FRONTALIERS Lorraine

Die Telearbeit
im grenzüberschreitenden Kontext der Großregion

EURES

La Région Lorraine

Beiträger

EURES

EURES (EURopean Employment Services) wurde im Jahre 1993 von der Europäischen Kommission gegründet. Ziel des EURES-Netzwerks ist, die Arbeitnehmerfreizügigkeit im Europäischen Wirtschaftsraum zu fördern.

https://ec.europa.eu/eures

PROJEKTLEITUNG UND REDAKTION

CRD EURES / FRONTALIERS Lorraine
WTC - Tour B
2, rue Augustin Fresnel
57082 METZ Technopôle
Tel. : +33 (0)3 87 20 40 91
contact@frontalierslorraine.eu

www.frontalierslorraine.eu

ISBN : 978-2-919467-20-4
EAN : 9782919467204

1. Auflage, Mai 2013

Für die auf diese Broschüre bereitgestellten Informationen gilt ein Haftungsausschluss.
Die Informationen sind allgemeiner Art und sind nicht auf die individuelle Situation einer natürlichen oder juristischen Person abgestimmt.
Das CRD EURES Lorraine haftet nicht für die Inhalte der übermittelten Informationen. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir keine Haftung dafür übernehmen, dass diese Informationen so zutreffend sind, wie sie dies zum Zeitpunkt ihres Eingangs waren oder dass sie dies auch in Zukunft sein werden.
Die Europäische Kommission kann nicht für den Inhalt diese Broschüre haftbar gemacht werden, auch wenn diese mit deren finanziellen Unterstützung entwickelt wurde.

Die Telearbeit im grenzüberschreitenden Kontext der Großregion

Telearbeit beschreibt eine Situation, bei der ein Teil der beruflichen Tätigkeit auf Distanz ausgeübt wird, d.h. der Arbeitsort wird an einen anderen Ort verlagert, die gewöhnliche Beschäftigung wird jedoch fortgeführt.

Der gleichbleibende Anstieg der Telearbeit ist unter anderem auf die Entwicklung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien zurück zu führen (Smartphones, Notebooks, Tablet-PCs...).

Diese Form der Arbeitsorganisation(1) scheint mehr und mehr Arbeitnehmer und Arbeitgeber anzusprechen, da sie in vielen Fällen die Vereinbarung von Arbeits- und Berufsleben ermöglicht. Grenzgänger, die mit der Überlastung der Straßeninfrastruktur konfrontiert sind, könnten sich für diese Arbeitsform interessieren.

Die Entscheidung für die Telearbeit zieht jedoch auch für die Grenzgänger Konsequenzen nach sich.

Dieser Ratgeber präsentiert im Folgenden den Begriff der Telearbeit in den verschiedenen Ländern der Großregion. Die juristischen Aspekte der nichtselbstständigen Telearbeit und die Konsequenzen für die Grenzarbeitnehmer werden behandelt, insbesondere das Arbeitsrecht, die Sozialversicherung und die Einkommensteuer.

Inhalt

1 Was bedeutet Telearbeit? 4
Definition und rechtliche Grundlagen 4
Die verschiedenen Formen von Telearbeit 6

2 Was besagt das Arbeitsrecht? 8
Der Arbeitsvertrag 8
Das Ende der Telearbeit 10
Im Falle eines Konflikts hinsichtlich der Vertragsausführung 11

3 Welche Regelungen finden im Bereich der Sozialversicherung Anwendung? 13
Die berufliche Tätigkeit in einem einzigen Mitgliedstaat 14
Die berufliche Tätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten der Europäischen Union 14

4 Welche steuerlichen Bestimmungen werden angewandt? 16
Besteuerung der Gehälter im Tätigkeitsstaat 16
Die Ausnahmen der Regel 17

(1) Es handelt sich hierbei nicht um einen eigenen Status, sondern allein um eine Arbeitsform.

1 Was bedeutet Telearbeit?

DEFINITION UND RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie hat der Europäische Rat die europäischen Sozialpartner eingeladen, um über Vereinbarungen „hinsichtlich der Modernisierung der Arbeitsorganisation" zu verhandeln. Aus diesen Verhandlungen ist eine Rahmenvereinbarung der Telearbeit entstanden, die von allen europäischen Sozialpartnern am 16. Juli 2002 unterzeichnet worden ist.

Gemäß dieser Rahmenvereinbarung ist „die Telearbeit ***eine Organisations- und/oder Realisierungsform der Arbeit,*** *bei welcher Informationstechnologien im Rahmen eines Vertrags oder eines Beschäftigungsverhältnisses verwendet werden und eine Tätigkeit, die ebenfalls in den Räumen des Arbeitgebers hätte ausgeführt werden können,* ***regelmäßig außerhalb dieser Räumlichkeiten ausgeübt wird****."*

Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, diese Rahmenvereinbarung „entsprechend der Vorgehensweisen und den Praktiken der Sozialpartner innerhalb der Mitgliedstaaten" umzusetzen. So sind in den verschiedenen Ländern und zwischen den Sozialpartnern Konventionen hinsichtlich des rechtlichen Systems der Telearbeit zustande gekommen.

In BELGIEN

In Belgien ist die Telearbeit durch das Arbeitsgesetz geregelt, welches eine Kategorie „Heimarbeiter" vorsieht (das Gesetz von 1996, das das Gesetz über die Arbeitsverträge von 1978 geändert hat). Des Weiteren wird der Manteltarifvertrag Nr. 85 bezüglich der Telearbeit vom 09. November 2005 angewendet, welcher durch den Manteltarifvertrag Nr.85a vom 27. Februar 2008 geändert und durch königlichen Erlass vom 19. März 2008 verpflichtend geworden ist.

Gemäß letzterem ist die Telearbeit „eine Form der Arbeitsorganisation und/oder -realisierung, bei welcher Informationstechnologien im Rahmen des Arbeitsvertrags benutzt werden und eine Tätigkeit, die auch in den Räumen des Arbeitgebers hätte ausgeübt werden können, außerhalb dieser Räumlichkeiten regelmäßig und nicht nur gelegentlich ausgeübt wird."

In DEUTSCHLAND

In Deutschland ist die Telearbeit nicht durch spezifische gesetzliche Regelungen definiert. Die Telearbeit wird somit den auf die Gesamtheit der Arbeitsverträge anwendbaren Regeln untergeordnet. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie hat 2001 einen Ratgeber für die Telearbeit publiziert, welcher verschiedene Definitionen der Telearbeit und die persönlichen und organisatorischen Gesichtspunkte sowie die juristischen Bedingungen auflistet, die für die Einführung der Telearbeit wichtig sind.

