

Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden mobiles Arbeiten im Ausland ermöglichen, sollten neben der Entsenderichtlinie auch eine firmeninterne Richtlinie erstellen. So können sie die Spielregeln selbst bestimmen und heikle Fragen vorab klären.

Die Spielregeln festlegen

Von Omer Dotou und Anne-Katrin Schwanitz

● Spätestens seitdem die Coronapandemie wie ein Katalysator auf die Machbarkeit von Homeoffice und mobilem Arbeiten gewirkt hat, kann es sich kaum ein Unternehmen mehr leisten, seinen Beschäftigten ortsunabhängiges Arbeiten zu versagen. Dies gilt umso mehr, wenn es auf Fachkräfte angewiesen ist oder in einem starken Wettbewerb zu anderen Firmen steht. In der Tat wollen schon seit Längerem viele Arbeitgeber aus eigenem Antrieb Modelle anbieten, die es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, problemlos auch im Ausland im Homeoffice und Co. zu arbeiten.

Doch der gute Wille allein reicht nicht aus. Zum einen sind die Konstellationen inzwischen sehr vielfältig und reichen von der Workation über Bleisure Travel bis hin zur dauerhaften Wohnsitzverlegung ins Ausland. Im Kern geht es dabei um grenzüberschreitendes virtuelles Arbeiten jenseits des Firmenstandorts. Zum anderen birgt jede Konstellation ihre eigenen rechtlichen Herausforderungen, die es zu kennen und zu meistern gilt.

Wie bei einer klassischen Auslandsentsendung wirken bei der rechtssicheren Gestaltung von „Remote Work“ vier Rechtsbereiche ineinander (Aufenthalts-, Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht) und „on top“ kommen noch Fragen der IT-Sicherheit und des Datenschutzes dazu. Wenngleich jeder Fall schon allein aufgrund der Tätigkeit der Mitarbeitenden individuell betrachtet werden muss, so kann eine Remote Work Guideline hier zumindest den Rahmen stecken.

Einfach ist nur die Arbeit von EU-Bürgern innerhalb der EU

Von Vorteil ist, dass Unternehmen bei einer solchen Policy die „Spielregeln“ grundsätzlich selbst bestimmen und ausgestalten können, sofern diese im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen stehen. So muss beispielsweise ein Betriebsrat, sofern es diesen gibt, im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte

ebenfalls beteiligt werden. Auch die Regelungen des AGG haben dabei eine gewisse Relevanz. Grundsätzlich aber ist die Ermöglichung von mobiler Arbeit aus dem Ausland eine freiwillige, im Interesse des Arbeitnehmers stehende Entscheidung des Arbeitgebers. Denn Arbeitnehmer haben dem Grundsatz nach keinen Anspruch auf die Gewährung von Homeoffice beziehungsweise mobiler Arbeit.

Ein Beispiel, welche Details bei einer umfassenden firmeninternen Richtlinie eine Rolle spielen können: Für Deutsche sowie EU-Bürgerinnen und -Bürger ist das Arbeiten innerhalb der EU aufgrund der Freizügigkeitsabkommen kein Problem. Doch viele Unternehmen beschäftigen auch Personen mit Nationalitäten aus Drittländern. Diese benötigen für Arbeitstätigkeiten in anderen EU-Ländern einen Aufenthaltstitel. Und auch wenn es für deutsche Arbeitnehmende aus privaten Gründen ins Homeoffice in Nicht-EU-Staaten gehen soll, stellt sich hier die Frage nach dem Aufenthaltsrecht. Wie soll also ein Unternehmen mit solchen Herausforderungen einheitlich umgehen – insbesondere vor dem Hintergrund, den Gleichheitsgrundsatz nicht zu verletzen?

Ein Fundament für die rechtssichere Gestaltung von ortsunabhängigem Arbeiten

Wir raten, genau solche heiklen Fragenkomplexe in eine Policy aufzunehmen. Beispielsweise kann definiert werden, dass alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer Nationalität, vom Recht auf Remote Work im Ausland Gebrauch machen können, wenn sie die für das gewünschte Land notwendigen einwanderungs- und weiteren verwaltungsrechtlichen Anforderungen erfüllen. Ist dies nicht der Fall – gleichgültig, ob es sich um deutsche oder andere Staatsangehörige handelt –, sollte der Arbeitgeber die erforderlichen Aufenthaltstitel beantragen beziehungsweise klären, was dafür getan werden muss. Denn er trägt die Ver-

Checkliste: Das muss in der Remote Work Guideline geklärt werden

1. Allgemeine Grundsätze und Begriffsbestimmungen

Gerade weil es so viele verschiedene Ausprägungen von mobilem Arbeiten gibt, sollte klar definiert sein, was unter welchen Termini unternehmensintern verstanden wird.

