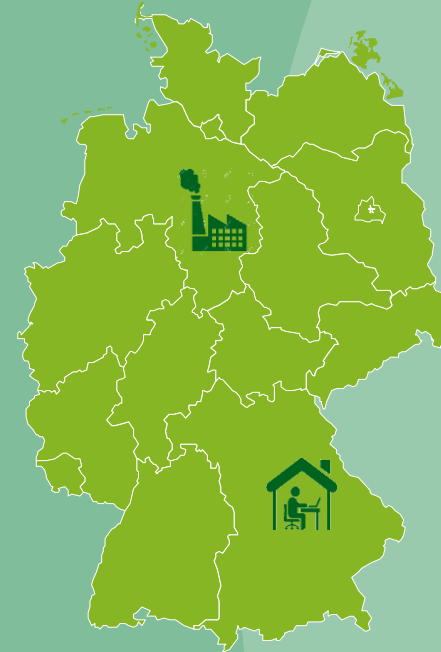


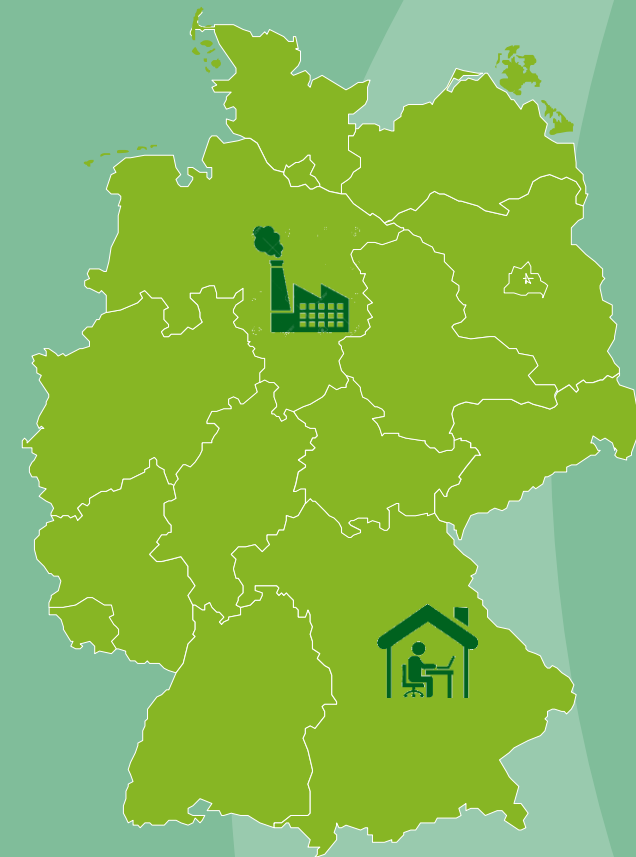
Mobile Arbeit im In- und Ausland

Philip Michel
Arbeit und Arbeitsrecht
12.03.2025



III. Mobile Arbeit im Inland

- Abgrenzung: Mobile Arbeit, Home-Office und Telearbeit
- Einführung mobiler Arbeit durch individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarungen
- Beendigung der mobilen Arbeit („Back to Office“)
- Arbeits- und Versicherungsschutz



III. Mobile Arbeit im Inland

Begrifflichkeiten

– **Mobiles Arbeiten**

- „Working from everywhere“; schließt Arbeit von zu Hause aus ein

– **Homeoffice**

- Allgemeines Verständnis = Tätigkeit ganz oder teilweise von zu Hause aus
- Form des mobilen Arbeitens

– **(!) Telearbeit – zu vermeiden (§ 2 VII ArbStättV)**

- Vom Arbeitgeber fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich des Arbeitnehmers
→ besondere arbeitsschutzrechtliche Anforderungen zu beachten (insb. Anhang 6 ArbStättV)