Laut diesem Dokument beschreibt die Telearbeit „jede Aktivität, die auf Informations- und Kommunikationstechniken basiert und die ausschließlich oder zeitweise an einem Arbeitsplatz ausgeübt wird, der sich außerhalb der Betriebsstätte (den Räumlichkeiten des Arbeitgebers) befindet. Dieser Arbeitsplatz ist mit den Räumlichkeiten des Arbeitgebers durch elektronische Kommunikationsmittel verbunden

In FRANKREICH

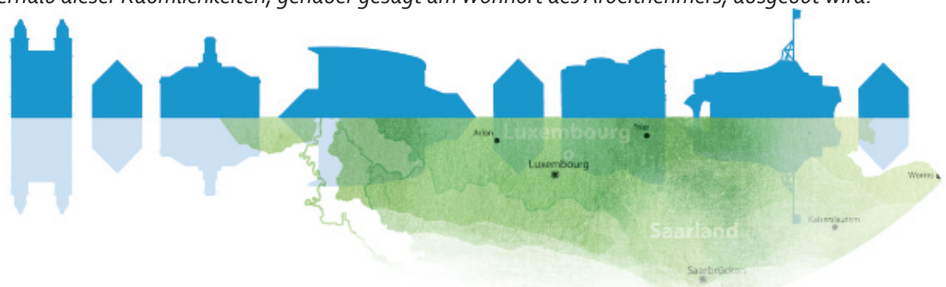
Nachdem die Telearbeit in Frankreich in einer Vereinbarung[2], die sich auf das gesamte nationale Territorium bezog, durch einen Ministererlass vom 13. Juni 2006 definiert worden ist, ist sie heute im französischen Arbeitsrecht in den Artikeln L-1222-9 und den Fortfolgenden kodifiziert (vgl.: Gesetz „Warsmann II" vom 22.03.2012; in Kraft getreten am 24.03.2012).

Gemäß des französischen Arbeitsrechts beschreibt die Telearbeit *„jede Form der Arbeitsorganisation, in welcher eine Arbeit, die ebenfalls in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers hätte ausgeübt werden können, von einem Arbeitnehmer außerhalb der Räumlichkeiten regelmäßig und freiwillig mithilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien im Rahmen eines Arbeitsvertrages oder eines Vertragszusatzes ausgeübt wird.*

In LUXEMBURG

In Luxemburg ist die Telearbeit gesetzlich durch die Konvention vom 21. Februar 2006 geregelt, die durch die Konvention vom 15. Juli 2011 erneuert worden ist. Letztere ist zwischen der Union der luxemburgischen Unternehmen (Union des Entreprises Luxembourgeoises) und den Gewerkschaften OGB-L und LCGB abgeschlossen worden. Diese Konvention erhielt einen generell verpflichtenden Status durch die großherzogliche Verordnung vom 1. März 2012.

Nach der Konvention ist die Telearbeit *„eine Form der Arbeitsorganisation und/oder -realisierung, bei welcher Informations- und Kommunikationstechnologien im Rahmen eines Arbeitsvertrags benutzt werden und die Arbeit, die auch in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers hätte ausgeübt werden können, regelmäßig außerhalb dieser Räumlichkeiten, genauer gesagt am Wohnort des Arbeitnehmers, ausgeübt wird."*



[2] Berufsübergreifende Vereinbarung hinsichtlich der Telearbeit vom 19 Juli 2005.

DIE VERSCHIEDENEN FORMEN VON TELEARBEIT

Die Telearbeit zu Hause

Der Telearbeitnehmer kann seine Tätigkeit ausschließlich bei sich zu Hause ausüben, in Voll- oder Teilzeit, als Nichtselbstständiger Arbeitnehmer oder als Selbstständiger.

Die Telearbeit kann auch „gemischt" sein (auch „Pendler-Telearbeit" oder „abwechselnde" Telearbeit genannt), d.h. dass der Arbeitsort „zu Hause" und im Büro abgewechselt wird, um eine Bindung mit dem Arbeitsumfeld zu erhalten.
Beispiel: Arbeit zu Hause an zwei Tagen pro Woche, die anderen Tage werden in der Firma abgeleistet.

Die mobile Telearbeit

(Die mobile Telearbeit wird auch „nomadenhafte Telearbeit" oder „wandernde Telearbeit" genannt.)

Bei gleichzeitiger Beibehaltung eines physischen Arbeitsplatzes im Unternehmen nutzt der Arbeitnehmer die neuen Technologien, um bei einem Kunden, von einer Filiale oder einem Transportmittel aus zu arbeiten. Deutschland, Frankreich und Luxemburg erkennen die „wandernde Telearbeit" als Form der Telearbeit an.

In Belgien hingegen ist diese Form der Arbeit von dem Begriff der Telearbeit ausgeschlossen. Tatsächlich *„beinhaltet die Konvention nicht die mobilen Telearbeitnehmer, d.h. solche Arbeitnehmer, bei denen die Mobilität integraler Bestandteil der Durchführungsvorschriften des Arbeitsvertrags ist."* [3] Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Tätigkeit mobil sind, sind z.B. *„Vertreter und Delegierte des Handels, medizinische Vertreter, Techniker, die bei Kunden ihres Arbeitgebers tätig sind und Arbeitnehmer im Bereich der häuslichen Pflege, d.h. in erster Linie Arbeitnehmer der ambulanten Altenpflege."*

Die Telearbeit im Netzwerk

(Die Netzwerktelearbeit wird auch „dezentralisierte Telearbeit" genannt.)

Die Netzwerktelearbeit wird auch „dezentralisierte Telearbeit" genannt.
Hierbei ist der Arbeitnehmer an einem anderen Ort beschäftigt als dem seiner ursprünglichen Firma. Es handelt sich hierbei um eine Niederlassung, ein sogenanntes Satellitenbüro, welches die Zusammenkunft von mehreren Arbeitnehmern derselben Firma ermöglicht, um Ihnen die Zeitersparnis des Arbeitswegs zu ermöglichen. In diesem Falle behält der Arbeitgeber die Kontrolle über seine Arbeitnehmer.

Diese Form der Arbeitsorganisation wird in Belgien nicht als Telearbeit anerkannt: „Die Arbeit, die in einem Satellitenbüro realisiert wird, d.h. in dezentralisierten Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder in Räumen, die dieser zur Verfügung stellt, fällt nicht in den Anwendungsbereich der Konvention".[4]
Im Gegensatz dazu wird sie in Frankreich, in Deutschland und in Luxemburg anerkannt.

Die Arbeit in einem Telearbeitszentrum

Bei dieser Form arbeitet der Arbeitnehmer des Unternehmens aus der Distanz in einem Telearbeitszentrum, in dem auch andere Arbeitnehmer anderer Unternehmen tätig sind.

Belgien sieht die Ausübung einer Tätigkeit in einem Telearbeitszentrum nicht als Telearbeit an, da das bereitgestellte Telearbeitszentrum, in welchem der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ausübt, von seiner Firma gemietet worden ist und somit von ihr zur Verfügung gestellt wird.

ZUSAMMENFASSUNG

Die verschiedenen Telearbeitsformen werden nicht alle von den verschiedenen nationalen Gesetzgebungen anerkannt, manche werden von der nationalen Definition der Telearbeit ausgeschlossen und fallen unter andere Gesetzgebungen.

