



Homeoffice am Oberrhein

Ein Leitfaden für Grenzgänger:innen und ihre Arbeitgeber:innen

Finanziert durch

DEUTSCH-FRANZÖSISCH-
SCHWEIZERISCHE
OBERRHEINKONFERENZ



Financé par

CONFERENCE
FRANCO-GERMANO-SUISSE
DU RHIN SUPERIEUR

Die Ad-hoc-Expertengruppe „Homeoffice“ der Oberrheinkonferenz (DE-CH-FR) hat das Euro-Institut mit der Ausarbeitung eines **Leitfadens für Grenzgänger:innen und deren Arbeitgeber:innen beauftragt, der über die zu beachtenden Punkte und die zu unternehmenden Schritte bei der Arbeit im Homeoffice im Wohnsitzland informiert**. Das [Euro-Institut](#), ein deutsch-französisches Fortbildungs- und Beratungsinstitut für grenzüberschreitende Fragen, dankt den Netzwerken [INFOBEST](#) und [EURES-T Oberrhein](#) für ihre inhaltlichen Beiträge, Erläuterungen und Korrekturlesungen während der Erstellung der ersten Fassung sowie allen Personen, die zur Fertigstellung des Leitfadens beigetragen haben.

Die INFOBESTen (INFormations- und BERatungsSTellen) sind kostenlose, zweisprachige Anlaufstellen für alle grenzüberschreitenden Fragen zu Deutschland, Frankreich und der Schweiz. Die EURES-T Partnerschaft Oberrhein bietet ebenfalls kostenlos sowie auf Deutsch und Französisch Beratung und Unterstützung bei allen Fragen im Zusammenhang mit dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt.

HINWEIS:

Die in diesem Leitfaden enthaltenen Informationen

- sind ausschließlich genereller Natur und zielen nicht auf die individuelle Situation einer physischen oder juristischen Person ab,
- sind nicht notwendigerweise vollständig oder erschöpfend,
- geben die zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Leitfadens geltenden Regelungen wieder,
- stellen keine professionelle oder rechtliche Beratung dar.

Quelle der Bilder und Grafiken: Pixabay

Karte des Oberrheins auf der Titelseite: GeoRhena

INHALTSVERZEICHNIS:

Einleitung	S. 4
Definitionen	S. 5
Sozialversicherung	S. 6
Steuern	S. 8
Arbeitsrecht	S. 11
Gesamtüberblick	S. 13
Fallbeispiele	S. 14
Empfehlungen und Ansprechpartner:innen	S. 15

Finanziert durch:



In Zusammenarbeit mit:



Verfasst von:



Durch die Covid-19 Pandemie hat mobiles Arbeiten als neue Arbeitsform Eingang in sämtliche Branchen gefunden, obwohl dies weder ein Recht der Beschäftigten, noch eine Pflicht der Arbeitgeber:innen ist. Das Arbeiten von zuhause aus („Homeoffice“), auf Dienstreisen, in einem Coworking-Space oder an anderen Orten bringt jedoch insbesondere für Grenzregionen große Herausforderungen mit sich. Für Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen am Oberrhein bedeutet grenzüberschreitendes mobiles Arbeiten ein Aufeinandertreffen verschiedener Rechtssysteme.

In der Pandemie galten Sonderregelungen, um auch bei vermehrtem Homeoffice einen Wechsel sowohl des anwendbaren Sozialversicherungs- als auch des Steuersystems zu vermeiden. Diese Ausnahmen sind bereits ausgelaufen oder werden bald auslaufen. Im Bereich des Arbeitsrechts herrscht noch viel Ungewissheit. Arbeitgeber:innen und Beschäftigte am Oberrhein stellen sich nun die Frage, was sie zukünftig beim grenzüberschreitenden mobilen Arbeiten beachten müssen.



Dieser Leitfaden gibt Antworten auf die wichtigsten Fragen im Kontext von grenzüberschreitendem mobilen Arbeiten im Wohnstaat in den Bereichen Sozialversicherung, Steuern und Arbeitsrecht. Er geht auf mögliche Risiken für Arbeitgeber:innen und Grenzgänger:innen ein und enthält Empfehlungen für die weiteren Schritte. Dementsprechend werden Sie auf existierende Dokumente verwiesen und an entsprechende Stellen weitergeleitet.

Grenzüberschreitendes mobiles Arbeiten und insbesondere Homeoffice ist ein neues und komplexes Phänomen, das im Rahmen der aktuell geltenden Rechtsgrundlagen nur bedingt berücksichtigt ist. In vielen Bereichen ist die Informations- und Rechtslage daher noch unklar.



Dieser Leitfaden richtet sich an Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen aus dem Privatsektor am Oberrhein, die sich in der Situation von grenzüberschreitendem Homeoffice befinden. Er bezieht sich auf Grenzgänger:innen im weiteren Sinne, unabhängig davon, ob sie die Voraussetzungen für die Grenzgängereigenschaft nach dem deutsch-französischen, dem französisch-schweizerischen und dem deutsch-schweizerischen Doppelbesteuerungsabkommen erfüllen.



Nicht thematisiert wird hingegen mobiles Arbeiten für Entsandte, Beamte und Beamtinnen, Angestellte im öffentlichen Dienst, Beschäftigte mit mehreren Arbeitgeber:innen sowie Beschäftigte in EU-Institutionen. Aufgrund der aktuell noch unklaren rechtlichen Situation für Selbstständige (Stand Januar 2023), werden auch die Informationen, die diese Berufsgruppe betreffen, erst nachträglich hinzugefügt und aktualisiert.