III. Mobile Arbeit im Inland

Anspruch auf Mobile Arbeit

- **Grundsatz:** Kein gesetzlicher Anspruch
 - Festlegung des Arbeitsortes steht im freien Ermessen des Arbeitgebers (§ 106 GewO)
- **Sonderfälle:**
 - ggf. Anspruch aus § 16 Abs. 2 BGleG für den öffentlichen Dienst
 - „Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten haben die Dienststellen den Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auch Tlearbeitsplätze, **mobile Arbeit** oder familien- oder pflegefreundliche Arbeitszeit- und Präsenzzeitmodelle **anzubieten**.“*
 - ggf. Anspruch für Schwerbehinderte aus § 164 Abs. 4 SGB IX
 - „Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf [...] **Ausstattung ihres Arbeitsplatzes** mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen.“*

III. Mobile Arbeit im Inland

Exkurs: Trendthema: „Home-Office-Attest“

→ Arbeitserbringung gemäß Attest möglich, aber **Homeoffice wäre „gesundheitsfördernd“**

– Fall von Arbeitsunfähigkeit?

- Sofern Arbeitsleistung möglich, liegt keine Arbeitsunfähigkeit vor!

(P) Pflicht zur Berücksichtigung des Attests iRd Ausübung des Weisungsrechts (§ 106 GewO)?

- Sorgfältige Abwägung der beiderseitigen Interessen nach billigem Ermessen
(vorübergehend oder dauerhaft HO, drohende Nachteile, etc.)



Tipp: Auskunft zu den Grundlagen / Hintergründen der Attest-Ausstellung verlangen!

- Von welchen Arbeitsbedingungen / gesundheitlichen Einschränkungen ist ausstellender Arzt ausgegangen?

– Arbeitsrechtliche Sanktionen im Falle der Nichtbeachtung der Weisung

III. Mobile Arbeit im Inland

Anspruch auf Mobile Arbeit

- **Grundsatz:** Keine einseitige Anordnungsmöglichkeit des Arbeitgebers
 - Arbeitgeber darf grds. nicht einseitig über grundgesetzlich geschützten Wohnbereich des Arbeitnehmers verfügen (Art. 13 GG) und dessen Nutzung für betriebliche Zwecke anordnen
- **Ausnahme:** Vorübergehende besondere Gefahrensituationen im Betrieb
 - Bspw. während der Corona-Pandemie

III. Mobile Arbeit im Inland

Individualvereinbarung

- Regelung im **Arbeitsvertrag** oder nachträglich durch **Zusatzvereinbarung** zum Arbeitsvertrag
- Insbesondere besteht **Regelungsbedarf** hinsichtlich:
 - Zeitlichem Umfang (Befristung?)
 - Arbeitszeiten / Erreichbarkeit
 - Arbeitsort
 - Kostentragung
 - Sicherheitsaspekten
 - (!) Rückruhmöglichkeit / Recht zum Widerruf der Vereinbarung

→ LAG Köln, Urteil v. 11.7.2024, 6 Sa 579/23:

Standortschließung, Versetzung an 500km entfernten Standort und Widerruf Home-Office-Erlaubnis sowie hilfsweise Änderungskündigung; LAG Köln: Versetzung & Änderungskündigung unwirksam.

III. Mobile Arbeit im Inland

Pflicht zur Kostentragung

- **Grundsatz: Kostentragungspflicht des Arbeitgebers**
 - → Arbeitgeber muss Arbeitsmittel auf seine Kosten zur Verfügung stellen (§ 670 BGB analog), betrifft grds. auch Ausstattung des Arbeitsortes
 - → volle Kostentragungspflicht, sofern kein betrieblicher Arbeitsplatz vorhanden
- **Ausnahme: Wahlmöglichkeit des Arbeitnehmers**
 - → steht betrieblicher Arbeitsplatz dem Arbeitnehmer uneingeschränkt zur Verfügung, dann keine Kostentragungspflicht des Arbeitgebers (h.M., aber strittig)
- **Abweichende Regelungen durch Individualvereinbarung möglich?**
 - Vollständiger Ausschluss der Kostenübernahme durch Arbeitgeber nur zulässig, sofern Arbeitnehmer betrieblichen Arbeitsplatz hat (ansonsten unangem. Benachteiligung)
 - Vereinbarung einer Pauschale denkbar, wenn mobiles Arbeiten im beiderseitigen Interesse

