

Von wegen trautes Heim

Homeoffice im Ausland? Das wird zur Kostenfalle, wenn Fehler gemacht werden. Was auf Unternehmen zukommen kann, die ihren Mitarbeitern zu sorglos grenzüberschreitende Freizügigkeit einräumen, zeigt ein realer Fall.

Von Anne-Katrin Schulz und Omer Dotou



● Die Digitalisierung der Arbeitswelt macht vieles einfacher. Sie ermöglicht es beispielsweise, dass Arbeitnehmer ihre Arbeitszeiten nicht nur flexibler, sondern auch vom Arbeitsort unabhängig gestalten können. Längst haben Unternehmen die damit einhergehenden Themen wie „Remote Work“, „Agilität“ und „Homeoffice“ als besondere Vorteile für die Gewinnung von Talenten und Fachkräften identifiziert. Die Praxis zeigt jedoch, dass diese Benefits für Arbeitnehmer zum Bumerang für Arbeitgeber werden können, wenn der Wohnort oder das Homeoffice ins Ausland verlegt werden. Welche Haftungsfallen und Kosten auf Unternehmen zukommen können, zeigt ein konkreter Fall aus der täglichen Praxis.

Homeoffice in Großbritannien der Liebe wegen

Die 29-jährige Analystin Katja Lehrke war bereits seit drei Jahren erfolgreich für ein Kölner Business-Intelligence-Unternehmen tätig, als sie sich in einen britischen Staatsbürger verliebte. Schnell war klar, dass sie der Liebe wegen zu ihrem Partner nach Sheffield ziehen würde. Da sie einen Großteil ihrer Arbeitszeit ohnehin im Homeoffice ausübte, sprach aus ihrer Sicht nichts dagegen, ihre Arbeit in Großbritannien auszuüben. Zu ihrer Freude sah ihr Arbeitgeber, der ungern auf die für das Unternehmen wertvolle Analystin verzichten wollte, dies ähnlich. Die Personalabteilung vereinbarte mit Frau Lehrke, dass sie ihre Arbeit von Sheffield aus überwiegend im Homeoffice verrichten würde und alle fünf bis sechs Wochen für die Dauer von vier bis fünf Tagen nach Deutschland kommen würde, um am Kölner Standort zu arbeiten. Da das Unternehmen über keine Niederlassung in Großbritannien verfügt, konnte auf die klassische Entsendung zu einem verbundenen Unternehmen nicht zurückgegriffen werden.

Allerdings verständigte man sich darauf, für die Arbeitstage in Großbritannien Sozialversicherungsbeiträge und Steuern von Katja Lehrkes Gehalt einzubehalten. Beabsichtigt war, ihr dieses Geld zur Verfügung zu stellen, um damit der angenommenen Steuer- und Sozialversicherungspflicht in Großbritannien nachkommen zu können. Aufgrund der fehlenden Niederlassung vor Ort sollte dieser Pflicht durch die Mitarbeiterin

Die Motive für den Umzug sind unterschiedlich: Mal lebt der Partner im Ausland, mal lockt das Klima. Mancher Arbeitgeber befürchtet durch das geplante Recht auf Homeoffice vermehrte Anfragen ausländischer Mitarbeiter, die vom Heimatland aus für ihn arbeiten wollen.

selbst nachgekommen werden. Ebenfalls ohne ihr näher die rechtlichen Hintergründe zu erläutern, wies die Personalabteilung die Mitarbeiterin an, in Großbritannien eine A1-Bescheinigung bei der zuständigen Behörde zu beantragen. Ein externes Beratungsunternehmen hatte dies empfohlen.

Entsprechend der Bitte des Arbeitgebers und in allgemeiner Unkenntnis in solchen sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Fragen beantragte Frau Lehrke nach ihrem Umzug nach Sheffield sofort das A1-Antragsverfahren auf Grundlage von Art. 12 Absatz 2 VO (EG) 883/2004 für eine Freelancer-Tätigkeit in UK. Ein paar Wochen später – die Analystin hatte ihren Wohnsitz in Deutschland längst aufgegeben und war bereits von Sheffield aus für ihren Kölner Arbeitgeber tätig – erhielt sie allerdings einen Ablehnungsbescheid sowie die Aufforderung, die Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge für ihre in UK ausgeübte Tätigkeit nachzuzahlen.