→ Sollten Sie keine Antwort auf bestimmte Fragen in diesem Leitfaden finden, wenden Sie sich bitte an Ihre INFOBEST, an EURES-T Oberrhein, an Ihre Industrie- und Handelskammer bzw. Handwerkskammer oder an Ihren Arbeitgeberverband (siehe [letzte Seite](#)). Freiberufler:innen sollten sich an ihre jeweiligen berufsständigen Organisationen wenden.

Der Leitfaden behandelt regelmäßiges mobiles Arbeiten zwischen einem Tag und fünf Tagen pro Woche, das ausschließlich in Ihrem Wohnstaat stattfindet.

In meinem französischen Unternehmen sprechen alle von *Télétravail*... das ist doch dasselbe wie Homeoffice, oder nicht? Und was genau ist mit mobilem Arbeiten gemeint?



Beschäftigte und Arbeitgeber:innen haben keinen Anspruch auf bzw. Pflicht zu Homeoffice / *Télétravail*. Die Formen und Modalitäten des mobilen Arbeitens im Wohnstaat sollten mit dem oder der Arbeitgeber:in abgestimmt und schriftlich festgehalten werden.

Telearbeit / Homeoffice in Deutschland

Eine allgemeine Definition der Telearbeit findet sich im deutschen Recht nur in Form einer rein arbeitsschutzrechtlichen Definition.¹ Der Telearbeitsplatz wird hier als der von dem oder der Arbeitgeber:in fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich der Beschäftigten bezeichnet. Unabhängig von dieser sehr eng gefassten Definition des Telearbeitsplatzes bezeichnet „Homeoffice“ eine Form des mobilen Arbeitens, bei der die Arbeitsleistung im Privatbereich der Beschäftigten mithilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien ausgeübt wird. „Homeoffice“ ist kein gesetzlich definierter Begriff und wird umgangssprachlich meist synonym mit „Telearbeit“ verwendet. Telearbeit / Homeoffice kann gelegentlich, regelmäßig, aber auch gänzlich außerhalb der betrieblichen Räumlichkeiten verrichtet werden. In der Regel existiert noch eine Betriebsstätte, die von den Beschäftigten abwechselnd aufgesucht wird, weshalb auch von „alternierender Telearbeit“ gesprochen wird.

Telearbeit / Homeoffice in der Schweiz

In der Verwendung der Begriffe bestehen keine fundamentalen Unterschiede zu Deutschland. Nach aktueller Rechtslage ist „Homeoffice“ in der Schweiz kein gesetzlich präzise definierter Begriff. Auch wenn bisweilen ebenfalls von „Telearbeit“ bzw. „Teleheimarbeit“ die Rede ist, wird „Homeoffice“ auch in der Schweiz am häufigsten verwendet. Darunter wird eine Form von Arbeit verstanden, bei der Arbeitnehmer:innen von zuhause aus arbeiten und der Arbeitsplatz durch elektronische Kommunikationsmittel mit dem betrieblichen Arbeitsplatz verbunden ist.²

Télétravail in Frankreich

In Frankreich ist *télétravail* gesetzlich geregelt³ und kann beispielsweise durch eine betriebliche Vereinbarung oder eine vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin erfasste Charta eingeführt werden. Wenn dies nicht der Fall ist, können Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in den Einsatz von *télétravail* individuell vereinbaren. Darunter wird eine Form der Arbeitsorganisation verstanden, bei der eine Arbeit, die auch in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin hätte verrichtet werden können, von den Beschäftigten freiwillig (außer im Falle von außerordentlichen Umständen wie der Covid-19 Pandemie) außerhalb dieser Räumlichkeiten (z. B. zuhause oder in einem Coworking-Space) unter Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien verrichtet wird.

Mobiles Arbeiten

„Mobiles Arbeiten“ oder *remote working* stellt den Oberbegriff für die Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb der Betriebsstätte dar. Prinzipiell kann die Arbeitsleistung von jedem denkbaren Ort, z. B. bei Kunden und Kundinnen, in Verkehrsmitteln, im Café, zuhause, im Hotel etc. und damit grundsätzlich auch im bzw. vom Ausland aus erfolgen. Diese Abgrenzung zu Telearbeit / Homeoffice wird insbesondere in Deutschland und teilweise auch in der Schweiz vorgenommen. In Frankreich hingegen existiert lediglich der Begriff *télétravail* und demnach keine Verwendung eines ähnlichen Begriffs.

¹ § 2 Abs. 7 S. 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV); online unter: https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/index.html#BJNR217910004BJNE000302128

²https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen/Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/homeoffice.html

³ In den Art. L. 1222-9 bis L. 1222-11 des Code du travail.

