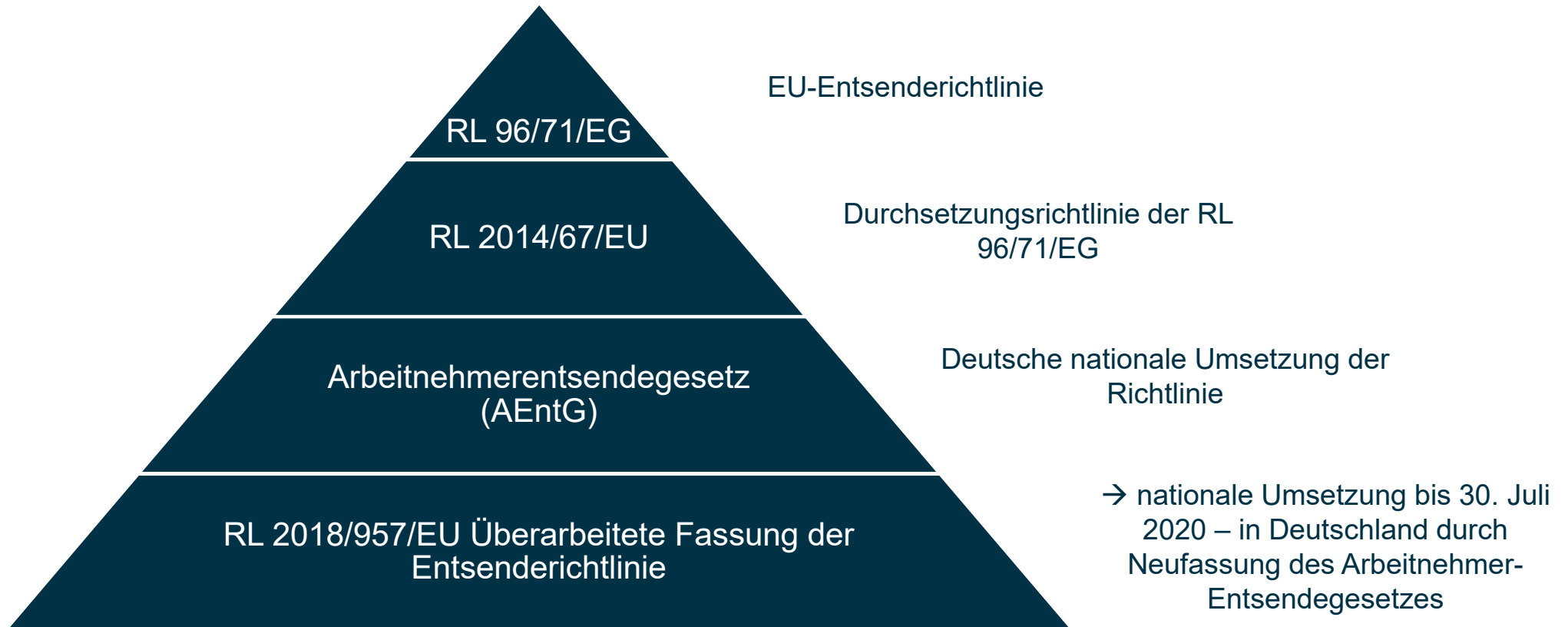
Grundsatz:

- Freie Rechtswahl - Anwendung des gewählten Rechts, Art 3 Abs. 1 Rom-I VO

Ausnahme:

- Eingriffsnormen bzw. zwingende Vorschriften der Rechtsordnung, die ohne Rechtswahl anzuwenden wären, dürfen dem Arbeitnehmer nicht entzogen werden
- Nur, wenn die gewählte Rechtsordnung für den AN nicht günstiger ist (Günstigkeitsvergleich), Art. 8 Abs. 1 Rom I-VO

Anwendbarkeit der Entsenderichtlinie? Bei Home Office im Ausland?



„Entsendung“ i.S. der Entsenderichtlinie bei Home Office im Ausland?