Böses Erwachen in London und beim Arbeitgeber

Lehrkes Arbeitgeber erhielt ebenfalls ein Schreiben vom britischen Finanz- und Zollamt HMRC (in Großbritannien ist das Sozialversicherungssystem steuerfinanziert) mit der Aufforderung, den arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Status der Arbeitnehmerin zu klären und den gesetzlichen Anforderungen des Landes umgehend nachzukommen, andernfalls drohe neben Strafzahlungen auch ein Geschäftsausübungsverbot. Zudem sei der Geschäftsführer des Unternehmens persönlich haftbar mit der strafrechtlichen Konsequenz des Freiheitsentzugs.

Einen ähnlichen Brief von Frau Lehrkes deutschem Krankenversicherungsträger erreichte das Unternehmen einige Wochen später. Die Personalabteilung war nämlich – fälschlicherweise – davon ausgegangen, dass in Deutschland keine Sozialversicherungsbeiträge mehr entrichtet werden müssten, da die Arbeitsleistung der Analystin überwiegend in Großbritannien erfolge. Als die BDAE Consult zur Abwicklung des Falls eingeschaltet worden war, herrschte bereits Panik und Ärger an allen Fronten. Katja Lehrke fühlte sich im Stich gelassen, der Geschäftsführer des Unternehmens sah

sich schon mit einem Bein im Gefängnis und die Personaler ärgerten sich über die offenkundig falschen Hinweise der externen Unternehmensberatung.

Die größten Fehler des deutschen Arbeitgebers

Was lief also bis dato alles falsch? Die Idee, dass die Arbeitnehmerin in Großbritannien eine A1-Bescheinigung beantragen sollte, erwies sich als abwegig. Sie hätte, wäre ihr fälschlicherweise entsprochen worden, lediglich zur Folge gehabt, dass die Arbeitnehmerin von der Sozialversicherungspflicht vor Ort befreit worden wäre. Dies war jedoch von ihrem Arbeitgeber überhaupt nicht angestrebt worden. Vielmehr dachte die Personalabteilung irrtümlicherweise, dass Frau Lehrke so die einbehaltenen Sozialversicherungs- und Steuerbeiträge eigenständig hätte abführen können – auch dies war im Grunde ein unsinniger Gedanke.

Fatal – und im schlimmsten Fall tatsächlich strafbar – war überdies, dass auch in Deutschland keine Sozialversicherungsbeiträge für die Analystin abgeführt worden waren. Denn obwohl sie nur wenige Tage im Monat in Deutschland und hauptsächlich im Homeoffice in Sheffield tätig war, bestand noch eine Beitragspflicht. Somit musste das Unternehmen zunächst auch für die in Deutschland verbrachten Arbeitstage der 29-Jährigen Beiträge abführen.

Prüfung der Mehrfachbeschäftigung in der EU

Für Arbeitnehmer wie Frau Lehrke, die ihre Erwerbstätigkeit für einen Arbeitgeber in mehreren Mitgliedstaaten ausüben, wurde zudem die Sozialversicherungspflicht bei Mehrfachbeschäftigung in der EU näher definiert. Laut Artikel 13 Abs. 1 a) VO (EG) Nr 883/2004 unterliegen solche Arbeitnehmer ausschließlich den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaates, wenn sie einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit dort ausüben. (Zur Definition des Wohnsitzstaates siehe auch Infokasten auf Seite 65.)

Wesentlich bedeutet hier, dass die Arbeitnehmerin mindestens 25 Prozent des Arbeits-Outputs in ihrem neuen Heimatland erwirtschaftet. Die Tätigkeiten im anderen Land (hier also Deutsch-



ANNE-KATRIN SCHULZ ist Leiterin Unternehmenskommunikation und Marketing bei der BDAE Gruppe.



OMER DOTOU ist Leiter der auf Global-Mobility Services spezialisierten BDAE Consult GmbH.

land) dürfen zudem nicht weniger als fünf Prozent der Arbeitszeit ausmachen, sonst wären sie unwesentlich und damit nicht zu berücksichtigen. Die Grafik zur Berechnung der Arbeitstage auf Seite 65 zeigt, dass Frau Lehrke diese Anforderungen erfüllt. Basis sind für diese Berechnung in der Regel 12 Kalendermonate.

Abgrenzung von Dienstreise und Mehrfachbeschäftigung

Anders als bei der sozialversicherungsrechtlichen Entsendung muss die Beschäftigung hierbei gewöhnlich in Deutschland und UK ausgeübt werden und darf nicht kurzfristiger oder vorübergehender Art sein.