	BELGIEN	DEUTSCHLAND	FRANKREICH	LUXEMBURG
Telearbeit zu Hause	JA	JA	JA	JA
Mobile Telearbeit	NEIN	JA	JA	JA
Dezentralisierte Telearbeit	NEIN	JA	JA	JA
Telearbeits-zentrum	NEIN	JA	JA	JA

[3] Art.2 „Definitionen" des Manteltarifvertrags Nr.85 zur Telearbeit.
[4] Art.5 des Manteltarifvertrags vom 27.02.2008.

2 Was besagt das Arbeitsrecht?

DER ARBEITSVERTRAG

Damit die Telearbeit als gültig betrachtet werden kann, müssen einige Regeln beachtet werden. Die Telearbeit muss vor allem durch einen Vertrag oder einen Vertragszusatz festgelegt sein und eine bestimmte Anzahl an Präzisierungen enthalten.

Die Notwendigkeit der Schriftform

Welches Land der Großregion auch immer ausgewählt wird, um Telearbeit zu betreiben, der Arbeitsvertrag muss immer in Schriftform und individuell für jeden Arbeitnehmer angefertigt werden. Wenn über Telearbeit nach Beginn der Tätigkeit entschieden wird, muss ein Vertragszusatz ausgefüllt werden.

Der Inhalt des Arbeitsvertrags im Rahmen der Telearbeit

Der Inhalt des Vertrags unterscheidet sich je nach nationaler Gesetzgebung.

In BELGIEN

In Belgien muss der Arbeitsvertrag zwingend folgende Punkte enthalten:

- Die Häufigkeit der Telearbeit und eventuell die Tage, während denen die Telearbeit ausgeübt wird und gegebenenfalls die Anwesenheitstage und/oder –stunden im Unternehmen;
- Die Momente oder Zeiträume während denen der Telearbeitnehmer erreichbar sein muss und auf welchem Wege (Telefon, Fax, Email…);
- Die Zeitpunkte, während welchen der Telearbeitnehmer den Technischen Support erreichen kann;
- Die Modalitäten der Kostenübernahme durch den Arbeitnehmer für Verbindungen und Kommunikation während der Telearbeit;
- Den oder die Orte, die der Telearbeitnehmer gewählt hat, um seine Tätigkeit auszuüben.

In DEUTSCHLAND

Der Arbeitsvertrag im Rahmen der Telearbeit muss unbedingt folgende Elemente beinhalten:

- Die Arbeitszeit sowie die Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer verfügbar sein muss,
- Die Mittel, die dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden,
- Der Arbeitsschutz,
- Der Datenschutz,
- Die Rückerstattung von Ausgaben,
- Die Transportkosten,
- Die Mehrarbeit (Überstunden),
- Zusätzliche Aktivitäten,
- Die Rückkehrmöglichkeit an einen Arbeitsplatz im Unternehmen,
- Die Telefongebühren,
- Der Versicherungsschutz,
- Die Aufzeichnung der Arbeitszeit (diese kann mittels eines elektronischen Arbeitsbuchs erfolgen),
- Die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung und die Zugangsrechte.

In FRANKREICH

Das französische Recht sieht keine speziellen Formalitäten vor, sondern legt nur fest, dass der Arbeitsvertrag oder der Vertragszusatz die Bedingungen zum Übergang in die Telearbeit und die Bedingung der Rückkehr zur Ausübung der Tätigkeit ohne Telearbeit präzisieren muss. Ein Tarifvertrag kann verschiedene Aspekte der Durchführung der Telearbeit in einem Unternehmen vorsehen, jedoch sind diese nicht verpflichtend.

Mangels eines anwendbaren Tarifvertrags präzisiert der Arbeitsvertrag oder der Vertragszusatz die Kontrollverfahren der Arbeitszeit.

In LUXEMBURG

Zusätzlich zu den verpflichtenden Aspekten des Artikels L121-4 des luxemburgischen Arbeitsrechts muss der Arbeitsvertrag zwingend folgende Angaben enthalten:

- Der Ort von dem aus der Arbeitnehmer die Telearbeit ausübt,
- Eine genaue Beschreibung der Funktion des Telearbeitnehmers, sowie die Arbeit und die zu erledigenden Aufgaben des Telearbeitnehmers ggf. unter Angabe der zu erreichenden Ziele,
- Die Klassifizierung des Telearbeitnehmers im Rahmen der Einordnung der Funktionen und/oder Gehälter des eventuell anwendbaren Tarifvertrags,
- Die Zeiten und Tage in der Woche, während denen der Telearbeitnehmer für seinen Arbeitgeber erreichbar sein muss. Diese Zeiten dürfen die normale Arbeitszeit eines vergleichbaren Arbeitnehmers der Firma nicht überschreiten,
- Die Unternehmensabteilung, zu der der Telearbeitnehmer gehört,
- Die Niederlassung des Unternehmens, zu welcher der Telearbeitnehmer gehört,
- Sein oder seine Vorgesetzter/n,
- Seine Kontaktperson/en,
- Eine genaue Beschreibung des dem Telearbeitnehmer zur Verfügung gestellten Arbeitsgerätes,
- Die notwendigen Informationen hinsichtlich ggf. vom Arbeitgeber abgeschlossener Versicherungen um z.B. das Verschwinden oder die Beschädigung des Materials durch Feuer, durch Wasserschaden oder auch durch Diebstahl zu versichern.

DAS ENDE DER TELEARBEIT

In BELGIEN

Die Bedingungen und Modalitäten der Rückkehr an den Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers – und gegebenenfalls – die Verständigungsfrist und/ oder die Dauer der Telearbeit und ihre Erneuerungsmodalitäten müssen im Arbeitsvertrag oder im Vertragszusatz vorgesehen sein.
Mangels einer schriftlichen Vereinbarung hat der Arbeitnehmer das Recht, wieder in die Räumlichkeiten des Arbeitnehmers zurück zu kehren.

In DEUTSCHLAND

Die Bedingungen und Modalitäten der Rückkehr an den Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers – und im Falle einer Rückkehr – die Verständigungsfrist und/oder die Dauer der Telearbeit sowie ihre Erneuerung müssen im Arbeitsvertrag oder dem Vertragszusatz vorgesehen sein.

In FRANKREICH

Wenn die Telearbeit nicht Teil der Einstellungsbedingungen ist, können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, auf eigene Initiative, eine Einigung herbeiführen, die das Ende der Telearbeit und die Rückkehr an den Arbeitsplatz bestimmt.
Wenn die Telearbeit eine Einstellungsbedingung ist, kann der Arbeitnehmer später für jeden freien Posten kandidieren, der in den Räumlichkeiten des Unternehmens ausgeübt wird und seinen Qualifikationen entspricht. Der Arbeitgeber ist dazu angehalten, dem Telearbeitnehmer Vorrang bei der Einstellung an einen Arbeitsplatz ohne Telearbeit einzuräumen, welcher seinen Kompetenzen und Qualifikationen entspricht. Der Arbeitgeber hat demnach auch eine Informationspflicht hinsichtlich freier Arbeitsstellen.
Ein Urteil des Kassationsgerichtshofs vom 31. mai 2006 hat unter anderem präzisiert, dass der Arbeitgeber dem Telearbeitnehmer nicht einseitig aufzwingen kann, seine Tätigkeit am Sitz des Unternehmens auszuführen, da eine solche Entscheidung die vertraglich festgehaltene Arbeitsform verändern würde. Das Einverständnis des Arbeitnehmers ist demnach erforderlich, selbst wenn sein Arbeitsvertrag eine Mobilitätsklausel enthält.