- Was ist „Entsendung“?
- Entsenderichtlinie beschränkt auf „cross border provision of services“?
- Auch ohne „service recipient“ im Gastland anwendbar? So zumindest Frankreich und Belgien!
- Also: Nationale Umsetzung der Entsenderichtlinie prüfen!
- Kann der Bestimmung des Rechtes nach Rom-I VO entgegenstehen! (Laut EUGH: „Special conflict of law rules“ i.S. von Art. 23 ROM I VO)

Richtlinie 96/71/EG – Ziel: Gewährleistung von Mindestarbeits- und Beschäftigungsbedingungen

- Schutz der Arbeitsbedingungen in der gesamten EU
- Kein „Sozialdumping“ bei Entsendung ins Ausland
- Nach Art. 3 der Entsenderichtlinie sollen die Mitgliedsstaaten in den nationalen Vorschriften regeln:
 - Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten
 - bezahlter Mindestjahresurlaub
 - Mindestlohnsätze einschließlich der Überstundensätze
 - Bedingungen für Überlassung von Arbeitnehmern, insb. durch Leiharbeitsunternehmen
 - Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz
 - Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen

Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Entsenderichtlinie 96/71/EG

- Ziel: Einhaltung der Vorschriften zur Entsendung
- Verbesserung der Zusammenarbeit nationaler Behörden
- Außerdem weitreichende Melde- & Dokumentationspflichten für Arbeitgeber (Art. 9), u.a.:
 - Frühzeitige Anmeldung bei zuständiger Behörde → Angabe von: Unternehmen, Arbeitnehmer, Einsatztätigkeit, Dauer, etc.
 - Bereithaltung spezifischer Arbeitsdokumente im Gastland → Aufbewahrungsort: an zugänglichem, klar festgelegtem Ort
 - Benennung verantwortlicher Kontaktperson im Gastland
 - Aushändigung von Informationen und Dokumenten auf Anforderung

Neufassung der EU-Entsenderichtlinie (2018/957/EU)

- Wichtigste Neuerung: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“
 - Geltung gleicher Vergütungsvorschriften wie im Beschäftigungsstaat (aus Tarifvertrag, Gesetz)
 - Entlohnung umfasst auch Zulagen / Prämien
 - Kein Abzug von Reise-, Verpflegungs- oder Unterbringungskosten vom Lohn
- Für Langzeitsandte > 12 Monate, auf Antrag > 18 Monate)
 - Schutz zusätzlicher Arbeitsbedingungen
 - Ausnahme Abschluss & Beendigung Arbeitsvertrag einschl. Wettbewerbsverbot, zusätzl. betriebl. Altersversorgungssysteme



- überarbeitete Fassung ist am 30. Juli 2018 in Kraft getreten
- Umsetzungsfrist der EU-Mitgliedstaaten bis **30. Juli 2020**

Folgen bei Verstößen gegen die Richtlinie

- Bußgelder zwischen EUR 80,00 und EUR 500.000,00
 - grenzüberschreitende Vollstreckung möglich
 - §§ 20 Abs. 2, 23 AEntG
 - Informationsaustausch der Staaten durch Binnenmarkt-Informationssystem (sog. "IMI")
- Einstweilige Verfügung zur Einstellung der Arbeiten vor Ort
 - Gefahr von Vertragsstrafen, wegen Nichterfüllung/zu später Erfüllung von vertraglichen Verpflichtungen
- Reputationsschäden



Zustellung im Inland

„Einem Arbeitnehmer ist es im Sinne von § 5 I 1 KSchG zumutbar, eine Person seines Vertrauens damit zu beauftragen, die in einen von ihm an seiner bisherigen Wohnanschrift vorgehaltenen Briefkasten gelangende und für ihn bestimmte Post regelmäßig zu öffnen und ihn oder einen zur Wahrnehmung seiner Rechte beauftragten Dritten zeitnah über ihren Inhalt zu informieren oder sie an einen zu ihrer Öffnung und Wahrung seiner Rechte bevollmächtigten Dritten weiterleiten zu lassen, wenn er sich nicht nur – wie im Falle einer urlaubsbedingten Abwesenheit von bis zu sechs Wochen – vorübergehend im Ausland aufhält“