Beiträge in Deutschland wären nur dann nicht abzuführen, wenn die Analystin nur sporadisch und nicht regelmäßig in Deutschland tätig gewesen wäre und den wesentlichen Teil ihrer Arbeit in UK verrichtet hätte. In diesem Fall hätte Frau Lehrkes Beschäftigung in ausschließlich einem Staat (also UK) überwogen und die Arbeitsaufenthalte in Deutschland wären dann eher situative „Dienstreisen“ gewesen, für die grundsätzlich auch eine A1-Bescheinigung beantragt werden muss.

Was Personalabteilungen wissen müssen

Welche Schritte muss die Personalabteilung nun gehen, damit die Analystin auf rechtssicherer Basis weiterhin für den Business-Intelligence-Dienstleister arbeiten kann?

Zunächst einmal muss die A1-Bescheinigung beantragt werden, damit nachgewiesen werden kann, dass für Katja Lehrke in Sachen Sozialversicherung ausschließlich die britischen Rechtsvorschriften und nicht mehr die deutschen anzuwenden sind. Aber Achtung, zwei Dinge sollte die Personalabteilung hierbei berücksichtigen: Zum einen handelt es sich hier um ein völlig anderes Antragsverfahren als bei einer Entsendung. Zum anderen finden die zugrundeliegenden EU-Vorschriften mit dem „Brexit“ und dem Ende der Übergangsphase bis Ende 2020 sehr wahrscheinlich keine Anwendung mehr. Im Falle eines „harten Brexits“ könnte es sogar nicht einmal mehr diese Übergangsphase geben.

Weiteren dringenden Handlungsbedarf hat die Personalabteilung bei der arbeitsvertraglichen Gestaltung von Katja Lehrkes Beschäftigungsverhältnis. So ist es essenziell, dass die Beschäftigung in beiden Ländern im Arbeitsvertrag festgehalten wird. Außerdem ist eine Zusatzvereinbarung zur Homeoffice-Nutzung erforderlich, in der auch dokumentiert wird, dass es sich bei dem Arbeitsort Sheffield nicht um einen Dienstsitz handelt.

Weiter muss festgelegt werden, dass die Analystin ihre Arbeit überwiegend im Homeoffice erbringt, jedoch auch für vier bis fünf Tage im Monat am Standort in Köln tätig wird. Mit dieser Änderung sollte das Unternehmen Frau Lehrke außerdem dazu verpflichten, die unter Umständen erforderliche Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis zu beantragen – und zwar aufgrund der Wohnsitzverlegung nach Großbritannien und dem bevorstehenden Brexit sowie der damit verbundenen aufenthaltsrechtlichen Anforderungen.

Payroll-Pflicht in Großbritannien

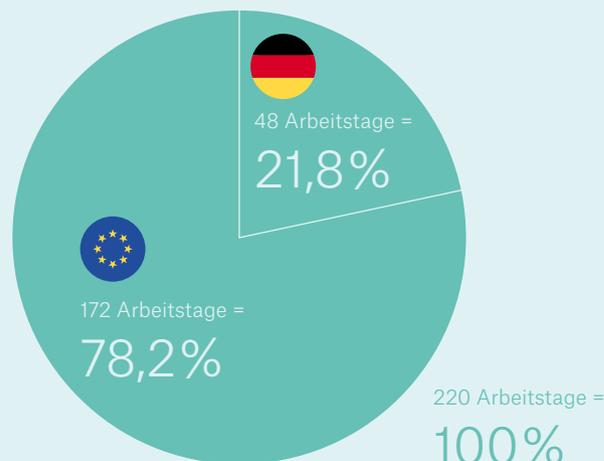
Der bestehende Arbeitsvertrag ist auch die Grundlage für den arbeitsrechtlichen Entgeltanspruch, den Katja Lehrke gegenüber ihrem Arbeitgeber hat. Weil dieser in Deutschland sitzt, erfolgt die Gehaltsabrechnung bislang ebenfalls dort. Das Unternehmen hatte fälschlicherweise die Sozialversicherungs- und Steuerbeiträge einbehalten und von der Analystin verlangt, dass sie diese über ihre britische Steuererklärung dem System zukommen lässt. Dies ist faktisch jedoch nicht möglich.

Vielmehr gilt es nach den britischen Rechtsvorschriften zu prüfen, ob den Arbeitgeber eine Payroll-Pflicht in Großbritannien trifft und dieser somit als ausländischer Arbeitgeber bei den dortigen Behörden registriert werden muss. Da der Business-Intelligence-Dienstleister über keine Niederlassung vor Ort verfügt, der ihn hierbei unterstützen könnte, muss er hierfür und auch grundsätzlich für die Zukunft für die Gehaltsabrechnung seiner Mitarbeiterin einen britischen Spezialisten beauftragen – was Zusatzkosten nach sich zieht.