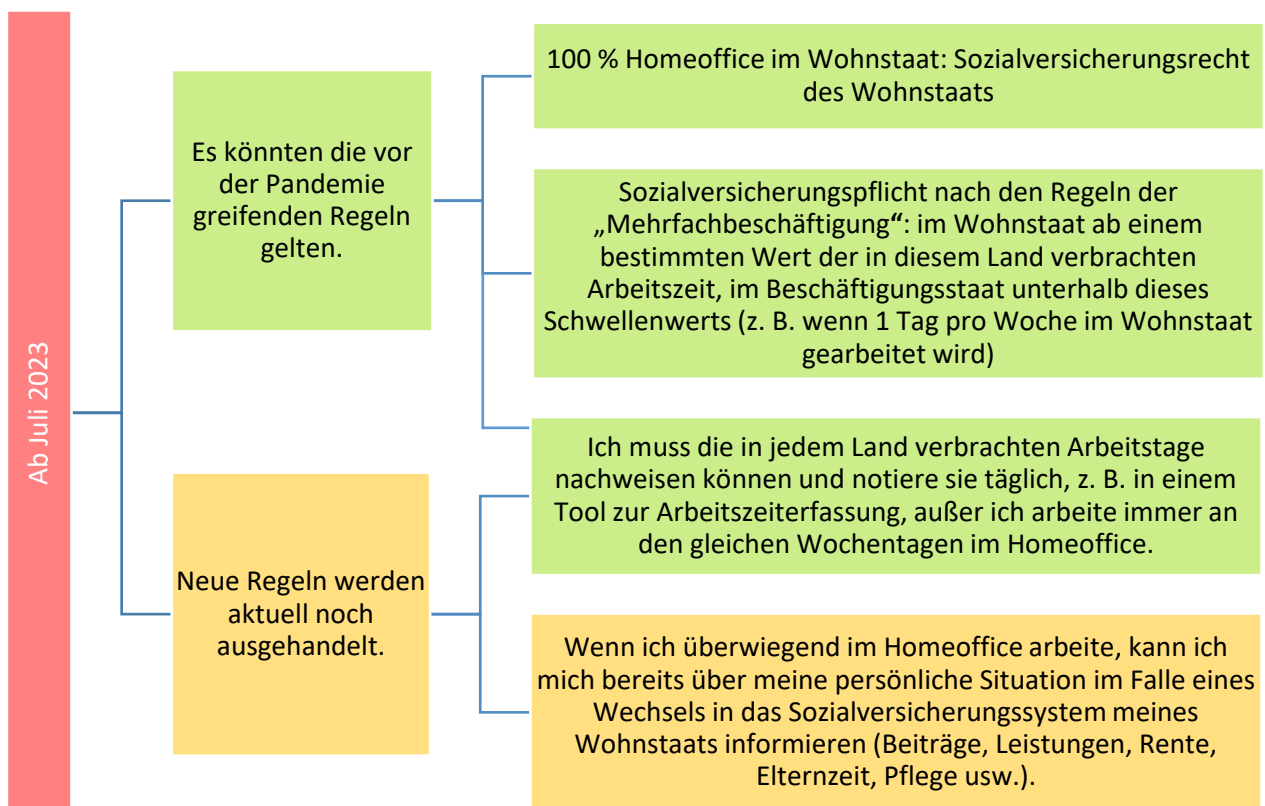
Ich arbeite im Homeoffice: Was ändert sich für die Sozialversicherung?

Grundsätzlich gelten in der gesamten Europäischen Union und in den EFTA-Staaten Island, Norwegen, Liechtenstein und der Schweiz, die Regelungen der europäischen Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme. Die Antworten sind noch nicht endgültig geklärt. Es wird derzeit auf europäischer Ebene intensiv an einer multilateralen Lösung gearbeitet, damit mobile Arbeit im Wohnstaat künftig in einem größeren Umfang als bisher möglich sein wird, ohne dass es zu einem Wechsel des Sozialversicherungsrechts kommt.

Wenn ich vorübergehend – ganz oder teilweise - meine Tätigkeit im Wohnstaat ausübe, ergeben sich **bis zum 30. Juni 2023** dank einer Sonderregelung **keine Änderungen** hinsichtlich des anwendbaren Sozialversicherungsrechts.

Mein:e Arbeitgeber:in muss kein A1-Formular zum Nachweis meiner Sozialversicherung beantragen, es sei denn, ich gehe beruflichen Terminen in meinem Wohnstaat oder einem anderen Land als meinem Beschäftigungsstaat nach.




Ab dem 1. Juli 2023 könnte sich ändern, welchem Sozialversicherungsrecht (und damit auch Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) ich unterstehe, da dies abhängig vom Anteil der mobilen Arbeit außerhalb des Beschäftigungsstaats ist. Nach den derzeitigen Regeln würde ich in der Sozialversicherung meines Beschäftigungsstaats versichert bleiben, solange ich weniger als 25 % in meinem Wohnstaat arbeite.



Für den oder die Arbeitgeber:in ist ein Wechsel des Sozialversicherungssystems mit Schritten zur Erfassung des oder der Beschäftigten und zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen in einem anderen Land verbunden. Dabei kann es zu einer Änderung der Beiträge von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen kommen.

Die Meldungen zur Sozialversicherung sowie die Zahlung der Beiträge den Arbeitnehmer:innen zu überlassen, ist zwar auf Grundlage einer Vereinbarung möglich, die Haftung der Arbeitgeber:in gegenüber den Sozialversicherungsträgern bleibt jedoch bestehen.

Bereits vor dem Auslaufen der Sonderregelung Ende Juni 2023 können Arbeitgeber:innen auch prüfen, ob Beschäftigte im richtigen Land versichert sind. Hierfür können sie sich an folgende Ansprechpartner:innen wenden:

	Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) + Kantonale Ausgleichskassen	Information über die Sonderregelung
	Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA)	Information über die Sonderregelung
	Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS)	Information über die Sonderregelung
<p>Grenzüber-schreitend</p>	<p>Allgemeine Informationen für Grenzgängerinnen und Grenzgänger → INFOBEST und EURES-T</p>	<p>Merkblatt der INFOBEST zur Sozialversicherungspflicht bei Mehrfachbeschäftigung → Kontaktdaten der zuständigen Stellen auf Seite 4 EURES-T Merkblatt für jedes Land → Sozialversicherung in Deutschland / in Frankreich / in der Schweiz: Sozialversicherungsbeiträge</p>

Ich arbeite im Homeoffice: Was ändert sich für die Einkommensteuer?

In den Jahren 2020-2022 wurden in binationalen zeitlich begrenzten Konsultationsvereinbarungen im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie Ausnahmen festgelegt, damit sich Homeoffice im Wohnstaat nur geringfügig auf die Besteuerung für Beschäftigte auswirkt. Diese Sonderregelungen gelten für das Einkommen bis Ende Juni 2022 (DE-CH, DE-FR) und Dezember 2022 (FR-CH) und ist damit relevant für die Steuererklärung 2023. Die Staaten sind derzeit dabei, nachhaltige Lösungen auszuhandeln, die die Besteuerungsregeln für Arbeitnehmer:innen im Homeoffice erleichtern sollen.

