



# Coronakrise: Tätigkeit im Home Office bei internationalen Arbeitnehmerszenarien

Stand 14. April 2020  
Autor Claudia Häge

Der Ausbruch der aktuellen Pandemie stellt Unternehmen vor große Herausforderungen. Die Sicherung der Gesundheit und des Wohlergehens aller Mitarbeiter hat oberste Priorität. Viele arbeiten deshalb zu Hause im Home Office, und das in einem Ausmaß, das es so noch nie gegeben hat. Was bedeutet dies für die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer?

## Einkommen-/Lohnsteuer

Die allgemeine Regel für internationale Beschäftigungsszenarien, wenn ein Doppelbesteuerungsabkommen besteht, lautet wie folgt:

Wenn eine Person, die in einem Staat (nach Doppelbesteuerungsabkommen) steuerlich ansässig ist und in einem anderen Staat arbeitet, ist der Lohn im anderen (Arbeits-)Staat zu versteuern, es sei denn, alle folgenden Bedingungen sind erfüllt:

1. Der Arbeitnehmer hält sich nicht länger als 183 Tage innerhalb eines 12-Monats-Zeitraums in dem Staat, in dem er arbeitet, auf.
2. Der Arbeitnehmer hat keinen Arbeitgeber in dem Staat, in dem er arbeitet.
3. Der Arbeitgeber hat in dem Staat, in dem der Arbeitnehmer arbeitet, keine steuerliche Betriebsstätte.

Die oben genannten – grob beschriebenen - Bestimmungen sind Regeln des OECD-Musterabkommens. Zur Beurteilung von individuellen Sachverhalten müssen die relevanten bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen auf länderspezifische Details hin überprüft werden.

Die Zählung von 183 Tagen wie oben beschrieben kann im Falle der Krankheit eines Arbeitnehmers oder durch Einschränkungen, die außerhalb der Kontrolle des Arbeitgebers liegen, beeinflusst werden. In den meisten

Ländern gibt bisher es keine besonderen Vorschriften, sodass weiterhin die allgemeinen Regeln gelten.

Teilweise führt ein Überschreiten eines bestimmten Limits von Aufenthaltstagen in einem Land auch zu einer unbeschränkten Steuerpflicht in dem Land. Manche Länder, wie Großbritannien und Irland, haben hierzu schon Regelungen zur aktuellen Situation veröffentlicht.

Besonderheiten gelten darüber hinaus zum Teil für Grenzpendler.

## Arbeitgeber von Arbeitnehmern in internationalen Szenarien sollten daher Folgendes berücksichtigen:

- Wenn ein Arbeitnehmer in dem Staat arbeitet, in dem er nach dem geltenden Doppelbesteuerungsabkommen steuerlich ansässig ist (grundsätzlich ist das der Staat, in dem er den Mittelpunkt seiner Lebensinteressen hat - häufig der Staat, in dem die Familie lebt), ist jeder einzelne Arbeitstag dort steuerpflichtig. Das bedeutet, dass, wenn jemand, der im Normalfall zu 100 % in dem Staat arbeitet, in dem sein Arbeitgeber seinen Sitz hat, nun aufgrund der Coronakrise in seinen Heimatstaat zurückzieht und in seinem Home-Office arbeitet, das Gehalt teilweise im Heimatland zu versteuern ist. Die Notwendigkeit möglicher Registrierungspflichten und insbesondere auch von Lohnsteuereinbehaltspflichtungen im Heimatstaat sollte überprüft werden.



- In vielen Doppelbesteuerungsabkommen gibt es besondere Regelungen für Grenzgänger. Einige der Abkommen definieren Grenzgänger unter anderem in der Art und Weise, dass ein Minimum an Arbeitstagen im anderen Land geleistet werden muss, andere definieren ein Maximum an Arbeitstagen in den Heimatländern. Dies sollte überprüft werden. Am 03.04.2020 hat das Bundesfinanzministerium angekündigt, Verhandlungen mit den betroffenen Staaten aufzunehmen zu wollen um bilaterale befristete Sonderregelungen zu vereinbaren, die verhindern sollen, dass sich die Sondersituation im Rahmen der Coronakrise zu einem ungewollten Wechsel des Besteuerungsrecht führt. Dabei ist Ziel die Tätigkeit im Home Office so zu qualifizieren, als ob sie am normalerweise üblichen Ort ausgeübt worden wäre. Für deutsch-/niederländische Grenzgänger sind inzwischen Sonderregelungen für Corona-Szenarien getroffen worden.