Mobile Arbeit im Inland

Betriebsvereinbarung oder aus Tarifvertrag

- **Betriebsvereinbarung** (Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG)
 - **Gegenstand:** z. B. zeitlicher Umfang, Beginn u. Ende Arbeitszeit, Arbeitsort, Anwesenheitspflichten, Erreichbarkeit AN, Umgang mit Arbeitsmitteln, Sicherheitsaspekte
 - **Zeitliche Geltung: (!) Nachwirkung** (§ 77 Abs. 6 BetrVG)
 - Fortgeltung der Regelungen bis Ersatz durch anderweitige Vereinbarung
- **Tarifvertrag**
 - etwa in der Metall- und Elektroindustrie (seit 2018)

Mobile Arbeit im Inland

Arbeitsschutzrechtliche Regelungen

1. Allgemeine Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetz (h.M.: §§ 3 – 5, 12 ArbSchG)

- allgem. Grundsätze („*erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen*“)
- Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG
- Unterweisungspflicht nach § 12 ArbSchG
- keine Anwendung von § 2 Abs. 7 ArbStVO (h.M.)

2. Anwendbarkeit des Arbeitszeitgesetzes

- Regelungen gelten uneingeschränkt (etwa zu Arbeitszeiten, Ruhepausen, Ruhezeit etc.)
- Sonderproblem:
 - Unterbrechung von Mindestruhezeit bei kurzzeitiger Tätigkeit nach Feierabend?
→ kurzzeitig E-Mails oder WhatsApp lesen oder Telefonate führen („*Bagatellschwelle*“, str.)

Mobile Arbeit im Inland

Arbeitsschutzrechtliche Regelungen

3. Allgemeine Regelungen des Unfallversicherungsschutzes

- Versicherungsschutz gegeben, sofern **enger Zusammenhang mit beruflicher Tätigkeit** (BSG: sog. objektivierte Handlungstendenz)
- Versicherungsschutz nicht gegeben, bei **rein privatnütziger Tätigkeit**

- Entschiedene Fallkonstellationen:

- Unfall auf dem Weg zum Holen von Getränken / Essen in der Küche (+)
- Unfall auf dem Weg zur Toilette (+)
- Sturz vom Gymnastik-Sitzball während Homeoffice-Tätigkeit (+)
- Unfall beim Holen von Arbeitsmaterial im Homeoffice (+)
- Unfall bei der Annahme eines Pakets im Treppenhaus (-)

III. Mobile Arbeit im Ausland

- Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen – Anwendbarkeit nationaler oder ausländischer Vorschriften?
- Sozialversicherungspflicht im In- oder Ausland?
- Steuerrechtliche Risiken bei Auslandstätigkeit
- Workation



Mobile Arbeit im Ausland

Anwendbares Arbeitsrecht

- **Grundsatz: Fortgeltung des Arbeitsvertrags bzw. des deutschen Arbeitsstatuts**
 - Vorrangig: Rechtswahl gem. Art. 3 ROM-I-VO (Art. 8 Abs. 1 S. 1 ROM-I-VO)
 - Ohne Rechtswahl: Bestimmung des anzuwendenden Rechts nach dem gewöhnlichen Arbeitsort des Arbeitnehmers (Art. 8 Abs. 2 ROM-I-VO)
 - kein Wechsel des gewöhnlichen Arbeitsorts bei **vorübergehender** Arbeit in einem anderen Staat (Art. 8 Abs. 2 S. 2 ROM-I-VO).
 - **(!)** Kein Ausschluss **zwingender nationaler Schutzvorschriften** durch Rechtswahl möglich (Art. 9 ROM-I-VO)