In LUXEMBURG

Die Rückkehr in das Unternehmen an einen „traditionellen" Arbeitsplatz (auch „klassischer" Arbeitsplatz genannt) kann nur mit dem Einverständnis von Arbeitnehmer und Arbeitgeber erfolgen.
Wenn die Telearbeit anfänglicher Bestandteil des Arbeitsvertrags gewesen ist, erfordert der Übergang zu einem klassischen Arbeitsplatz die vertragliche Zustimmung beider Parteien, welche durch die Ausarbeitung eines Vertragszusatzes zu dem ursprünglichen Vertrag erfolgt.
Dieser Vertragszusatz bestimmt die Arbeitsbedingungen, die sich aus diesem Übergang zu einem klassischen Arbeitsplatz ergeben unter Beachtung des Gleichbehandlungsprinzips hinsichtlich der Arbeitnehmer, die bereits an einem klassischen Arbeitsplatz arbeiten.
Wenn der Arbeitnehmer wieder einen Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens annehmen möchte, muss er bevorzugt über die verfügbaren Arbeitsstellen im Unternehmen informiert werden, die seiner Qualifikation und seiner Berufserfahrung entsprechen.

Die Informationspflicht des Arbeitgebers umfasst:
- Der genaue Arbeitsort des Arbeitnehmers am Tag seiner Wiedereingliederung in die Räumlichkeiten des Arbeitgebers,
- Die Arbeitsstunden des Arbeitnehmers ab dem Tag seiner Wiedereingliederung in die Räumlichkeiten des Arbeitgebers,
- Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

IM FALLE EINES KONFLIKTS HINSICHTLICH DER VERTRAGSAUSFÜHRUNG

Bestimmung des zuständigen Gerichts

Die EG Verordnung 44/2001 vom 22. Dezember 2000 bestimmt die gerichtliche Zuständigkeit in Zivil- und Handelssachen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU). Sie ersetzt das Brüsseler Übereinkommen vom 27. September 1968, welches vor dem Inkrafttreten der Verordnung für die Mitgliedstaaten anwendbar gewesen ist.

Die EG Verordnung 44/2001 sieht genaue Bestimmungen vor, um die zuständige Rechtsprechung im Bereich des Arbeitsrechts zu bestimmen und stellt fest, ob die Parteien die richtige Rechtsprechung ausgewählt haben oder ob der Vertrag hinsichtlich der Zuständigkeit keine Informationen enthält.

• Die Bestimmung der zuständigen Rechtsprechung gemäß der Wahl der Vertragsparteien

Es ist möglich, dass die Vertragsparteien für Streitfälle die Zuständigkeit einer bzw. verschiedener Rechtsprechung(en) im Arbeitsvertrag bestimmen. Jedoch findet diese Möglichkeit nur Anwendung, wenn ein Konflikt aufgetreten ist.
Im Konfliktfall ist es dann zuerst wichtig, sich auf den Arbeitsvertrag zu berufen, um die zuständige Rechtsprechung zu bestimmen.

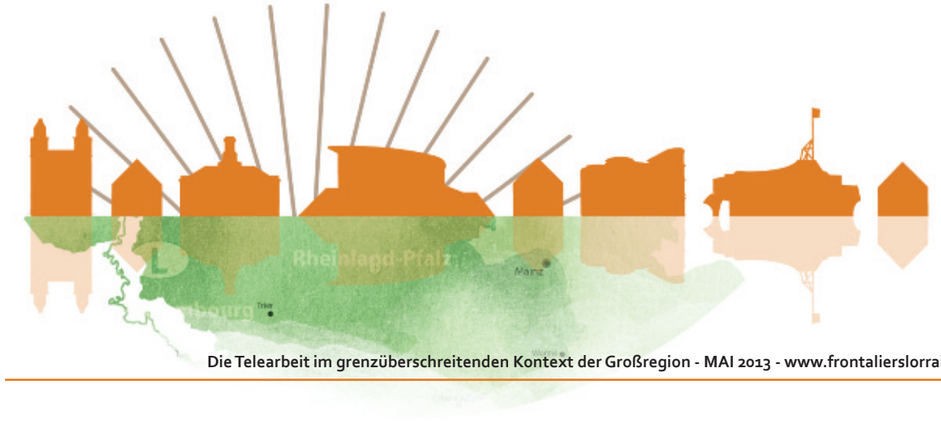
• Die Bestimmung der zuständigen Rechtsprechung bei Fehlen einer Wahl der Vertragsparteien

Wenn die Handlungsinitiative vom Arbeitnehmer ausgeht, hat dieser die Möglichkeit gegen seinen Arbeitgeber folgendermaßen gerichtlich vorzugehen:
- Entweder vor dem Gericht des Mitgliedstaates, in welchem der Arbeitgeber seinen Wohnsitz hat,
- oder vor dem Gericht des Ortes, an welchem der Arbeitnehmer gewöhnlich seiner Tätigkeit nachgeht.

Wenn der Arbeitgeber nicht in einem Mitgliedstaat ansässig ist, dort jedoch eine Filiale, eine Agentur oder eine andere Niederlassung besitzt, kann der Arbeitnehmer sich an die Gerichte wenden, die für den Ort der Niederlassung zuständig sind.

Sollte der Arbeitnehmer seine Arbeit nicht gewöhnlich in ein und demselben Staat ausführen, ist das Gericht des Ortes kompetent, an dem sich die Einrichtung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat.

Im umgekehrten Sinne, d.h. wenn die Handlungsinitiative vom Arbeitgeber ausgeht, kann letzterer nur an dem Ort, an dem er seinen Wohnsitz hat, gegen den Arbeitnehmer vor Gericht ziehen.



Bestimmung des anwendbaren Rechts im Vertrag

Bei Streitfällen hinsichtlich der anwendbaren Gesetzgebung erlaubt es die Verordnung 593/2008 vom 17. Juni 2008, „Rom I" genannt, die anwendbare Gesetzgebung im Rahmen von Vertragsbeziehungen zu bestimmen.

Der Arbeitsvertrag ist folgenden Gesetzgebungen unterworfen:
- Entweder der Gesetzgebung des Landes, welches die Vertragsparteien ausgewählt haben,
- oder der Gesetzgebung des Landes, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Tätigkeit ausübt,
- oder der Gesetzgebung des Landes, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer angestellt hat,
- oder der Gesetzgebung des Landes, mit welchem der Arbeitsvertrag die engsten Verbindungen aufweist.