Seit Juli 2022 gelten die bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) DE-CH und DE-FR wieder in vollem Umfang und sehen je nach Arbeits- und Wohnort spezifische Regelungen vor. Arbeitstage im Homeoffice im Wohnstaat stellen keine Nichtrückkehrtage dar und werden daher nicht auf die Höchstgrenzen von 45 Tagen (FR-DE, FR-CH) bzw. 60 Tagen (DE-CH) angerechnet.

Die Schweiz und Frankreich haben sich auf eine Lösung für die Besteuerung des Einkommens bei Homeoffice geeinigt. Ab dem 1. Januar 2023 ist es möglich, bis zu 40 % der Arbeitszeit im Homeoffice im Wohnstaat zu arbeiten, ohne dass dies Auswirkungen auf die Besteuerung von Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit hat. Dies gilt gleichermaßen für im Wohnstaat besteuerte Grenzgänger:innen wie auch für Personen, die in ihrem Beschäftigungsstaat besteuert werden (ohne Grenzgängereigenschaft).

Die Besteuerung hängt von meinem steuerrechtlichen Status und den betroffenen Ländern ab:

Steuerstatus	Ich erfülle die Bedingungen für die Grenzgängereigenschaft im steuerlichen Sinne nach dem jeweiligen DBA.	Ich erfülle die Bedingungen für die Grenzgängereigenschaft im steuerlichen Sinne nicht oder nicht mehr.
Besteuerung	Ich entrichte die Steuern weiterhin wie bisher, unabhängig davon, ob ich im Homeoffice arbeite oder nicht.	Es kommt grundsätzlich zu einer Steueraufteilung zwischen den beiden betroffenen Ländern entsprechend der in den Ländern verbrachten Anzahl an Arbeitstagen, da Homeoffice nicht länger mit der Tätigkeit im Beschäftigungsstaat gleichgesetzt wird. FR-CH: Wenn die Arbeit im Homeoffice nicht mehr als 40 % beträgt, liegt das Besteuerungsrecht vollständig beim Beschäftigungsstaat. Alles darüber hinaus wird anteilig in beiden Ländern besteuert.
Was es zu beachten gilt	Um meine Grenzgängereigenschaft zu behalten, muss ich „regelmäßig“ an meinen Arbeitsort über die Grenze hin und wieder zurück pendeln: DE-CH: Zwischen Deutschland und der Schweiz bedeutet dies mindestens einmal pro Woche oder fünfmal im Monat. FR-CH: Zwischen Frankreich und der Schweiz ist die Arbeit im Homeoffice auf 40 % der Arbeitszeit beschränkt. DE-FR: Keine Beschränkung für Homeoffice innerhalb der Grenzzone (Verständigungsvereinbarung 16.02.2006 , Art. B 3).	Ich informiere meine:n Arbeitgeber:in. Ich muss die in jedem Land verbrachten Arbeitstage nachweisen können und notiere sie täglich, z. B. in einem Tool zur Arbeitszeiterfassung. Ich wende mich an das für meinen Wohnsitz zuständige Finanzamt bzw. an meine Steuerverwaltung und teile mit, dass ich im Homeoffice tätig bin, damit die Berechnung meiner Steuervorauszahlungen erfolgen kann.



Wenn ich eine neue Stelle antrete oder meine Arbeitszeit wegen Homeoffice neu einteile, wende ich mich an die Finanzämter der betroffenen Länder, um mir bestätigen zu lassen, in welchen Ländern ich steuerpflichtig bin. Gegebenenfalls erhalte ich eine Bescheinigung über die Freistellung von der Steuerpflicht in einem der Länder.

Die Beschäftigten in meinem Unternehmen arbeiten zu einem Großteil im Homeoffice. Hat es steuerrechtliche Auswirkungen, wenn meine Beschäftigten Grenzgänger:innen sind?

- Was verändert sich durch die *Grenzgängereigenschaft im steuerlichen Sinne*?

Wenn ich eine Person einstelle, die im Nachbarstaat wohnt, muss diese Person Formulare ausfüllen und von mir unterschreiben lassen, die an die Steuerbehörden beider Länder weitergeleitet werden. Damit wird zum Beispiel die Freistellung von der Steuerpflicht im Beschäftigungsstaat bescheinigt. Dies ist entscheidend, um zu wissen, in welchem Land das Gehalt an der Quelle besteuert wird und damit auch für die Auszahlung des Gehalts. Zwischen Frankreich und der Schweiz hat die Arbeit im Homeoffice keine Auswirkungen, wenn sie 40 % der Arbeitszeit nicht überschreitet (2 von 5 Tagen). Zwischen der Schweiz und Deutschland oder Frankreich und Deutschland wirkt sich Homeoffice vor allem dann aus, wenn die Person nicht oder nicht mehr als steuerrechtliche:r Grenzgänger:in gilt (z. B. beim Überschreiten der Nichtrückkehrtage oder durch die Tätigkeit bzw. den Wohnort außerhalb der Grenzzone).



Sind die Voraussetzungen der Grenzgängereigenschaft nicht erfüllt, führt mobiles Arbeiten im Wohnstaat zu einer **Aufteilung des Arbeitsentgelts und zu einer entsprechend anteiligen Besteuerung im Wohnstaat und Beschäftigungsstaat** (siehe obige Tabelle) führen. Es liegt in meiner Verantwortung als Arbeitgeber:in, diese Aufteilung zu berechnen. Sowohl ich als auch meine Beschäftigten müssen sich für die Berechnung der Steuer an die jeweils zuständigen Finanzämter bzw. Steuerverwaltungen wenden.