Im April 2020 veröffentlichte die OECD eine allgemeine Anleitung zu den oben genannten Punkten mit einigen allgemeinen Hinweisen und forderte die Mitgliedsländer auf, offen für Lösungen zu sein, um die Auswirkungen der Coronakrise auf Unternehmen und Einzelpersonen, die international tätig sind, zu verringern. Die OECD kündigte auch an, dass sie derzeit mit den Ländern zusammenarbeitet, um die ungeplanten steuerlichen Auswirkungen und potenzielle neue Belastungen, die durch die Auswirkungen der Coronakrise entstehen, zu mindern.

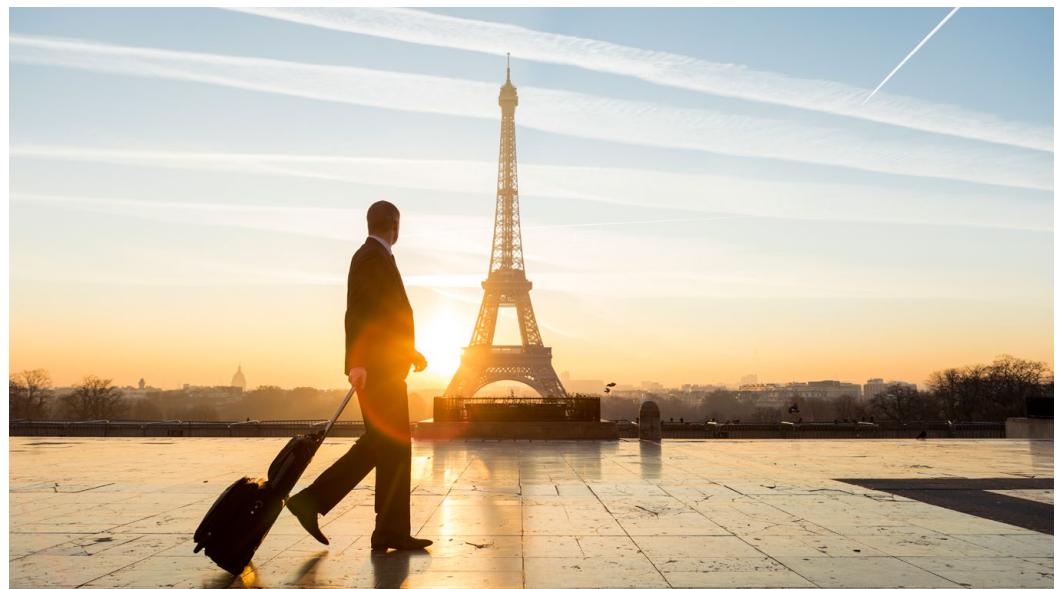
## Szenarien, die betroffen sein könnten

Bei der Analyse von Steuer- und Sozialversicherungsszenarien für Mitarbeiter mit internationalem Hintergrund wie zum Beispiel:

- Expatriates in andere Länder
- Expatriates aus anderen Ländern
- Mitarbeiter, die in verschiedenen Ländern leben und arbeiten
- Mitarbeiter, die in mehr als einem Land arbeiten
- Mitarbeiter mit Familie im Ausland, die vor Ort arbeiten
- Grenzgänger.

Es ist immer wichtig zu wissen:

- Wo arbeiten die Mitarbeiter (welches Land/welche Länder - welche Prozentsätze)?
- In welchen Ländern haben die Mitarbeiter einen Wohnsitz?
- In welchem Land (es kann nur ein Land sein) haben die Mitarbeiter ihren Lebensmittelpunkt?
- Welcher Arbeitgeber zahlt und (welcher) trägt das Gehalt/den Lohn?



All diese Informationen definieren:

- In welchem Land ein Arbeitnehmer grundsätzlich sozialversicherungspflichtig ist.
- Ob ein Arbeitnehmer in seinem Heimatland sozialversicherungspflichtig bleiben kann.
- In welchem Land oder in welchen Ländern das Gehalt/der Lohn steuerpflichtig ist.

In der gegenwärtigen Situation, in der in vielen Ländern aufgrund von COVID-19 ein Shutdown herrscht, arbeiten viele Arbeitnehmer im Home Office. Wenn sich das Home Office in demselben Land befindet, in dem der Mitarbeiter normalerweise arbeitet, dürfte sich an den Steuern und der Sozialversicherung wenig ändern.

Aber was ist, wenn sich das Home Office in einem anderen Land befindet als dem, in dem der Mitarbeiter normalerweise arbeitet? Was passiert, wenn zum Beispiel Ihr Expat, der normalerweise zu 100% in Ihrem Land arbeitet und nur für das Wochenende nach Hause kommt, nun zu seiner Familie zurückkehrt, die im (anderen) Heimatland lebt, und zu Hause arbeitet?