In jedem Falle sind es die zwingenden Vorschriften, deren Respekt für ein Land und den Schutz seiner öffentlicher Interessen (politische, soziale oder wirtschaftliche Organisation) entscheidend sind, die respektiert werden müssen und mangels einer Wahl angewendet werden. Dies gilt unabhängig davon, welches Recht laut der Bestimmungen in der Verordnung angewendet werden muss.

Demnach gilt für die Telearbeit, dass jedes dieser Kriterien untersucht werden muss, um zu bestimmen, welche Gesetzgebung für den Arbeitsvertrag anwendbar ist.

Zuerst können Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestimmen, welche die anzuwendende Gesetzgebung für den Arbeitsvertrag sein soll. Jedoch müssen die zwingenden Vorschriften des Staates, in dem entweder die gewöhnliche Tätigkeit statt findet, oder das Unternehmen seinen Sitz hat, oder mit welchem der Arbeitsvertrag die engsten Beziehungen aufweist, in jedem Falle respektiert werden.

Mangels einer Wahl, kann der Arbeitsvertrag der Gesetzgebung des Wohnsitzstaates zugeordnet werden, wenn der Telearbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich bei sich zu Hause ausübt.

Ist dies nicht der Fall, kann der Arbeitsvertrag der Gesetzgebung zugeordnet werden, die am Sitz des Unternehmens gilt, wenn der Telearbeitnehmer beispielsweise seine Arbeit abwechselnd zwischen seinem Wohnsitz und dem Sitz des Unternehmens ausübt.

Wenn sich herausstellt, dass der Arbeitsvertrag seine engsten Beziehungen mit einem anderen Staat aufweist, ist der Telearbeitnehmer der Gesetzgebung dieses Staates zugehörig. Diese Situation wäre z.B. im Falle der „mobilen Telearbeit" gegeben.

3 Welche Regelungen finden im Bereich der Sozialversicherung Anwendung?

Um die Mobilität von Arbeitnehmern zu unterstützen, verfügt die Europäische Union über einen rechtlichen Rahmen, der den Personen, die sich außerhalb der Grenzen ihres Nationalstaates bewegen, die Koordination der Systeme der sozialen Sicherheit garantiert.

So ist die EG Verordnung Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29.April 2004 zur Koordination der Systeme der sozialen Sicherheit am 1. März 2010 in Kraft getreten. Dieser Verordnung folgt die Anwendungsverordnung Nr. 987/09 vom 16. September 2009, welche am 1. Mai 2010 in Kraft getreten ist.
Das Ziel dieser Verordnungen ist es, zu verhindern, dass wandernde Arbeitnehmer unter einem Wechsel des Sozialversicherungsregimes leiden.

Sie ermöglichen es, den für die Sozialversicherung zuständigen Staat zu bestimmen. Die Bestimmungen der Europäischen Union ersetzen nicht die verschiedenen nationalen Systeme durch ein einheitliches europäisches System (d.h. es findet keine komplette Harmonisierung nationaler Systeme statt), sondern entwickeln Koordinationsregeln und europäische Prinzipien, die für alle anwendbar sind.

Indem sie dies tun, garantieren diese Verordnungen, dass die Anwendung verschiedener nationaler Systeme nicht diejenigen benachteiligt, die ihr Recht in Anspruch nehmen, sich innerhalb der Europäischen Union und dem Europäischen Wirtschaftsraum frei zu bewegen und sich niederzulassen.

Gemäß den großen Linien dieser Verordnungen hat eine Person dieselben Rechte und Pflichten wie die Staatsangehörigen des Landes, in dem die Person arbeitet.

Um die anwendbare Gesetzgebung für den Arbeitnehmer im Bereich der sozialen Sicherheit zu bestimmen, muss unterschieden werden, ob der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit in einem einzigen Mitgliedstaat ausübt oder in mehreren Mitgliedstaaten tätig ist.

DIE BERUFLICHE TÄTIGKEIT IN EINEM EINZIGEN MITGLIEDSTAAT

Die Verordnung 883/2004 und ihre Anwendungsverordnung bestehen aus einem grundlegenden Prinzip: Der Arbeitnehmer ist nur in einem Staat versichert, genauer gesagt in dem Staat, in dem er seine berufliche Tätigkeit ausübt (*lex loci laboris*), selbst wenn der Arbeitgeber seinen Sitz oder seinen Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat hat[5]. Dieses Prinzip betrifft nichtselbstständige Arbeitnehmer sowie Selbstständige. Anders ausgedrückt wird die Person nicht in dem System des Staates versichert sein, in welchem sie den Vertrag unterschrieben hat, sondern in dem Sozialversicherungssystem des Staates, in dem sie ihre bezahlte Tätigkeit tatsächlich ausübt.

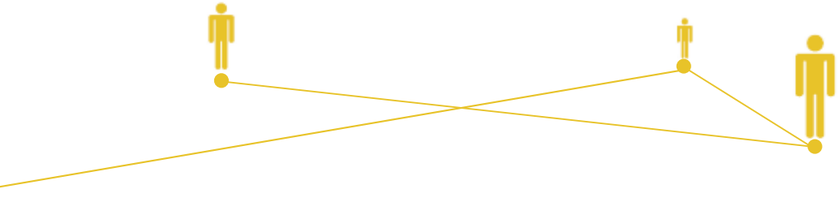
Im Falle der Tätigkeitsausübung in nur einem Mitgliedstaat (dies ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ausschließlich durch Telearbeit ausübt), und selbst wenn der Arbeitgeber sich in einem anderen Staat befindet, erfolgt die Zuordnung zu dem Sozialversicherungssystem in dem Staat, in dem der Arbeitnehmer seine Beschäftigung ausübt.
So ist ein Telearbeitnehmer zu Hause in einem grenzüberschreitenden Rahmen beispielsweise in dem Sozialversicherungssystem seines Wohnortes versichert, da er dort seine Tätigkeit ausübt.
Der Telearbeitnehmer, der im Netzwerk oder in einem Telearbeitszentrum arbeitet und dessen Büros sich nicht im selben Mitgliedsstaat befinden wie die Büros des Sitzes des Unternehmens, gehört hinsichtlich der Sozialversicherung der Gesetzgebung des Staates an, in welchem er seine berufliche Tätigkeit ausübt.

DIE BERUFLICHE TÄTIGKEIT IN MEHREREN MITGLIEDSTAATEN DER EUROPÄISCHEN UNION

Die Verordnung 883/2004 sieht zwei Situationen vor, in denen eine Person ihre berufliche Tätigkeit in zwei oder mehreren Staaten ausübt:

- Entweder übt **die Person einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit in dem Mitgliedstaat** aus, in dem sie wohnt. In diesem Fall ist sie der Gesetzgebung des Wohnsitzstaates unterworfen.