Mobile Arbeit im Ausland

Exkurs: Zwingende Schutzvorschriften in den Niederlanden

– Was man nicht vertraglich ausschließen kann:

1. Kontrolle der Arbeitsbedingungen bei Home-Office

→ speziellen Gesundheitsdienstleister zur Vor-Ort-Kontrolle

2. Gesetzliche Regelungen im Krankheitsfall

→ 104 Wochen (!) Entgeltfortzahlung – mind. 70 %



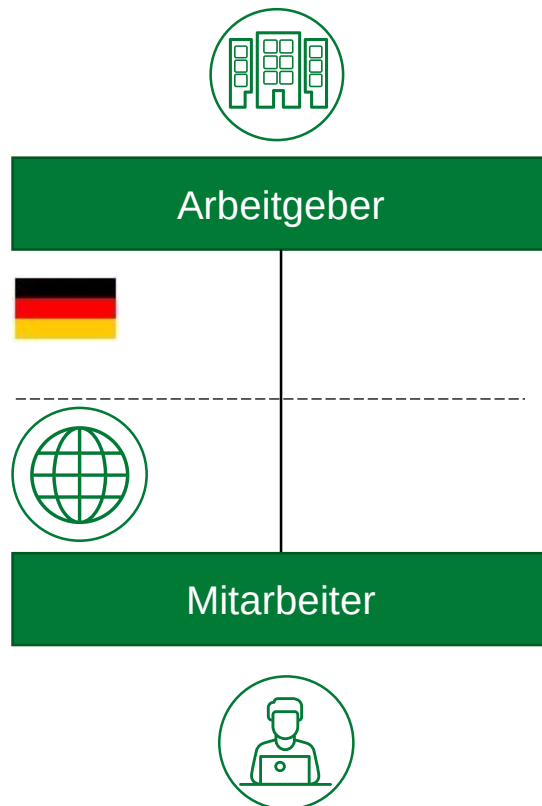
Mobile Arbeit im Ausland

Sozialversicherungsrecht

EU, EWR, Schweiz	Sonstige Staaten
– Bestimmt sich nach VO (EG) Nr. 883/2004 – Gilt für EU-Mitgliedstaaten – Ausweitung des Anwendungsbereichs auf EWR-Staaten und Schweiz – Ziel: <u>Vermeidung von Doppelversicherungen</u>	– Richtet sich nach Sozialversicherungsabkommen, falls Deutschland mit entsprechendem Staat ein solches abgeschlossen hat – Im Übrigen: ggf. muss Arbeitgeber in beiden Staaten Sozialversicherungsbeiträge abführen!

Mobile Arbeit im Ausland

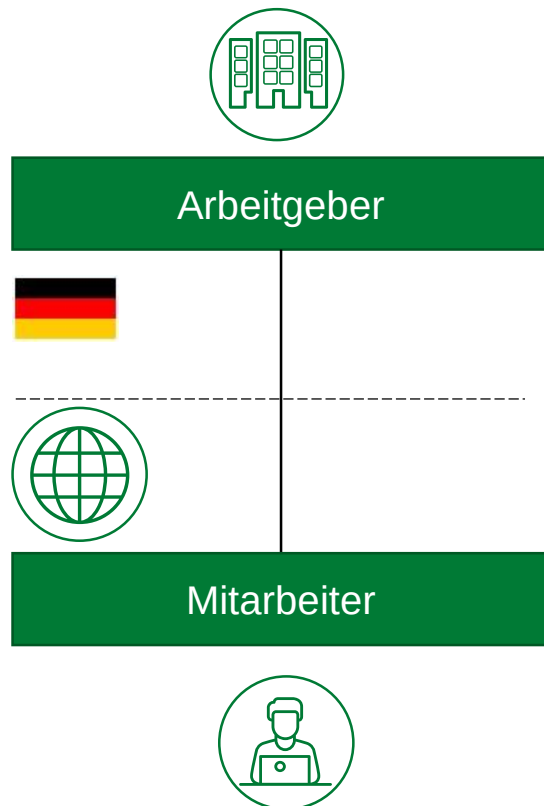
Sozialversicherungsrecht - VO (EG) Nr. 883/2004