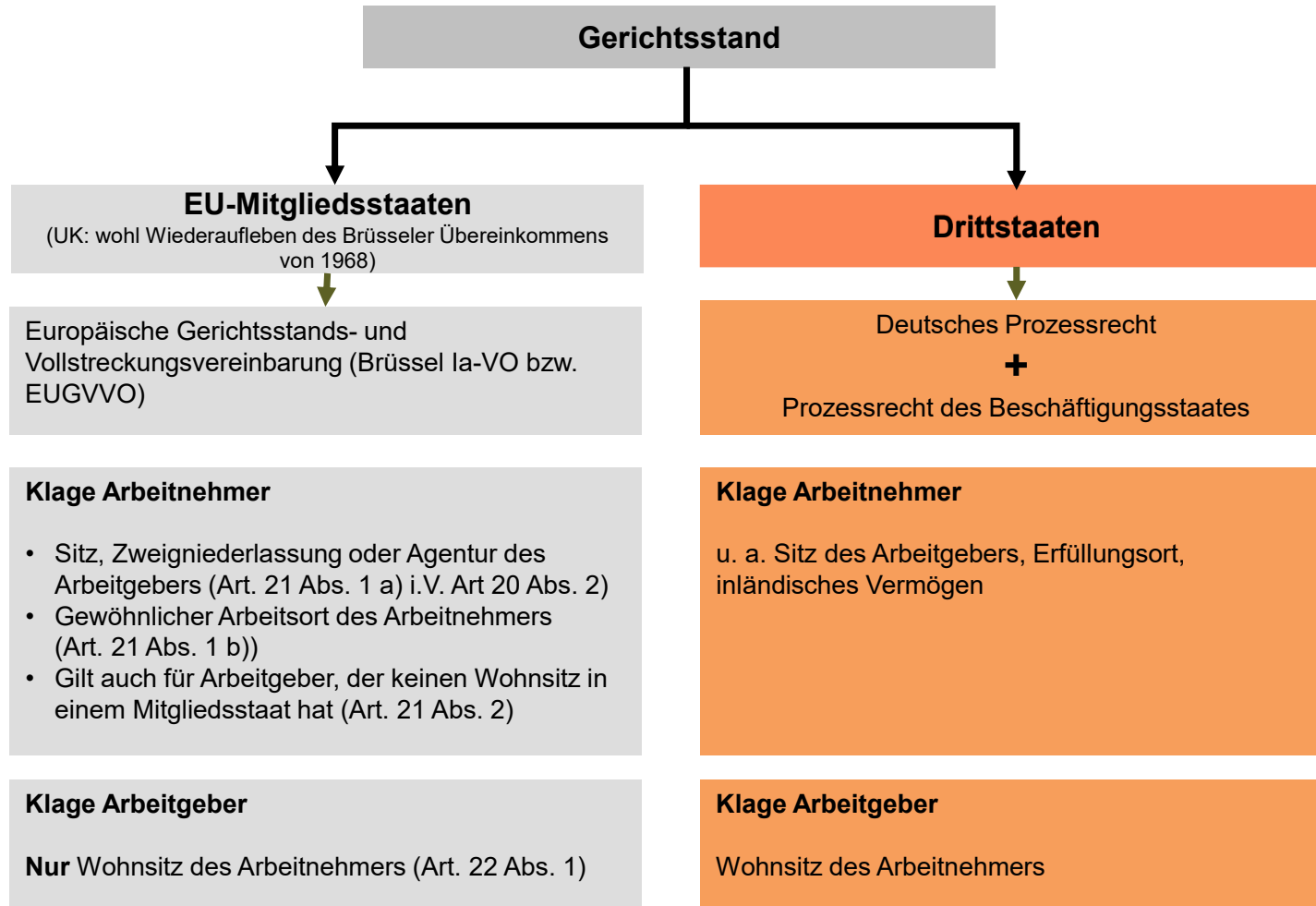
BAG v. 25.4.2018
– 2 AZR 493/17

Wegezeiten, Reisezeit und Arbeitszeit



Wegezeiten Hin- und Rückreise	Arbeitszeit (i.S.d. ArbZG)	Reisekosten- erstattung durch AG?
Arbeitsweg Wohnung → Betriebsstätte	X	X
Home Office → Betriebsstätte (nur Teil der Arbeitsleistung erfolgt im Home Office)	X	X
Arbeitsleistung erfolgt ausschließlich im Home Office	✓	✓
Bei arbeitsvertraglicher Hauptleistungspflicht, z.B. Außendienstmitarbeiter	✓	✓
Arbeitsleistung erfolgt ausschließlich im Home Office aus dem Ausland → Betriebsstätte	✓	vertragl. Ausschluss unzulässig?

