

Arbeiten im Ausland: Das gilt für Grenzgänger

Betriebsrats-Wissen beim Auslandseinsatz von Kollegen

Wer ganz oder teilweise in mobiler Arbeit beschäftigt ist, kann theoretisch überall arbeiten, auch im Ausland. Leider stellen sich aber schon rasch wichtige Fragen: Bin ich unfallversichert? Muss ich im Ausland Renten- und Arbeitslosenversicherung zahlen? Womöglich sogar im Heimatland und im Ausland? Welches Sozialversicherungsrecht gilt für meine Beschäftigung, wenn ich teilweise im Inland und teilweise vom Laptop aus im Ausland arbeite?



Markus Brandt | ifb

ifb-Bildungsreferent und Jurist

Stand: 3.12.2024

Lesezeit: 02:45 min



Welches Recht gilt für „Grenzgänger“, also Arbeitnehmer, die (auch) im Ausland arbeiten? Unproblematisch ist das bei sogenannter „Workation“ – einer neuen Wortschöpfung aus Work und Vacation, also Arbeit und Ferien. In solchen Fällen verreist ein Arbeitnehmer ins Ausland und bleibt nach dem Urlaub noch für eine gewisse Zeit an seinem Urlaubsort und arbeitet einfach per Laptop von dort. Kein Problem, vorausgesetzt, das Land ist ein „A1-Land“ (EU, Island, Liechtenstein, Norwegen, Schweiz, Großbritannien, Nordirland) und der Arbeitgeber hat rechtzeitig eine „A1-Bescheinigung“ für den Arbeitnehmer beantragt. Mit dieser Bescheinigung weist ein Beschäftigter nach, dass er bei einer Dienstreise bzw. Entsendung ins europäische Ausland über das Heimatland sozialversichert ist. Zu bekommen ist diese Bescheinigung elektronisch bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA).

Tatsächlich zählt bereits das Beispiel des verlängerten Auslandsaufenthalts nach Urlaub als „Entsendung“. Mit dieser Bescheinigung ist der Remote-Worker sorgenfrei und bleibt im Heimatland sozialversichert. Damit das ganze klappt, muss die „Workation“ nur vorher mit dem Arbeitgeber abgesprochen und vorbereitet sein. Also keinesfalls spontan entscheiden und darüber womöglich den Arbeitgeber auch noch im Unklaren lassen – das kann böse arbeitsrechtliche Folgen haben!

(Dauerhafte) Remote-Arbeit im Ausland

Die Entsendung ist allerdings naturgemäß vorübergehend und maximal 24 Monate möglich. Wie sieht es aber aus, wenn sich der Arbeitnehmer gleich ganz im grenznahen Urlaubsort niederlässt und remote über Laptop weiter für seinen Arbeitgeber im Heimatland arbeitet, dabei von Fall zu Fall an seinem neuen Wohnsitz bleibt oder in Präsenz am Firmensitz im Heimatland arbeitet (das nennt man „Grenzgänger“)? In wessen staatliche Hoheit fällt dann die Sozialversicherung für eine solche Beschäftigung?

Dafür haben die genannten A1-Länder ein Übereinkommen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit geschlossen. Darin ist geregelt: Bei weniger als 25 % Remote-Arbeit im Ausland bleibt es bei der Sozialversicherung im Heimatland (also bei einer 5-Tage-Woche maximal 1 Tag im Home-Office), bei mehr als 25 % Arbeit vom Ausland gilt das Sozialversicherungsrecht des Wohnortes, also des Auslands (VO EG Nr. 883/2004 und 987/2009).

Möchte der Grenzgänger mehr als 25 % von seinem Auslands-Wohnort arbeiten, aber dennoch in seinem Heimatland und Sitz seines Arbeitgebers sozialversichert bleiben, ist das auf Antrag möglich. Ein solcher Antrag ist bei der DVKA zu stellen, beide Staaten müssen allerdings einer Ausnahmevereinbarung zustimmen. Dies liegt im Ermessen der jeweiligen staatlichen Stellen.

Neuerung seit Juli 2023

Und hier trat im Juli 2023 die folgende Neuerung in Kraft: Zahlreiche Mitgliedstaaten (darunter Deutschland, Österreich, Frankreich) und die Schweiz hatten sich in einer Rahmenvereinbarung darauf geeinigt, dass Anträgen auf Ausnahmevereinbarungen für bis zu unter 50% grenzüberschreitende Telearbeit im Wohnstaat immer zugestimmt wird. Nach Angaben des Spitzenverbands der Krankenkassen haben neben Deutschland 17 Staaten das Übereinkommen unterzeichnet, darunter sämtliche Nachbarstaaten außer Dänemark.

Das bedeutet, der Grenzgänger kann theoretisch abwechselnd eine Woche in Präsenz in Deutschland und eine Woche am Laptop in Österreich arbeiten – er muss nur aufs Jahr gesehen mehr Tage in Deutschland, als in Österreich arbeiten (weil es nicht 50 % heißt, sondern „unter 50 %“) – dann steht einer Ausnahmevereinbarung nichts mehr im Wege.

Und das Steuerrecht?

Es darf aber nicht unerwähnt bleiben, dass diese Erleichterung nur sozialversicherungsrechtlich gilt. Steuerrechtlich sieht die Sache anders aus. Hier gilt: Liegen Wohnsitz und Arbeitsort in unterschiedlichen Staaten, greifen die von Deutschland mit den einzelnen Ländern abgeschlossenen Doppelbesteuerungsabkommen, mit zum Teil abweichenden Sonderregelungen für Frankreich, Österreich und der Schweiz.

Im Verhältnis zu Österreich gilt seit 1. Januar 2024 eine Erleichterung im Rahmen der Doppelbesteuerung: Für die Grenzgängerbesteuerung kommt es nicht mehr darauf an, auf welcher Seite der Grenzzone Ihre Beschäftigten arbeiten - also ob im Home-Office in Deutschland oder am Arbeitsplatz in Österreich. Als Grenzzone gilt auf beiden Länderseiten ein Gebiet von je 30 Kilometer Luftlinie. Arbeitstage im Home-Office sind somit nicht mehr sogenannte schädliche Nichtrückkehrertage. Diese Erleichterungen folgen dem Beispiel der neuen Luxemburg-Regelung, die wohl in ähnlicher Form auch mit anderen Staaten angestrebt wird.

Dies braucht den Betriebsrat zwar im Grunde nicht zu interessieren (ist Sache des einzelnen Arbeitnehmers), ist aber für ein vollständiges Verständnis der Thematik Grenzgänger wichtig.

Tipp: Mehr zum Thema erfahren Sie als Betriebsrat in unserem Seminar [Auslandsbeschäftigung und Entsendung](#).

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de