Abgesehen davon ist aber ohnehin eine Korrektur der Sozialversicherungs- und Steuerposition und Nachzahlung der bis-

Berechnung durchschnittlicher Arbeitstage bei Mehrfachbeschäftigung in zwei EU-Staaten

Ausgangslage des Beispiels: 220 Arbeitstage pro Jahr, von denen 48 Arbeitstage (à 4 Tage pro Monat = 4 x 12) in Deutschland verbracht werden



Bestimmung des Wohnorts

Bei der Bestimmung des Wohnorts gilt eine unionsweite Definition des EuGH. Als Wohnmitgliedstaat gilt demnach das Land, „in dem die Betroffenen gewöhnlich wohnen und in dem sich auch der gewöhnliche Mittelpunkt der Interessen befindet“.

Als Kriterien dienen hierbei:

- familiäre Verhältnisse
- Dauer und Kontinuität des Aufenthalts
- Beschäftigungssituation
- Ausübung nicht bezahlter Tätigkeiten
- Wohnsituation (dauerhafter Charakter)
- steuerlicher Wohnsitz
- Gründe für den Wohnortwechsel
- Wille der betroffenen Person nach Gesamtbetrachtung der Umstände

Quelle: BDAE Consult 2019

her versäumten Sozialversicherungsbeiträge und Steuern fällig. Auch im Rahmen der Steuerpflichten sind die deutschen Arbeitstage zu berücksichtigen. Hier kommt erschwerend hinzu, dass die Korrektur aufgrund des von der Praxis in Deutschland abweichenden britischen Steuerjahres von April bis April in ein Steuerjahr fällt, das zu dem Zeitpunkt bereits abgeschlossen war.

Tatsächlich hat das Unternehmen im Fall von Frau Lehrke eine Payroll-Pflicht in Großbritannien und ist somit gezwungen mithilfe eines Dienstleisters auch eine britische Gehaltsabrechnung vorzunehmen. Dafür ist zudem eine steuerliche Registrierung des Unternehmens erforderlich.

Immerhin hat eine weitere steuerrechtliche Prüfung im Fall von Frau Lehrke er-

Checkliste: Arbeit vom EU-Ausland

Unternehmen, die es ihren Mitarbeitern ermöglichen möchten, vom EU-Ausland aus für die deutsche Gesellschaft zu arbeiten, sollten folgende Punkte vorab klären:

- **Liegt eine Beschäftigung in mehreren EU-Staaten vor?**

Für die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge ist die Bestimmung des Wohnortes entscheidend, sofern dort ein wesentlicher Teil der Tätigkeit ausgeübt wird.

Eine gewöhnliche Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten kann durch eine A1-Bescheinigung zur Festlegung der einheitlich anzuwendenden Rechtsvorschriften und Entrichtung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages in nur einem Mitgliedstaat (Grundlage: Art. 13 VO (EG) Nr. 883/2004) belegt werden.

- **Wie ist der Umfang der Sozialleistungen im Ausland?**

Achten Sie auf Sonderregelungen vor Ort wie zum Beispiel verpflichtende Zahlungen in Rentenfonds. Und klären Sie, ob es Versorgungslücken gibt, die ausgeglichen werden müssen.

- **Besteht am Arbeitsort im Ausland eine Payroll- und Registrierungs-pflicht?**

- **Sind die notwendigen Anpassungen im Arbeitsvertrag vorgenommen worden?**

Dazu gehören unter anderem:

- Festlegung des Arbeitsorts im Ausland
- Dokumentation der Homeoffice-Tätigkeit
- Zusatzvereinbarung über zu leistende Arbeitstage am Heimatstandort
- Hinweise zur Gehaltsabrechnung vornehmen (wer übernimmt die Gehaltsabrechnung am Arbeitsort?)
- Klare Regelung der Arbeitsperioden im Wohnsitzland und im Ausland beim Standort des Arbeitgebers → Verpflichtung des Mitarbeiters zur Dokumentation seiner Arbeitstage

- **Ist eine Betriebsstätten-Gründung trotz der Tätigkeit des Mitarbeiters im Ausland ausgeschlossen?**

Andernfalls kann das umfassende Pflichten nach sich ziehen

- **Ist der Mitarbeiter ausreichend über seine Rechte und Pflichten aufgeklärt?**

- Pflicht zur Einkommenssteuererklärung im Ausland
- Bezug von Gesundheits- und Sozialleistungen im Ausland und am Beschäftigungsort

Quelle: BDAE Consult 2019

geben, dass durch eine mögliche Entstehung einer Betriebsstätte zumindest keine weiteren Pflichten auf den Arbeitgeber zukommen. Trotzdem kommt weiterer bürokratischer und finanzieller Aufwand auf den Arbeitgeber zu.