- Grundsatz: **Tätigkeitsortprinzip**
(Art. 11 Abs. 3 lit. a) VO
 - Sozialversicherungsrecht des Staates entscheidend, in dem Tätigkeit erbracht wird
 - soweit keine Ausnahme nach Art. 12 – 16 VO
→ vorübergehende oder anteiliger Auslandstätigkeit

Mobile Arbeit im Ausland

VO (EG) Nr. 883/2004 – Vorübergehende Entsendung ins Ausland



Ausnahme bei Entsendung i.S.v. Art. 12 VO:

Verbleib im deutschen SV-System, sofern

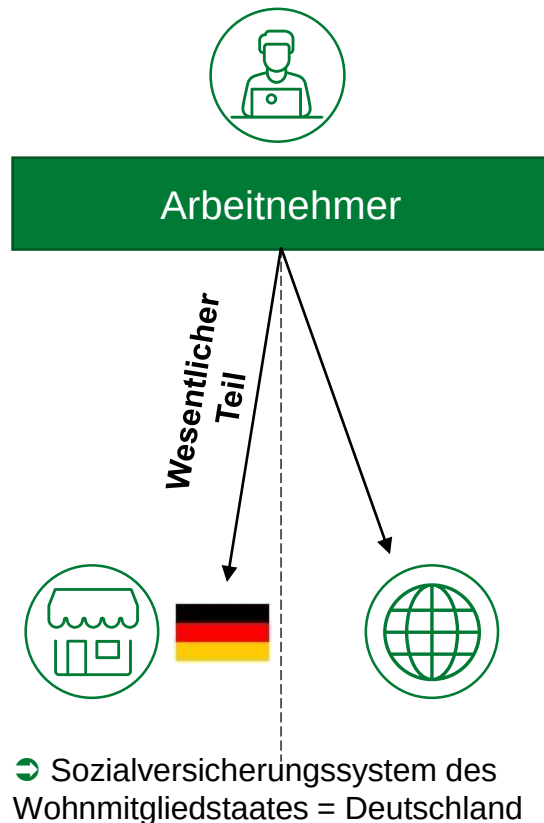
- bloß **vorübergehende Tätigkeit** anderen Staat (auf max. 24 Monate befristet)
- auf **Weisung** des Arbeitgebers, im Ausland in seinem Interesse tätig zu werden
- **Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses** mit dt. Arbeitgeber



Auslandstätigkeit bei privatem Interesse als Entsendung? (str., wohl möglich)

Mobile Arbeit im Ausland

VO (EG) Nr. 883/2004 – Gewöhnliche Tätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten



Ausnahme i.S.v. Art. 13 Abs. 1 lit. a) VO

Verbleib im dt. Sozialversicherungssystem, wenn

- **Wohnsitz** des Arbeitnehmers in Deutschland
- Regelmäßig in mind. 2 Mitgliedstaaten tätig und
- **Wesentlicher Teil** seiner Tätigkeit (25 % oder mehr) in Deutschland (= Wohnsitzstaat)

Mobile Arbeit im Ausland

Überblick - Sozialversicherungsrecht

– Einordnung der Tätigkeit im Ausland

- Tätigkeitsort und Umfang als Anknüpfungspunkt
- viele Fallkonstellationen geregelt in **Art. 12-15**, nach denen **Verbleib im Heimat-SV-System** möglich
- Zudem: ggf. Möglichkeit der **Ausnahmevereinbarung nach Art. 16**



Im Zweifel DVKA einbeziehen (unsere Erfahrung: äußerst hilfsbereit!)