## Sozialversicherung

Alle Szenarien, bei denen die Arbeit im Home Office in einem anderen Land erbracht wird als sonst üblich, sollten überprüft werden, z.B. im Fall von:

- Entsendebescheinigung bzw. Bescheinigung über das anzuwendende Sozialversicherungsrecht (bei Ausnahmevereinbarungen) - im Fall von bilateralen Sozialversicherungsabkommen
- A1 bei Tätigkeit in mehreren Mitgliedsstaaten (EU/EWR/Schweiz)
- A1 für Entsendungen (EU/EWR/Schweiz)
- Ausnahmevereinbarungen (EU/EWR/Schweiz)
- Szenarien bei Ländern ohne Sozialversicherungsabkommen.

Für viele Arbeitnehmer in internationalen Arbeitsszenarien wird eine A1 Bescheinigung (EU/EWR/Schweiz) oder – im Fall von anderen Staaten, mit denen ein Sozialversicherungsabkommen besteht – eine Entsendebescheinigung bzw. eine Bescheinigung im Rahmen einer Ausnahmevereinbarung beantragt. Diese Dokumente weisen aus, in welchem Land der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig ist/welches Sozialversicherungssystem Anwendung findet.

Bei einer Tätigkeit in mehreren Mitgliedsstaaten ist – unter anderem - Voraussetzung für den Verbleib in der Sozialversicherung des Heimatstaates beispielsweise, dass der Arbeitnehmer zu mindestens 25 % im Heimatstaat arbeitet. Ist das normalerweise nicht der Fall und arbeitet jemand wegen der Coronakrise im Home Office, könnte dadurch die 25 % Schwelle überschritten werden.

Wurden Anträge auf Ausnahmevereinbarung gestellt (EU/EWR/Schweiz oder andere Staaten, mit denen ein Sozialversicherungsabkommen besteht), müssen die geplanten Verhältnisse regelmäßig dargestellt werden. Ändern sich diese im Nachhinein, muss dies in der Regel gemeldet werden. Auch hier könnten sich Auswirkungen auf Grund der Tätigkeit in Home Offices ergeben.

Und last but not least - möglicherweise werden bevorstehende Entsendungen, für die bereits A1 beantragt bzw. Anträge auf Ausnahmevereinbarungen gestellt wurden, auf Grund der Coronakrise erst zu einem späteren Zeitpunkt beginnen als im Antrag angegeben.

Viele EU-Länder haben bereits angekündigt, dass die durch die Coronakrise verursachte Arbeit in Home Offices keine Auswirkungen auf die 25 %-Schwelle für die Tätigkeit in mehreren Mitgliedsstaaten haben wird und dass A1's für bevorstehende Entsendungen für einen begrenzten Zeitraum gültig bleiben werden.

Die Situation für bilaterale Sozialversicherungsabkommen (außerhalb der EU/EWR/Schweiz) ist bisher nicht klar.

Es ist vom GKF-Spitzenverband (Spitzenverband der deutschen Sozialversicherungsbehörden) eine Verlautbarung angekündigt (RS 2020/167 vom 17.03.2020), die (Stand 09.04.2020) noch nicht veröffentlicht ist. Danach soll die Coronakrise auf o.g. Regelungen – zumindest aus deutscher Sicht – keine Auswirkungen haben und auch gestellte Anträge befristet Ihre Gültigkeit behalten.

## Arbeitsrecht, Arbeitssicherheit und Datenschutz

Arbeitgeber sollten bedenken, dass in vielen Ländern arbeitsrechtliche Anforderungen an die Arbeit in Home Offices bestehen. Darüber hinaus sollte besonderes Augenmerk auf die Themen Arbeitssicherheit und Datenschutz gelegt werden.

## Schlussfolgerung

Zweifellos hat die Corona-Pandemie die Art und Weise, wie Arbeitnehmer in internationalen Szenarien arbeiten, verändert. Die steuerliche und im Extremfall auch die sozialversicherungsrechtliche Situation von Mitarbeitern kann sich durch die vorübergehend im Home Office ausgeübte Tätigkeit ändern.

Es bleibt abzuwarten, inwieweit die Staaten weitere Erleichterungen auf Grund der Coronakrise gewähren.

Arbeitgeber sollten sicherstellen, dass sie den Standort ihrer Mitarbeiter im Home Office kennen und individuell prüfen, ob sich daraus Konsequenzen auf die steuerliche und/oder sozialversicherungsrechtliche Situation ihrer Mitarbeiter ergeben.

Für weitere Informationen über die möglichen Auswirkungen der Coronakrise auf Ihre weltweit tätigen Mitarbeiter wenden Sie sich gerne an Claudia Häge oder an Ihren RWT-Ansprechpartner.

## Leitung RWT Global Mobility Services



**Claudia Häge**

Partnerin · Steuerberaterin ·  
Diplom-Kauffrau  
+49 7121 489-224  
claudia.haege@rwt-gruppe.de