- Begründet das Unternehmen eine *Betriebsstätte* im Nachbarland? Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn:
 - eine Person im Beschäftigungsstaat keinen Arbeitsplatz mehr hat und beabsichtigt, künftig fast ausschließlich von seinem oder ihrem im Nachbarstaat gelegenen Wohnsitz aus zu arbeiten,
 - oder ein:e Grenzgänger:in **bevollmächtigt ist, regelmäßig von seinem oder ihrem Wohnstaat aus, Verträge** im Namen des Unternehmens **zu unterzeichnen**.

Die drei bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Frankreich, der Schweiz und Deutschland kennen jeweils übereinstimmende Definitionen. Der Begriff *Betriebsstätte* oder « *établissement stable* » bedeutet eine *feste Geschäftseinrichtung, in der die Tätigkeit des Unternehmens ganz oder teilweise ausgeübt wird*.









Die Gründung einer Betriebsstätte könnte dazu führen, dass das Unternehmen gemäß dem bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen teilweise im Nachbarstaat besteuert wird. Für meine Beschäftigten und insbesondere für meine Führungskräfte ist es ratsam, sich bei den zuständigen Finanzämtern bzw. Steuerverwaltungen des Wohnsitzes zu erkundigen, welche Aufgaben und welcher Anteil der Arbeitszeit die Gründung einer Betriebsstätte des Unternehmens in ihrem Wohnstaat nach sich ziehen würden.

Wo finde ich genauere Informationen zum Thema Steuern?

Über die allgemeinen Informationen hinaus enthält jedes bilaterale Doppelbesteuerungsabkommen Hinweise zur Besteuerung von Grenzgänger:innen und zur Definition einer Betriebsstätte. Als Arbeitgeber:in oder Arbeitnehmer:in kann ich mich zudem bei den für mich zuständigen Finanzämtern bzw. Steuerverwaltungen informieren.



Es gelten die folgenden Gesetzestexte:

	Zeitlich begrenzte Konsultationsvereinbarungen	Doppelbesteuerungsabkommen, die außerhalb einer Konsultationsvereinbarung gelten
 	Konsultationsvereinbarung DE-CH im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie → 30.06.22	Abkommen DE-CH zur Vermeidung der Doppelbesteuerung Art. 5: Betriebsstätte Art. 15 und 15a: Einkommensteuer Erläuterungen: Information INFOBEST DE-CH Homepage der Finanzämter Baden-Württemberg
 	Konsultationsvereinbarung DE-FR im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie → 30.06.22	Abkommen DE-FR zur Vermeidung der Doppelbesteuerung Art. 2 Abs. 7: Betriebsstätte Art. 13 und 13 Abs. 5: Einkommensteuer Erläuterungen: Information INFOBEST FR-DE Homepage der Finanzämter Baden-Württemberg
 	Konsultationsvereinbarung FR-CH im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie (auf Französisch) → 31.12.22 Regelungen in Kraft seit dem 01.01.2023	Bei > 40 % der Arbeit im Homeoffice: Abkommen FR-CH zur Vermeidung der Doppelbesteuerung Art. 5: Betriebsstätte Art. 17 Abs. 1: Einkommensteuer Erläuterungen: Information INFOBEST FR-CH

Die Grenzgänger:innen in meinem Unternehmen arbeiten von zuhause aus - welche Auswirkungen hat das auf das Arbeitsrecht?

Wenn Grenzgänger:innen im Homeoffice arbeiten, gibt es zwei Arbeitsorte in zwei verschiedenen Staaten. Daher muss neu bestimmt werden, wo sich der gewöhnliche Arbeitsort befindet, was die Frage nach dem zuständigen Gericht und anwendbaren Arbeitsrecht aufwirft. Ab einem Anteil von 50 % mobiler Arbeit im Wohnstaat nehmen die juristischen Unklarheiten zu. Erst durch die Gerichtsurteile der kommenden Jahre werden diese rechtlichen Fragen beantwortet werden können.

Die anwendbaren Gesetzestexte variieren, je nachdem, ob das zuständige Gericht in der Schweiz oder in der Europäischen Union ansässig ist, aber die Grundsätze sind ähnlich:

Angerufenes Gericht	Auf den Arbeitsvertrag anwendbares Recht	Gerichtliche Zuständigkeit
	Bundesgesetz über das Internationale Privatrecht, 18.12.1987 (IPRG 291), Artikel 19, 116 und 121	Lugano-Übereinkommen, 30.10.2007 , Abschnitt 5
	Verordnung (EG) Nr. 593/2008, 17.06.2008 „Rom I“ , Artikel 3, 8 und 9	Verordnung (EU) Nr. 1215/2012, 12.12.2012, „Brüssel Ia-VO“ Kapitel 2, Abschnitt 5

Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in können das auf den Arbeitsvertrag anwendbare Recht selbst wählen (Rechtswahl), was vor dem Hintergrund der Rechtssicherheit ratsam ist. Die Rechtswahl kann im Rahmen einer Vertragsklausel oder einer zusätzlichen individuellen oder kollektiven Vereinbarung getroffen werden.

→ **Ohne Rechtswahl** unterliegt der Arbeitsvertrag dem Recht des Staates, in dem der oder die Arbeitnehmer:in in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine bzw. ihre Arbeit verrichtet⁴ („**gewöhnlicher Arbeitsort**“).