Die Anwendungsverordnung Nr. 987/09 definiert den „wesentlichen Teil einer nichtselbstständigen Beschäftigung" als „einen quantitativ erheblichen Teil der Gesamtheit der Beschäftigung des nichtselbstständigen Arbeitnehmers in einem Mitgliedstaat, ohne dass es sich zwingend um den Großteil der Beschäftigung handelt".
Um zu bestimmen, ob ein solch erheblicher Teil der Beschäftigung in einem Mitgliedstaat ausgeübt wird, werden die Arbeitszeit und/oder das Gehalt herangezogen. Die Anwendungsverordnung besagt genauer, dass im Rahmen einer Gesamtübersicht dieser verschiedenen Elemente das Zusammentreffen von weniger als 25% der vorher genannten Kriterien (Arbeitszeit und/ oder Gehalt) einen „erheblichen Teil der Beschäftigung" im Mitgliedstaat nicht rechtfertigen.



[5] Artikel 11, §3, Punkt a) der Verordnung 883/2004.

- oder **die Person übt nicht einen erheblichen Teil ihrer Aktivität in ihrem Wohnsitzstaat** aus. In diesem Falle existieren verschiedene Hypothesen:

  - Die Person hat nur einen Arbeitgeber, übt jedoch ihre Tätigkeit in zwei Mitgliedstaaten aus, darunter einer ihr Wohnsitzstaat. Sie ist dann der Gesetzgebung des Mitgliedstaates unterworfen, in welchem das Unternehmen oder der Arbeitgeber seinen Firmensitz oder seine Betriebsniederlassung hat.

    Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet in Telearbeit 1 Tag pro Woche (5 Arbeitstage pro Woche) in Frankreich, seinem Wohnsitzland. Den Rest der Woche arbeitet er für denselben Arbeitgeber, der sich in Deutschland befindet. Der Arbeitnehmer ist im deutschen Sozialversicherungssystem versichert.

  - Die Person übt ihre Tätigkeit für mehrere Arbeitgeber aus, die ihren Firmensitz bzw. ihre Betriebsniederlassung im selben Staat haben. Der Arbeitnehmer ist dann in dem Sozialversicherungssystem dieses Staates versichert.

    Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet in Telearbeit einen Tag pro Woche (5 Arbeitstage pro Woche) in Frankreich, seinem Wohnsitzstaat, für eine luxemburgische Gesellschaft A. Den Rest der Woche arbeitet er 2 Tage für diesen Arbeitgeber A in Luxemburg und 2 Tage für einen anderen luxemburgischen Arbeitgeber B. Er ist im luxemburgischen Sozialversicherungssystem versichert.

  - Die Person übt eine Aktivität für mehrere Unternehmen in 2 oder mehr Mitgliedstaaten aus, einer der Mitgliedstaaten ist dabei ihr Wohnsitzstaat (ohne dass sie einen erheblichen Teil seiner Arbeitszeit in letzterem ausübt). Die Person ist dann in dem Sozialversicherungssystem des Staates versichert, der nicht ihr Wohnsitzstaat ist.

    Beispiel: Ein Arbeitnehmer in Teilzeit arbeitet in Telearbeit 2 Tage im Monat (Arbeitswoche von 5 Tagen) in Frankreich, seinem Wohnsitzstaat, für ein belgisches Unternehmen. Den Rest des Monats arbeitet er bei seinem belgischen Arbeitgeber und übt gleichzeitig eine zweite Tätigkeit für einen französischen Arbeitgeber aus (2 Tage im Monat). Er ist im belgischen Sozialversicherungssystem versichert.

  - Die Person übt eine Tätigkeit für mehrere Unternehmen in zwei oder mehr Mitgliedstaaten aus. Unter diesen Unternehmen haben mindestens 2 Ihren Firmensitz oder Ihre Betriebsniederlassung in verschiedenen Staaten und außerhalb des Wohnsitzstaates der Person. In diesem Falle ist die Person der Gesetzgebung ihres Wohnsitzstaates unterworfen.

    Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet in Telearbeit einen Tag pro Woche in Frankreich (Wohnsitzstaat) für einen luxemburgischen Arbeitgeber. 2 Tage pro Woche arbeitet er in Luxemburg für diesen Arbeitgeber und 2 andere Tage pro Woche arbeitet er für einen Arbeitgeber, der sich in Deutschland befindet. Er ist in dem französischen Sozialversicherungssystem versichert, d.h. in dem System seines Wohnsitzstaates.

An den oben genannten Beispielen lässt sich erkennen, dass im Falle von abwechselnder Telearbeit zwischen dem Wohnsitz des Arbeitnehmers und dem Sitz des Unternehmens, der sich in einem anderen Staat befindet, die (Nicht-)Aufrechterhaltung der Versicherung im Sozialversicherungssystem im Tätigkeitsland möglich ist.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer in Vollzeit arbeitet von zu Hause aus in Frankreich 2 Tage pro Woche (5 Arbeitstage pro Woche) und den Rest der Woche bei seinem Arbeitgeber. Seine Tätigkeit in seinem Wohnsitzstaat beträgt mehr als 25% der Gesamtheit seiner Tätigkeit (2 Tage/5 Tage = 40%), jedoch ohne den größten Teil seiner Beschäftigung darzustellen. Er ist jedoch trotzdem unter Berufung auf die Verordnung 883/2004 einzig und allein in dem Sozialversicherungssystem seines Wohnsitzstaates versichert.

WICHTIG

Wenn der Arbeitnehmer in dem Sozialversicherungssystem seines Wohnsitzstaates versichert ist (und nicht im Staat, in dem sich sein Arbeitgeber befindet), müssen die kompletten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteile der Sozialversicherung nach den Bestimmungen des Wohnsitzlandes des Arbeitnehmers kalkuliert und auch dorthin überwiesen werden.
Konkret bedeutet das, dass der Arbeitgeber sich als Arbeitgeber in dem Staat registrieren lassen muss, in welchem er die Beiträge überweisen muss. Er ist weiterhin für ihre korrekte Bezahlung und die dazugehörige verpflichtende Anmeldung des Arbeitnehmers verantwortlich.
Der Arbeitgeber muss deshalb einerseits besonders achtsam hinsichtlich der Anzahl der Arbeitgeber seiner jeweiligen Arbeitnehmer sein. Andererseits muss er jede Adressänderung aufmerksam verfolgen, da diese eine Auswirkung auf das Versicherungsland haben kann.

4 Welche steuerlichen Bestimmungen werden angewandt?

Wenn ein Arbeitnehmer sich in einen anderen Staat begibt, um dort zu arbeiten, können der Wohnsitz- und der Tätigkeitsstaat entsprechend der jeweiligen nationalen Gesetzgebung beanspruchen, Einkommensteuer für das erhaltene Einkommen zu erhalten. Aus diesem Grund besteht ein Risiko für den Steuerzahler, zweimal besteuert zu werden.