Gerichtsstand



Gerichtsstandsvereinbarung

Gerichtsstandsvereinbarung mit AN nach der Brüssel Ia-VO (Art. 25 i.V.m. Art. 23)

- **Zulässig, wenn**
 - die Gerichtsstandsvereinbarung nach Entstehen der Streitigkeit getroffen wurde oder
 - dem AN die Befugnis eines zusätzlichen Gerichtsstandes eingeräumt wird
- **§ 17 ZPO: Gerichtsstand einer Gesellschaft ist an deren Sitz**
- **Vereinbarung eines Gerichtsstands in Deutschland bei Entsendung eines Mitarbeiters durch eine deutsche Gesellschaft unzulässig**

Gerichtsstandsvereinbarung mit AN nach der ZPO, § 38 ZPO (Entsendung in Drittstaat)

Zulässig, wenn

- Vereinbarung erst nach Entstehen der Streitigkeit getroffen wurde,
- zwischen Kaufleuten i.S.d. HGB (bei AN ⊖) oder
- eine Partei keinen allg. Gerichtsstand (insb. Wohnsitz) im Inland hat

4 Steuerrecht



Steuerlicher Aspekte: Übersicht

- Bei grenzüberschreitenden Sachverhalten besteht die Gefahr von unerwünschten steuerlichen Folgen im Zusammenhang mit HO insbesondere wenn,
 - im Ausland wohnhafte Arbeitnehmer aufgrund von Coronabeschränkungen nicht mehr im Inland tätig werden können (Auslands-HO) oder
 - wenn Arbeitnehmer ihre Tätigkeit dauerhaft in einem im Ausland belegenen HO ausüben wollen.



Steuerliche Aspekte: Betriebsstätte

- Arbeitnehmer in Deutschland ansässiger Unternehmen, die im ausländischen HO tätig sind, können hierbei zum einen eine (Auslands-)Betriebsstätte begründen:
 - Konsequenz: Steuererklärungspflicht / Steuerpflicht des Arbeitgebers im Ausland
 - Maßgeblich ist:
 - das jeweilige lokale Steuerrecht,
 - Regelungen in einschlägigen DBA's
 - Der OECD-Leitfaden vom 03.04.2020
 - Individuelle staatliche Konsultationsvereinbarungen



Steuerliche Aspekte: Betriebsstätte

- Gemäß den deutschen Regelungen (§ 12 Satz 1 AO), ist eine Betriebsstätte „jede feste Geschäftseinrichtung oder Anlage, die der Tätigkeit eines Unternehmens dient“.
 - HO erfüllt hierbei das Kriterium der Verfügungsmacht jedoch nicht
 - Der Arbeitgeber hat insb. keine ständige Nutzungsbefugnis (Zutrittsrecht) zu den Privaträumen des Arbeitnehmers, in denen dieser seine HO-Tätigkeit ausübt.
- Aus deutscher steuerlicher Sicht ist daher durch Corona nicht mit einer Betriebsstättenzunahme im Inland zu rechnen.



Steuerliche Aspekte: Betriebsstätte

- **Beispiel Österreich:**

- § 29 I BAO: „*Betriebsstätte im Sinn der Abgabenvorschriften ist jede feste örtliche Anlage oder Einrichtung, die der Ausübung eines Betriebes oder wirtschaftlichen Geschäftsbetriebes (§ 31) dient.*“
- **Homeoffice als Betriebsstätte:**
 - Feste örtliche Anlage: bereits ein zur Verfügung gestellter Laptop kann ausreichen (+)
 - Betriebsausübung: Ausübung einer Tätigkeit durch den AN von seiner Wohnung aus (+)