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in diesem Zusammenhang⁵ entschieden, dass der *gewöhnliche Arbeitsort* bei einer Tätigkeit in mehreren Staaten der folgende ist:

- der Ort, den der oder die Arbeitnehmer:in zum tatsächlichen Mittelpunkt seiner oder ihrer Berufstätigkeit gemacht hat;
- der Ort, an dem der oder die Arbeitnehmer:in den wesentlichen Teil seiner oder ihrer Pflichten gegenüber seinem/seiner oder ihrem/ihrer Arbeitgeber:in erfüllt;
- **oder der Ort, an dem der oder die Arbeitnehmer:in in Ermangelung eines Mittelpunkts den größten Teil seiner oder ihrer Tätigkeiten verrichtet.**

→ **Übertragen auf eine alternierende Telearbeit im Wohnstaat kann daher davon ausgegangen werden, dass der oder die Grenzgänger:in ab einem Anteil von mehr als 50 % Homeoffice „gewöhnlich“ im Wohnstaat arbeitet.** Mangels expliziter Rechtsprechung des EuGHs zur alternierenden Telearbeit ist es aber noch nicht abschließend geklärt, dass „gewöhnlich“ immer als „> 50 %“ interpretiert wird.

⁴ Art. 8 Abs. 2 S. 1 Verordnung (EG) Nr. 593/2008, 17. Juni 2008 „Rom I“; siehe auch Art. 121 Abs. 1 CH-IPRG.

⁵ Insbesondere in den Rechtssachen C-383/95 – Rutten, C-37/00 – Weber, C-29/10 – Koelzsch, C-384/10 – Voogsgeerd sowie C-168/16 und C-169/16 – Nogueira.

Außerdem könnten Grenzgänger:innen gegen ihre:n Arbeitgeber:in klagen, wenn sie der Ansicht sind, dass ihre Rechte verletzt wurden. Sofern sich der gewöhnliche Arbeitsort im Wohnstaat befindet, könnte auch ein Gericht des Wohnstaates angerufen werden, selbst wenn der Arbeitsvertrag eine Rechtswahl zugunsten des Rechts des Beschäftigungsstaates vorsieht.

Dieses Gericht könnte eine Günstigkeitsprüfung durchführen sowie die Anwendung bestimmter Vorschriften des Wohnstaates anordnen, die den oder die Arbeitnehmer:in besser schützen. Ebenso gibt es in jedem Land zwingende Vorschriften zur Wahrung des öffentlichen Interesses, die als Eingriffsnormen bezeichnet werden (*lois de police*) und die unabhängig des im Arbeitsvertrag angegebenen Arbeitsrechts direkt angewandt werden können.

Fragen an das Gericht	Gericht am Betriebssitz des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin	Gericht im Wohnstaat
1. Welches Arbeitsrecht ist anzuwenden?	Anwendung der internationalen Rechtsvorschriften (Rom-I-VO bzw. CH-IPRG). Gibt es bestimmte Vorschriften, die den oder die Arbeitnehmer:in in einem der beiden Länder besser schützen? Gibt es in diesem Fall eine Überlagerung von zwei Rechtsvorschriften (wenn das im Arbeitsvertrag festgelegte Recht und der gewöhnliche Arbeitsort voneinander abweichen)? → Wichtige Fragen ab einem Anteil von 50 % Arbeit im Homeoffice	
2. Müssen Eingriffsnormen (<i>lois de police</i>) des Wohnstaats berücksichtigt werden?	Nur selten und nach gerichtlichem Ermessen berücksichtigt: - DE/FR: wenn sie zur Nichtigkeit bzw. Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags führen oder es sich um eine ausdrückliche Verbotsnorm handelt - CH: wenn überwiegende Interessen des oder der Beschäftigten oder des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin auf dem Spiel stehen	Systematische Berücksichtigung der Eingriffsnormen des Wohnstaats.

→ **Noch mehr als bei anderen Beschäftigten empfiehlt es sich, die Bedingungen für die Arbeit im Homeoffice für Grenzgänger:innen schriftlich im Arbeitsvertrag, in einem Nachtrag oder einer beigefügten Vereinbarung zum Homeoffice bzw. mobilen Arbeiten im Wohnstaat oder in der Betriebsvereinbarung (*règlement intérieur*) festzulegen.** Es ist insbesondere sinnvoll, u. a. folgende Punkte zu klären:

- **Rechtswahl,**
- **wo, wann und unter welchen Bedingungen mobiles Arbeiten erlaubt ist,**
- Beginn und Ende der Arbeitszeiten,
- Pflicht der Beschäftigten zur Dokumentation der täglichen Arbeitszeit und des Arbeitsorts,
- Arbeitsmittel, die der oder die Beschäftigte und/oder der oder die Arbeitgeber:in zur Verfügung stellt,
- Kostenerstattung,
- ggf. private Nutzungsmöglichkeiten der zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel,
- ggf. Pauschale für die Kosten für die Unterhaltung des Heimarbeitsplatzes,
- Verpflichtung zu Verschwiegenheit und Datenschutz.



Die Regeln ändern sich ständig und es fehlen immer noch Antworten. Wie kann man sich auf einen bestimmten Anteil an Arbeit im Homeoffice einigen?

Der oder die Arbeitgeber:in hat das Recht, dem oder der Arbeitnehmer:in je nach Stelle und Unternehmensorganisation unter Beachtung der Grundsätze der Nichtdiskriminierung die Arbeit im Homeoffice zu gestatten oder nicht.

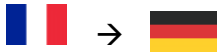


Die Zuständigkeiten der Staaten in den Bereichen Sozialversicherung, Steuern und Arbeitsrecht hängen entscheidend von der **in den einzelnen Ländern verbrachten Arbeitszeit** ab. Wird die Arbeit in mehreren Ländern ausgeübt, gibt es eine Normkollision und der zuständige Staat muss nach den Regeln des internationalen Rechts bestimmt werden. Die vorherrschenden Prinzipien sind die territoriale gerichtliche Zuständigkeit und die territoriale Rechtsanwendung.