Da keine Regelung im steuerlichen Bereich innerhalb der Europäischen Union besteht, die die verschiedenen nationalen Gesetzgebungen koordiniert, haben die meisten Staaten unter sich Abkommen unterzeichnet, um die doppelte Besteuerung zu verhindern. Diese Abkommen stützen sich auf das Modell, das von der OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) entwickelt und im Juli 2010 zum letzten Mal aktualisiert worden ist.

Um herauszufinden, welches Doppelbesteuerungsabkommen anwendbar ist, ist es notwendig die Vereinbarung zwischen:
- dem Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers UND
- dem Beschäftigungsstaat des Arbeitnehmers zu betrachten.

BESTEUERUNG DER GEHÄLTER IM TÄTIGKEITSSTAAT

Die Doppelbesteuerungsabkommen zwischen den verschiedenen Staaten, darunter die der Großregion, beruhen auf folgendem Prinzip:

Die Gehälter, Vergütungen und andere ähnliche Entlohnungen (Provisionen, Prämien, Gratifikationen, Trinkgelder...) sind einzig und allein in dem Staat zu versteuern, in dem die dem Einkommen zugrundeliegende Tätigkeit ausgeübt wird.

Dieses Prinzip findet sich in folgenden Abkommen:

- Frankreich und Luxemburg, unterzeichnet am 1. April 1958, Artikel 14
- Luxemburg und Deutschland, unterzeichnet am 23. August 1958, Artikel 10 (Artikel 14 des neuen Abkommens, welches bis zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht in Kraft getreten ist)
- Deutschland und Frankreich, unterzeichnet am 21.Juli 1959, Artikel 13
- Belgien und Frankreich, unterzeichnet am 10. März 1964, Artikel 11
- Deutschland und Belgien, unterzeichnet am 11. April 1967, Artikel 15
- Belgien und Luxemburg, unterzeichnet am 17. September 1970, Artikel 15

Im Kontext der Ausübung einer grenzüberschreitenden geteilten Tätigkeit zwischen Telearbeit und „normaler" Tätigkeit im Unternehmen, bedeutet die Anwendung dieser Regel, dass das Einkommen zugleich im Wohnsitzstaat und im Staat des Arbeitgebers zu versteuern ist, da die berufliche Tätigkeit in zwei verschiedenen Staaten ausgeübt wird.
Der Arbeitgeber muss deshalb eine Auflistung über die im Unternehmen gearbeiteten Tage und die am Wohnsitz des Arbeitnehmers gearbeitete Zeit führen. Das Besteuerungsrecht wird zwischen den beiden Staaten aufgeteilt. Je nach Kontext muss der Arbeitgeber (im Falle der Erhebung einer Quellensteuer) oder der Arbeitnehmer (durch das Ausfüllen einer Einkommensteuererklärung) die steuerlichen Regelungen des jeweiligen Staates entsprechend der Verteilung der Arbeitszeit anwenden.

DIE AUSNAHMEN DER REGEL

Es bestehen zwei Ausnahmen, die einem Arbeitnehmer ermöglichen, seine Steuern in seinem Wohnsitzstaat zu entrichten: die Entsendung und – falls vorhanden – der Grenzgängerstatus.

Die Entsendung

Wenn ein Arbeitnehmer in einem Staat A ansässig ist und in einem Staat B arbeitet, sehen die Steuerabkommen zwischen den Staaten generell vor, dass der Arbeitnehmer nur in einem Staat zu besteuern ist, und zwar in dem Wohnsitzstaat, **wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:**

- Der Arbeitnehmer hält sich im Staat B weniger als 183 Tage im Zeitraum des aktuellen Steuerjahrs auf. Um die 183 Tage zu berechnen, werden die zwischen den Staaten festgelegten Regeln hinzugezogen. Das bedeutet, dass die Regel der „physischen Anwesenheit" angewandt wird, welche die Gesamtheit der Tage sowie die Tage, die teilweise dort verbracht worden sind und die Ankunfts- und Abfahrtstage in dem Staat berücksichtigt. Diese Regel bezieht sich nicht auf Personen, die ihre Tätigkeit in ein und demselben Staat ausüben.

- Der Arbeitgeber, der das Gehalt überweist darf nicht in dem Staat, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird, ansässig sein.
  Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet in Deutschland und sein Arbeitgeber wohnt in Deutschland. Diese Situation widerspricht der oben genannten Bedingung und der Arbeitnehmer wird in dem Staat versteuert, in dem er seine Tätigkeit ausübt.

- Die Vergütung wird nicht von einer festen Niederlassung getragen, die der Arbeitgeber im Tätigkeitsstaat besitzt.
  Die Bezeichnung „feste Niederlassung" ist in jedem Doppelbesteuerungsabkommen definiert. Generell beschreibt die Bezeichnung eine feste Geschäftseinrichtung (Räumlichkeiten, Material und Ausstattung, Anwesenheit von Personal), welche das Unternehmen für die Gesamtheit oder einen Teil seiner Tätigkeit nutzt. Eine Person, die das Unternehmen vertritt und in seinem Namen Verträge abschließen kann, kann ebenfalls eine feste Niederlassung darstellen.
  Beispiel: Filiale, Fabrik, Atelier...

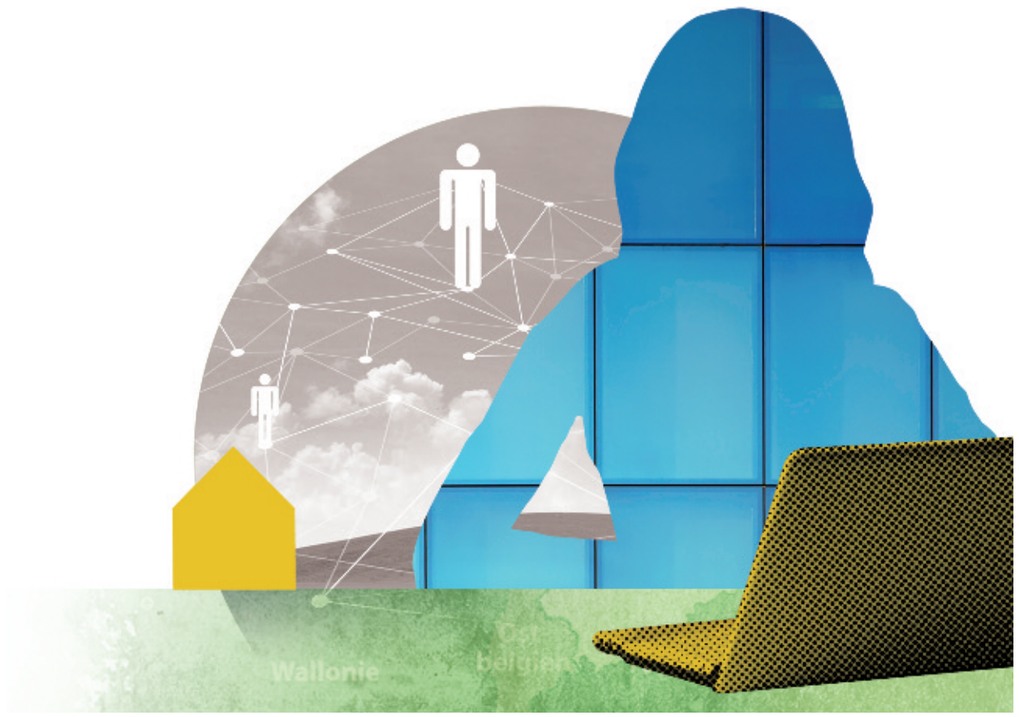
Der Grenzgängerstatus

Einige Steuerabkommen sehen spezielle Regelungen für Grenzgänger vor. Dies ist der Fall bei den Steuerabkommen zwischen Frankreich und Belgien (jedoch einzig und allein für die Personen, die schon vor dem 1. Januar 2012 den Grenzgängerstatus besessen haben und weiterhin die Konditionen eines Grenzgängers erfüllen) und zwischen Frankreich und Deutschland.