Steuerliche Aspekte: Betriebsstätte

- Homeoffice als Betriebsstätte:
 - Verfügungsmacht: faktische Verfügungsmacht im Wege der betrieblichen Nutzung durch den AN (+)
- Somit könnte ein Arbeitnehmer der in Österreich im HO für einen deutschen Arbeitgeber tätig ist eine Betriebsstätte begründen.
 - Konsequenz: beschränkte Steuerpflicht des Arbeitgeber in Österreich



Steuerliche Aspekte: Betriebsstätte

- **OECD Leitfaden vom 21.01.2021:**
- Lockdown's und andere Corona-Maßnahmen sollen zu keiner Begründung neuer Betriebsstätten i.S.d. DBA führen.
- Art 5 MA: „*Im Sinne dieses Abkommens bedeutet der Ausdruck „Betriebsstätte“ eine feste Geschäftseinrichtung, durch die die Geschäftstätigkeit eines Unternehmens ganz oder teilweise ausgeübt wird.*“
 - Wegen besondere Umstände (Corona) fehlt es am Kriterium:
 - der Dauerhaftigkeit (6 Monatsfrist als Indiz)
 - der faktischen Verfügungsmacht



Steuerliche Aspekte: Betriebsstätte

- Auch steht grds. ein Arbeitsplatz zur Verfügung (Arbeitsstätte), der nur temporär nicht aufgesucht werden kann.
- **Bei Überschreiten der Frist kann die Indizwirkung jedoch entfallen**
 - Absicht des Unternehmers entscheidend, ob er nach der Pandemie weiterhin mit der Tätigkeit des Arbeitnehmers im HO plant.



Steuerliche Aspekte: Lohnsteuer

- Lohnsteuer = Erhebungsverfahren der Einkommensteuer
 - Steuerentrichtungsschuldner = inländischer Arbeitgeber
 - Pflicht, Lohnsteuer zu erheben und abzuführen, soweit Arbeitslohn gezahlt wird
 - Steuerschuldner = (grdsl.) Arbeitnehmer
 - Nachzahlung zu wenig gezahlter Lohnsteuer durch Arbeitnehmer / Rückzahlung zu viel gezahlter Lohnsteuer an Arbeitnehmer
 - Steuerhaftung : Arbeitgeber (für Lohnsteuer, die zu **erheben** und **abzuführen** ist)



Steuerliche Aspekte: Lohnsteuer

- Voraussetzung Lohnsteuer → Einkommen i. S. d. § 2 EStG
 - Voraussetzung Einkommen → ESt-Pflicht, § 1 EStG
 - Unbeschränkte ESt-Pflicht: Wohnsitz (§ 8 AO) oder gewöhnlicher Aufenthalt (§ 9 AO) im Inland
 - Fiktiv unbeschränkt ESt-Pflicht: Wenn $\geq 90\%$ der Einkünfte der deutschen ESt unterliegen (§ 1 Abs. 3 EStG)
 - Beschränkte ESt-Pflicht: Natürliche Person, die inländische Einkünfte i. S. d. § 49 EStG bezieht
 - Erweiterte beschränkte ESt-Pflicht: Alle inländischen Einkünfte unterfallen der deutschen ESt (§ 2 AStG)



Steuerliche Aspekte: Lohnsteuer

- Arbeitnehmer einer Deutschland ansässigen Unternehmens im ausländischen HO = ESt-Pflicht in Deutschland ?
 - Unbeschränkte ESt-Pflicht (+), wenn Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt im Inland
 - Beschränkte ESt-Pflicht (+), wenn Inlandsbezug (+)
 - Inlandsbezug (+), wenn die Arbeit im Inland ausgeübt oder **verwertet** wird oder worden ist
 - Inlandsbezug bei HO im Ausland (+), wenn und weil der Arbeitnehmer selbst das Ergebnis seiner Arbeit dem Inland zuführt (Verwertung im Inland)