Die folgende Tabelle zeigt, was grundsätzlich am Oberrhein zu beachten gilt, wobei für jede individuelle Situation je nach Wohn- und Arbeitsort bestimmte Aspekte gelten:

	< 25 % 1 von 5 Tagen	40 % 2 von 5 Tagen	≥ 50 % - 60 % 3 von 5 Tagen	≥ 80 % - 100 % ab 4 von 5 Tagen
Sozialversicherung	Keine Änderung, auch nicht nach dem 30.06.2023.	Keine Änderung bis zum 30.06.2023. Ab Juli 2023 noch ungewiss: Sozialversicherung im Wohnstaat? Vereinbarung einer Ausnahmeregelung?		Sozialversicherungsrecht des Wohnstaats ist wahrscheinlich.
Steuern	DE-FR und DE-CH: Grenzgängereigenschaft im steuerlichen Sinne – wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, keine Änderung.		Verlust der Grenzgängereigenschaft? Konsequenz: Steueraufteilung.	
	DE-FR und DE-CH: ohne Grenzgängereigenschaft: Doppelbesteuerungsabkommen beachten, mögliche Besteuerung in zwei Ländern.			
	FR-CH: bei bis zu 40% keine Änderung der Besteuerungsregelung, nur in einem Land.		FR-CH: > 40 %, Bezug auf das französisch-schweizerische Doppelbesteuerungsabkommen, Besteuerung in zwei Ländern.	
	Das Unterzeichnen von Verträgen im Namen des Unternehmens im Ausland könnte eine „Betriebsstätte“ begründen, was steuerliche Konsequenzen für das Unternehmen nach sich zieht.		Schaffung einer „Betriebsstätte“, wobei der Wohnsitz des oder der Beschäftigten einem Büro gleichgesetzt wird?	
Arbeitsrecht	Klärung des anwendbaren Rechts und der Bedingungen für Homeoffice im Vertrag oder einer Zusatzvereinbarung.		Rechtsunsicherheiten über das anwendbare Arbeitsrecht ab 50%; ab 60% Möglichkeit, ein Gericht im Wohnstaat anzurufen.	

Fiktive Fallbeispiele



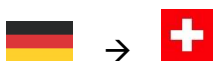
Frau P. wohnt in Straßburg und arbeitet seit 2018 in Stuttgart, das mehr als 30 km von der Grenze entfernt liegt. Sie arbeitet an drei von fünf Tagen von zuhause aus und fährt an zwei Tagen pro Woche in ihr Büro nach Stuttgart. Sie hat keine Vollmacht, ihr Unternehmen zu vertreten. In ihrem Arbeitsvertrag ist nicht angegeben, dass sie im Homeoffice arbeitet.



Steuern: Nach dem deutsch-französischen Doppelbesteuerungsabkommen gilt sie nicht als Grenzgängerin im steuerlichen Sinne. Bis zum Auslaufen der Konsultationsvereinbarung zwischen Deutschland und Frankreich Ende Juni 2022 wurden die Arbeitstage im Homeoffice in Frankreich den Arbeitstagen in Deutschland gleichgestellt und somit, wie auch vor der Pandemie, in Deutschland besteuert. Diese Sonderregelung ist nun ausgelaufen, weshalb eine Steuererklärung in Frankreich für die im Homeoffice verbrachten Arbeitstage ab Juli 2022 erforderlich ist. Durch Erläuterung der Verantwortlichkeiten und Arbeitsorganisation von Frau P. sollte darüber hinaus bei der Steuerbehörde in Frankreich geprüft werden, ob ihr Unternehmen nicht eine Betriebsstätte in Straßburg begründet.

Sozialversicherung: Bis zum 30. Juni 2023 greift für sie das deutsche Sozialversicherungsrecht. Danach sind die Regeln noch nicht bekannt, aber möglicherweise muss sie entweder die Arbeitstage im Homeoffice reduzieren (1 Tag pro Woche), um weiterhin in Deutschland sozialversichert zu bleiben, oder sie muss sich im französischen Sozialversicherungssystem versichern. Sie kann sich bereits bei den französischen Stellen erkundigen, denn eine Sozialversicherung in Frankreich hätte Auswirkungen auf die Rente, im Krankheitsfall, auf Familienleistungen usw. Ihr Arbeitgeber kann sich ebenfalls über die administrativen Schritte und die Auswirkungen auf die Sozialversicherungsbeiträge informieren.

Arbeitsrecht: In ihrem Arbeitsvertrag ist vermerkt, dass das deutsche Arbeitsrecht gilt. Da Frau P. jedoch 60 % ihrer Zeit in Frankreich arbeitet, könnte sie im Konfliktfall ihren Arbeitgeber vor einem französischen Gericht verklagen, welches einige der schützenderen Vorschriften des französischen Rechts anwenden könnte. Da noch nicht alle Regeln eindeutig sind und der Fall von mobiler Arbeit bzw. Homeoffice im Vertrag nicht erwähnt wurde, sollte ihr Arbeitgeber einen Nachtrag zum Arbeitsvertrag verfassen, um gemeinsam die Bedingungen für mobiles Arbeiten festzulegen. Der Arbeitgeber kann sich auch an eine auf internationales Arbeitsrecht spezialisierte Anwaltskanzlei wenden.



Herr H. arbeitet an einem Tag pro Woche von zuhause aus in Emmendingen und an vier Tagen pro Woche in Basel. Er hat Handlungsvollmacht, das Unternehmen zu vertreten, nutzt diese aber nur in Basel.