Da Frau Lehrke einen „Director“-Titel führt und auch noch einen Mietkosten-

zuschuss von ihrem Arbeitgeber erhält, ist das Unternehmen verpflichtet, eine sogenannte P11D-Erklärung abzugeben. Nach Eingang des entsprechenden Formulars erteilt die britische Steuerbehörde HMRC (Her Majesty's Revenue and Customs) den Bescheid über Frau Lehrkes Steuerklasse (PAYE Coding Notice)

und berechnet auf Grundlage der zu versteuernden geldwerten Leistungen die vom Unternehmen zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge.

Doch damit ist noch nicht genug: Weil die Abgaben zur Rentenversicherung für eine hinreichende Altersvorsorge in Großbritannien nicht ausreichen, wurde von den britischen Behörden mit einem sogenannten „Auto Enrolment“ ein verpflichtender Pensionsplan ins Leben gerufen, den Frau Lehrkes Arbeitgeber unter Umständen durch Zusatzzahlungen noch bezuschussen muss.

Fazit: 50.000 Euro Kosten für Rückabwicklung, Korrekturen und Nachzahlungen

Unterm Strich kostete dem Kölner Unternehmen die Wohnsitzverlagerung ihrer führenden Analytistin bislang rund 50.000 Euro. Die Beratungskosten, Ausgaben für die Gehaltsrückabwicklung und -abrechnungskorrekturen, Beitragsnachzahlungen und Säumniszuschläge sowie Übersetzungskosten schlugen kräftig zu Buche. Nach dem geplanten Austritt Großbritanniens aus der EU wird außerdem eine Neuabwicklung des Falls auf die Personalabteilung zukommen, die sehr wahrscheinlich mit weiteren Beratungskosten einhergehen wird.

Bei dem beschriebenen Beispiel handelt es sich mitnichten um einen Einzelfall. Der BDAE Consult liegen zurzeit vergleichbare zu prüfende Fälle vor, in denen Unternehmen ihren Mitarbeitern die Wohnsitzverlagerung ins Ausland mit Homeoffice-Regelungen ermöglicht haben. Die Motive sind unterschiedlich: Mal ist es ein ausländischer Partner, zu dem der Arbeitnehmer zieht, mal ist es schlichtweg das Bedürfnis in angenehmeren klimatischen Verhältnissen zu arbeiten.

Ein Unternehmen fürchtet sogar, dass es mit dem geplanten Gesetz zum Recht auf Homeoffice zu vermehrten Anfragen ausländischer Mitarbeiter im Unternehmen kommt, wieder zurück ins Heimatland zu gehen, um dort in Heimarbeit für den deutschen Arbeitgeber weiterhin erwerbstätig zu sein. ■■■



Feedback- lösungen mit Wirkung

**Europas größter Anbieter
für Mitarbeiterfeedback**

Sprechen Sie mit uns.
Wir freuen uns auf Sie!
089 201 84 69 25
info@logiteffectory.com

Engagierte Mitarbeiter und eine positive Feedbackkultur sind der Schlüssel für Agilität und Unternehmenserfolg. Um Wirkung zu entfalten, müssen Feedbacklandschaften auf die individuellen Ziele und Bedürfnisse eines Unternehmens zugeschnitten sein. Das ist unser Fokus bei LOGIT Effectory.

Unser Team in München verbindet seit mehr als 20 Jahren internationale Managementberatung, wissenschaftliche Expertise und umfassende Praxiserfahrung mit Mitarbeiterbefragungen. Viele namhafte mittelständische und große Unternehmen vertrauen uns.

Wir bieten Ihnen eine einzigartige Kombination aus professioneller Beratung und modernsten Tools für den gesamten Mitarbeiterlebenszyklus. Wir arbeiten strategisch, geben Orientierung und entwickeln mit Ihnen die für Sie passende Lösung – mit Wirkung.



**Onboarding-
Befragungen**



**Mitarbeiter-
befragungen**



**Puls-
befragungen**



**Aufwärts-
feedback**



**Themen-
Befragungen**



**Team-
Befragungen**



**Exit-
Befragungen**



**Externe
Benchmarks: GEEI™**
(Global Employee
Engagement Index)