2. Persönlicher Geltungsbereich

Wer ist von den Regelungen umfasst, wen schließen sie unter Umständen aus?

3. Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des mobilen Arbeitens im Ausland

Hier kann der Prozess definiert werden, den die Beschäftigten durchlaufen, um beispielsweise die Erlaubnis für die Tätigkeit im Ausland zu erhalten.

4. Sachlicher und zeitlicher Geltungsbereich

Hierbei kann etwa festgelegt werden, welche Formen von Remote Work überhaupt unternehmensintern möglich sind.

5. Anwendbares Arbeitsrecht

Dokumentiert werden sollte zunächst, in welchen Konstellationen das deutsche Arbeitsrecht weiter gilt und wann das Arbeitsrecht des Gastlands anzuwenden ist. Auch internationale Grundsätze im Kontext arbeitsrechtlicher Bestimmungen sind zu beachten.

6. Nutzung von mobilen Arbeitsmitteln

Hierbei gilt es die datenschutzrechtlichen Anforderungen an die Mitarbeitenden klar zu definieren – auch unter Berücksichtigung von besonderen Gegebenheiten in anderen Staaten.

7. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Geklärt werden sollte unter anderem, wie mit Arbeitsunfällen

verfahren wird, wenn beispielsweise das deutsche Sozialversicherungsrecht nicht mehr anwendbar ist.

8. Arbeitsrechtliche Anforderungen

Hier sollte es in erster Linie um die Auseinandersetzung und Definition der länderspezifischen Anforderungen der gewählten Formen von Remote Work gehen. Ist eine Zusatzvereinbarung zum bestehenden Arbeitsvertrag oder sogar ein Arbeitsvertrag nach dem Recht des Gastlandes erforderlich?

9. Steuerrechtliche Rahmenbedingungen

Je nach Art des gewählten mobilen Arbeitens und Dauer des beruflichen Aufenthalts gelten unterschiedliche steuerrechtliche Anforderungen. Auch sollte festgelegt sein, dass stets länderspezifische Besonderheiten zur Lohnsteuerpflicht der Mitarbeitenden und zur Entrichtung der Lohnsteuer gelten.

10. Sozialversicherungsrechtliche Anforderungen

Insbesondere gilt es festzulegen, unter welchen Rahmenbedingungen der Verbleib in der deutschen Sozialversicherung möglich ist und was andernfalls zu tun ist, beispielsweise wenn der Übertritt in das SV-System des Gastlands erforderlich ist.

11. Mitwirkungspflicht der Mitarbeitenden

Damit Firmen ihren Mitarbeitenden rechtssicheres Remote Work anbieten können, müssen die vertraglichen Obliegenheiten der Mitarbeitenden im Zusammenhang mit dem Tätigwerden im Ausland klar definiert und kommuniziert werden.

12. Haftung

Definiert werden sollte, auf welche Bereiche sich eine Haftung von Beschäftigten bezieht (Arbeitsmittel, betriebliche Informationen et cetera).

antwortung bei illegaler Beschäftigung beispielsweise aufgrund fehlender oder falscher Aufenthaltstitel.

Ein weiterer besonderer Aspekt findet sich etwa beim Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz wieder. Insbesondere weil sich im Ausland lebende Beschäftigte dem direkten Einflussbereich ihrer Vorgesetzten in erhöhtem Maße entziehen, kann beispielsweise festgelegt werden, dass sie eine erhöhte Eigenverantwortung tragen, um die arbeitsrechtlichen und gesundheitsschützenden Anforderungen zu erfüllen.

Somit dient eine Remote Work Policy in erster Linie dazu, für die flexible Arbeitsgestaltung einen betriebsinternen Prozess zu definieren und über die Unterschiede und Anforderungen des mobilen Arbeitens und des Tätigwerdens im Homeoffice im Ausland zu informieren sowie auf Besonderheiten hinzuweisen. Sie hilft Personalverantwortlichen, die Prozesse rund um das mobile Arbeiten im Ausland in sichere Bahnen zu lenken, und kann folglich das Fundament für die rechtssichere Gestaltung von ortsunabhängigem Arbeiten von Beschäftigten bilden. ■■■



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



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