Steuern: Das deutsch-schweizerische Doppelbesteuerungsabkommen erkennt ihn als Grenzgänger im steuerlichen Sinne an, was sich durch die Arbeit im Homeoffice an einem Tag pro Woche nicht ändert. Mit Erläuterung der Verantwortlichkeiten von Herrn H. sollte ferner auch bei der Steuerbehörde in Deutschland überprüft werden, ob das Unternehmen eine Betriebsstätte in Emmendingen gründet.

Sozialversicherung: Bis zum 30. Juni 2023 bleibt Herr H. in dem schweizerischen Sozialversicherungssystem versichert. Ab Juli 2023 sind die Regeln noch nicht eindeutig, aber wenn er nicht mehr als einen Tag pro Woche in Deutschland arbeitet, wird es keine Änderungen geben.

Arbeitsrecht: In seinem Arbeitsvertrag ist nicht festgelegt, dass das schweizerische Recht gilt. Dies ist jedoch der Fall, da seine Arbeitgeberin in der Schweiz sitzt und Herr H. gewöhnlich in der Schweiz arbeitet. Ein Zusatz zum Arbeitsvertrag wäre sinnvoll, um das anwendbare Recht zu präzisieren und die Bedingungen für die Arbeit im Homeoffice gemeinsam auszuhandeln.

Wie kann ich die Risiken begrenzen und wer kann mir dabei helfen?

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Arbeit im Homeoffice für Grenzgänger:innen grundsätzlich möglich und Verhandlungssache ist. Auf der einen Seite kann es für Arbeitgeber:innen rechtlich riskant sein und das Arbeitsklima beeinträchtigen, wenn ausschließlich den Grenzgänger:innen jegliche mobile Arbeit verweigert wird, da dadurch eine Ungleichbehandlung der Beschäftigten stattfindet. Auf der anderen Seite kann es für beide Seiten von Vorteil sein, wenn bestimmte Anteile von Arbeit im Homeoffice nicht überschritten werden. Je nach individueller Situation können Änderungen des anwendbaren Rechts und der Steuer- oder Sozialversicherungssysteme vorteilhaft oder nachteilig sein und Maßnahmen in zwei Ländern nach sich ziehen.

Indem Grenzgänger:innen und Arbeitgeber:innen gemeinsam die Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten vorbereiten, werden die Risiken verringert:

- ✓ die Bedingungen für die Arbeit im Homeoffice verhandeln und schriftlich festhalten,
- ✓ feststellen, ob bestimmte Aufgaben besser nicht im Wohnstaat ausgeführt werden sollten (aufgrund der Konsequenzen für die Besteuerung des Unternehmens),
- ✓ eine Vorgehensweise finden, wie die Arbeitstage, die in jedem Land verbracht werden, festgehalten werden können (Tool zur Arbeitszeiterfassung), um diese im Falle einer Prüfung gegenüber dem Finanzamt und den Sozialversicherungsträgern nachweisen zu können oder auch, um nachträgliche Berechnungen durchzuführen (im Falle einer doppelten Steuererklärung).


Der Anteil der Arbeit im Homeoffice ist ebenfalls ein wichtiger Aspekt. Es ist sinnvoll, hier eine **Änderungsklausel** einzufügen, um rechtliche Neuerungen (z. B. Sozialversicherung ab Juli 2023, Rechtsprechung zum Arbeitsrecht, steuerrechtliche Konsultationsvereinbarungen...) oder neue Formen der Arbeitsorganisation zu berücksichtigen.

Bei der Ausarbeitung eines grenzüberschreitenden Arbeitsvertrags könnte es hilfreich sein, eine Anwaltskanzlei hinzuzuziehen. Vorab ist es sinnvoll, einige Punkte mit den Behörden der betroffenen Länder zu klären.

Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen sollten sich am besten gemeinsam informieren, zumal die Informationen nicht immer in mehreren Sprachen verfügbar sind.

Erste Ansprechpartner:innen sind das für den Wohnsitz des oder der Beschäftigten oder das für den Sitz des Unternehmens zuständige Finanzamt bzw. Steuerverwaltung sowie die [internationalen Sozialversicherungsträger](#).

Sie können sich ebenfalls an folgende grenzüberschreitende Informations- und Beratungsstellen wenden:

- Die vier INFOBESTen PAMINA, Kehl/Straßburg, Vogelgrun/Breisach und PALMRain: <https://www.infobest.eu/de/kontakt> und ihre zentrale Website <https://www.infobest.eu> mit der Rubrik „Publikationen“ (z. B. Merkblätter zur Mehrfachbeschäftigung (unter M) oder zum Homeoffice (unter H))
- Das Netzwerk EURES-T Oberrhein: <https://www.eures-t-oberrhein.eu/> und [Informationsmaterialien zum Download](#),
 beratung@eures-t-oberrhein.eu
 ☎ DE: +49 761 20 26 91 11 / FR: +33 367 68 01 00 / CH: +41 848 22 66 88

Den Arbeitgeber:innen stehen die Geschäftsbereiche „Recht“ der Handelskammern und Arbeitgeberverbände zur Verfügung, z. B.:

- Arbeitgeberverband Region Basel: <https://www.arbeitgeberbasel.ch/home/>
 info@arbeitgeberbasel.ch ☎ +41 61 205 96 00
- Arbeitgeberverband Unternehmer Baden-Württemberg e.V.: <https://www.unternehmer-bw.de/>
- Chambre de commerce et d'industrie Alsace Eurométropole:
<https://www.alsace-eurometropole.cci.fr>
 juridique@alsace.cci.fr ☎ +33 3 88 75 25 23
- Deutsche Industrie- und Handelskammern: <https://www.ihk.de/>
 z. B. IHK Südlicher Oberrhein:
 info@freiburg.ihk.de ☎ +49 761 3858 0
- MEDEF Alsace: <https://medef-alsace.com/>