Steuerliche Aspekte: Lohnsteuer

- Arbeitnehmer von in Deutschland ansässigen Unternehmen im ausländischen HO = doppelte Besteuerung?
 - (–), wenn (zusätzlich zur unbeschränkten ESt-Pflicht im [ausländischen] Ansässigkeitsstaat) keine beschränkte ESt-Pflicht im Inland (s. o.)
 - (+), wenn (zusätzlich zur unbeschränkten ESt-Pflicht im [ausländischen] Ansässigkeitsstaat) beschränkte ESt-Pflicht im Inland (s. o.)
- Vergütungsbestandteile, die auf Homeoffice-Tätigkeiten entfallen und nach **DBA** im Ansässigkeitsstaat besteuert werden, können vom Lohnsteuerabzug ausgenommen werden



Steuerliche Aspekte: Lohnsteuer

- Vermeidung doppelter Besteuerung durch DBA: **Grundsatz**
 - Grundsatz: ausschließliche Besteuerung durch Ansässigkeitsstaat, wenn Ansässigkeit und Tätigkeitsort zusammenfallen
 - Ausnahme: vorrangige Besteuerung durch Tätigkeitsstaat, wenn Ansässigkeit und Tätigkeitsort auseinanderfallen (Arbeitsortprinzip)
 - Rückausnahme: ausschließliche Besteuerung durch Ansässigkeitsstaat, wenn „183-Tage-Klausel“ (+) (= ArbN nicht länger als 183 Tage in Tätigkeitsstaat)



Steuerliche Aspekte: Lohnsteuer

- Vermeidung doppelter Besteuerung durch DBA: **Grenzgänger**
 - Grenzgänger (+), wer seinen Wohnsitz in einem Staat hat, (arbeits-)täglich die Grenze überquert, um seiner Tätigkeit am Arbeitsort in einem anderen Staat nachzugehen, und regelmäßig am selben (Arbeits-)Tag an den Wohnsitz zurückkehrt
 - GrdsI. alleiniges Besteuerungsrecht des Ansässigkeitsstaats



Steuerliche Aspekte: Lohnsteuer

- Lohnsteuererhebung/-abführung durch (deutschen) Arbeitgeber, wenn Arbeitnehmer im ausländischen HO?
 - Arbeitslohn = (grdsl.) Einkommen
 - Arbeitnehmer = ESt-Pflicht, § 1 EStG?
 - Unbeschränkte ESt-Pflicht (–), da weder Wohnsitz noch gewöhnlicher Aufenthalt im Inland
 - Beschränkte ESt-Pflicht (+), wenn Ergebnis der Arbeit des Arbeitnehmer im Inland verwertet wird



Steuerliche Aspekte: Lohnsteuer

- Lohnsteuererhebung/-abführung durch (deutschen) Arbeitgeber, wenn Arbeitnehmer im ausländischen HO?
 - Deutsches Besteuerungsrecht? Nach Grundsatz (+), wenn
 - Tätigkeitsort und Ansässigkeitsstaat auseinanderfallen → hier (+), da Tätigkeitsort (grdsl.) im Inland
 - Arbeitgeber weder selbst noch mit Betriebsstätte im Ansässigkeitsstaat belegen → hier (+)
 - Arbeitnehmer nicht länger als 183 Tage im Ansässigkeitsstaat → hier (+)/(-) (**aber**: besondere Abkommen aufgrund COVID-19-Pandemie)



Steuerliche Aspekte: Lohnsteuer

- Lohnsteuererhebung/-abführung durch (deutschen) AG, wenn AN im ausländischen HO?
 - Deutsches Besteuerungsrecht? Nach Grenzgängerregelung (+), wenn
 - Wohnsitz im Inland (DE)
 - Arbeitsort in einem anderen Staat (mit Grenzgängerregelung)
 - Regelmäßige Rückkehr zum Wohnsitz (DBA-Österreich: *täglich* = 45 Tage nicht am Wohnsitz unschädlich) (**aber:** besondere Abkommen aufgrund COVID-19-Pandemie)



Steuerliche Aspekte: Lohnsteuer

- Besondere Abkommen aufgrund der COVID-19-Pandemie
 - Konsultationsvereinbarungen zwischen Deutschland und
 - Österreich
 - Belgien
 - Niederlande
 - Luxemburg
 - Frankreich
 - Schweiz
 - Verlängerung am Ende eines Monats um einen Monat