Wenn eine Person in der Grenzzone eines Staates wohnt, welche durch das anzuwendende Steuerabkommen definiert wird, und in der Grenzzone des anderen Staates arbeitet, dann profitiert der Arbeitnehmer im Prinzip vom Grenzgängerstatus und seine berufliche Tätigkeit wird in seinem Wohnsitzstaat besteuert.

Dieser spezielle Status, der der oben genannten geografischen Bedingung unterliegt, muss weiterhin die Anforderung erfüllen, die Grenzzone während einer gewissen Anzahl an Tagen im Jahr nicht zu verlassen. Kann diese Bedingung nicht erfüllt werden, verliert der Arbeitnehmer den Grenzgängerstatus und unterliegt der klassischen Besteuerung im Tätigkeitsstaat.

Die Abkommen zwischen den Staaten können vorsehen, dass die Tage, die in der Grenzzone des Wohnsitzes des Arbeitnehmers gearbeitet worden sind, als in der Tätigkeitszone gearbeitete Tage gelten und so nicht als Austrittstage gezählt werden. Dies ist zum Beispiel der Fall zwischen Deutschland und Frankreich. Das bedeutet, dass der Telearbeitnehmer, der von sich zu Hause aus, also in der Grenzzone seines Wohnsitzlandes, für ein Unternehmen in der Grenzzone des Tätigkeitslandes arbeitet, eigentlich keine Auswirkungen auf seinen Grenzgängerstatus befürchten muss.



www.frontalierslorraine.eu

Die Informationsquelle für Grenzgänger

FRONTALIERS Lorraine

www.frontalierslorraine.eu

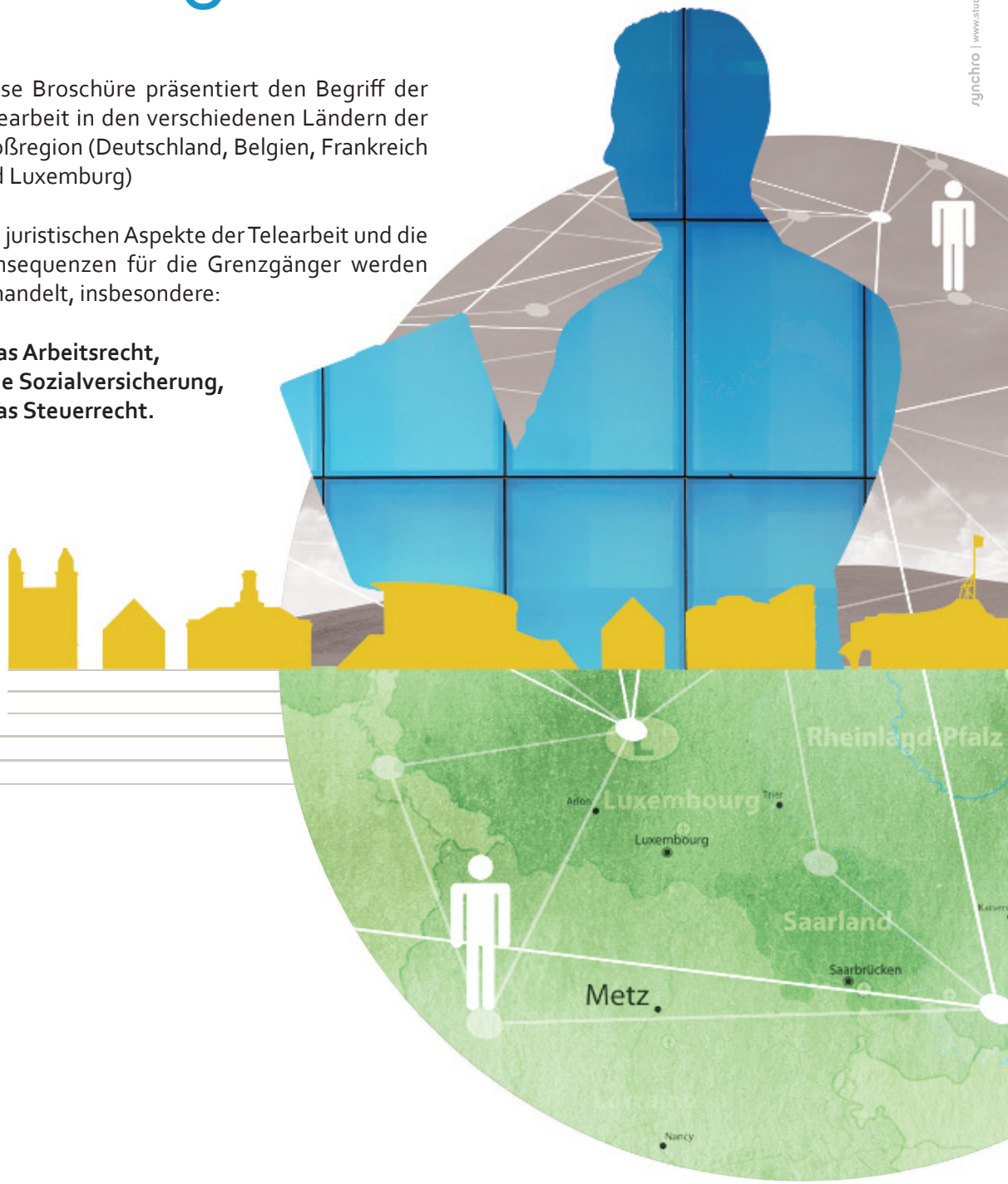
Die Telearbeit
im grenzüberschreitenden Kontext der Großregion

synchro | www.studio-synchro.fr | 2013

Diese Broschüre präsentiert den Begriff der Telearbeit in den verschiedenen Ländern der Großregion (Deutschland, Belgien, Frankreich und Luxemburg)

Die juristischen Aspekte der Telearbeit und die Konsequenzen für die Grenzgänger werden behandelt, insbesondere:

- **das Arbeitsrecht,**
- **die Sozialversicherung,**
- **das Steuerrecht.**



EURES

https://ec.europa.eu/eures

La Région Lorraine

www.lorraine.eu