A1-Bescheinigung einholen

- Bestätigung des zuständigen SV-Trägers, dass Arbeitnehmer für Zeit seiner Beschäftigung im Ausland der Sozialversicherung seines Heimatstaats angehört
- Bearbeitungszeit: wenige Tage bis – in komplexen Fällen (Art. 16) – einige Monate

Mobile Arbeit im Ausland

Steuerrecht

Zur Vermeidung steuerliche Risiken: **Vorherige Prüfung des Doppelbesteuerungsabkommens!**

1. Betriebsstättenrisiko

→ eher geringes Risiko bei ...

- gelegentlicher / kurzer Dauer der Homeoffice-Tätigkeit im Ausland
- festem Büro-Arbeitsplatz / festen Präsenztagen in Deutschland; kein Büro im Ausland
- nur Hilfs-/ Vorbereitungstätigkeiten, begrenzten Vollmachten des Mitarbeiters

2. Lohnsteuerabzug

→ eher keine Änderungen beim **Lohnsteuerabzug**, wenn Arbeitnehmer ...

- in Deutschland steuerlich ansässig bleibt und
- sich an nicht mehr als 183 Tagen im Ausland aufhält / tätig wird

» **Aber: Stets Einzelfallprüfung!**

Mobile Arbeit im Ausland

Workation innerhalb der EU (vorübergehender Auslandsaufenthalt)

1. Arbeitsrecht

→ Fortgeltung des Arbeitsrechts des Heimatstaats (Art. 8 II Rom-I-VO)

2. Sozialversicherungsrecht

→ Verbleib im Heimat-Sozialversicherungssystem möglich (Art. 12 der VO (EG) 883/2004)

→ Nachweis einer A1-Bescheinigung mitführen

3. Steuerrecht

→ idR keine Einkommenssteuer zu entrichten (aufgrund sog. 183-Tage-Regelung)

→ Betriebsstättenrisiko im Blick behalten

Q & A

Ihr Referent:



Philip Michel

Senior Associate | Rechtsanwalt

Arbeitsrecht | CMS Düsseldorf

T +49 211 4934 418

E philip.michel@cms-hs.com



Aktuelle Rechtsthemen, Neuigkeiten in Fachgebieten und Sektoren unserer Kanzlei und was eine Großkanzlei sonst bewegt, finden Sie auf unserem Blog unter **cms.hs-bloggt.de**

Dieses Dokument stellt keine Rechtsberatung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen. Es erhebt keinen Anspruch auf Richtigkeit oder Vollständigkeit und die in ihm enthaltenen Informationen können eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Sollten Sie weitere Fragen bezüglich der hier angesprochenen oder hinsichtlich anderer rechtlicher Themen haben, so wenden Sie sich bitte an Ihre Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bei CMS Hasche Sigle.

CMS Hasche Sigle ist eine der führenden wirtschaftsberatenden Anwaltssozialitäten. Mehr als 700 Anwältinnen und Anwälte sind in acht wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands sowie in Brüssel für unsere Mandantinnen und Mandanten tätig.

CMS Hasche Sigle ist Mitglied der CMS LTF Limited („CMS LTF“) einer europäischen wirtschaftlichen Interessenvereinigung zur Koordinierung von unabhängigen Anwaltssozialitäten. CMS LTF ist nicht für Mandanten tätig. Derartige Leistungen werden ausschließlich von den Mitgliedssozialitäten in den jeweiligen Ländern erbracht. CMS LTF und deren Mitgliedssozialitäten sind rechtlich eigenständige und unabhängige Einheiten. Keine dieser Einheiten ist dazu berechtigt, im Namen einer anderen Verpflichtungen einzugehen. CMS LTF und die einzelnen Mitgliedssozialitäten haften jeweils ausschließlich für eigene Handlungen und Unterlassungen. Der Markenname „CMS“ und die Bezeichnung „Sozialität“ können sich auf einzelne oder alle Mitgliedssozialitäten oder deren Büros beziehen.

CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Sitz: Berlin, (AG Charlottenburg, PR 316 B), Liste der Partnerinnen und Partner und Standorte: siehe Website.

Weitere Informationen finden Sie unter **cms.law**