Steuerliche Aspekte: Lohnsteuer

- Besondere Abkommen aufgrund der COVID-19-Pandemie
 - Anpassung Arbeitsortprinzips: Arbeitstage, für die Arbeitslohn bezogen wird und an denen der Arbeitnehmer nur aufgrund der Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 seine Tätigkeit im Homeoffice ausübt, können als in dem Vertragsstaat verbrachte Arbeitstage gelten, in dem der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ohne diese Maßnahmen ausgeübt hätte (ausgenommen sind Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer bereits bisher [z. B. aufgrund arbeitsvertraglicher Regelungen) im Homeoffice tätig gewesen wäre)



Steuerliche Aspekte: Lohnsteuer

- Besondere Abkommen aufgrund der COVID-19-Pandemie
 - Anpassung Grenzgängerregelung: Arbeitstage, die infolge der Pandemiebekämpfungsmaßnahmen im Homeoffice ausgeübt werden, sollen keine schädlichen Nichtrückkehrtage darstellen, wodurch der Entfall der Grenzgängereigenschaft verhindert werden soll (ausgenommen sind Arbeitstage, die unabhängig von diesen Maßnahmen im Homeoffice verbracht worden wären)
 - Ausnahme: Keine entsprechende Regelung in Konsultationsvereinbarung mit Frankreich, da bereits von DBA mit Frankreich ausreichend erfasst



Steuerliche Aspekte: Lohnsteuer

- Wann entfällt die unbeschränkte ESt-Pflicht in Deutschland?
 - Maßgeblich: Innehaben und Nutzung einer Wohnung
 - Wohnung = stationäre Räumlichkeiten, die zum Wohnen geeignet ist;
 - Innehaben (+), wenn Steuerpflichtigen die Wohnung in objektiver Hinsicht jederzeit (wann immer er es wünscht), als Bleibe zur Verfügung steht;
 - Wohnnutzung muss über bloße Besuche, kurzfristige Ferienaufenthalte bzw. unregelmäßige kurze Aufenthalte zu Erholungs-/Verwaltungszwecken hinausgeht



Steuerliche Aspekte: Lohnsteuer

- Abführung ausländischer „Lohnsteuer“ durch (deutschen) Arbeitgeber bzw. Haftung des (deutschen) Arbeitgebers für nicht abgeführte ausländische Lohnsteuer, wenn
 - Ausländischer Staat hat „Lohnsteuer“ (bspw. Österreich) oder ein vergleichbares System zur Erhebungsverfahren der Einkommenssteuer (PAYE – „Pay As Your Earn“ - UK, New Zealand etc.)
 - (Deutscher) AG ist nach ausländischem Recht „lohnsteuerpflichtig“ und Besteuerungsrecht des ausländischen Staats
 - UK/New Zealand (+), wenn Betriebsstätte in UK bzw. New Zealand



Steuerliche Aspekte: Lohnsteuer

- (Deutscher) Arbeitgeber ist nach ausländischem Recht „lohnsteuerpflichtig“, d.h. zur Abführung der Lohnsteuer verpflichtet
 - Voraussetzungen:
 - Besteuerungsrecht des ausländischen Staats an den persönlichen Einkünften des Arbeitnehmers
 - Abführungspflicht des (deutschen) Arbeitgebers
 - Bspw: UK/Neuseeland (+), wenn Betriebsstätte in UK bzw. Neuseeland



Steuerliche Aspekte: Lohnsteuer

- Österreich (+) bei einem in Österreich unbeschränkt steuerpflichtigen AN des deutschen AG, der nicht als Grenzgänger gilt und in Österreich tätig ist (§ 47 Abs. 1 lit. a öEStG)
- Höhe der abzuführenden Lohnsteuer: (grdsl.) entsprechend der verbrachten Arbeitstage im Ansässigkeitsstaat
- (Gleichzeitig) möglicherweise auch Pflicht zur Abführung deutscher Lohnsteuer (entsprechend des für die Arbeit in Deutschland gezahlten Arbeitslohns), da Verpflichtung zur Lohnsteuerabführung unabhängig einer unbeschränkten und beschränkten ESt-Pflicht besteht.



Noch Fragen?

Danke!

