Bitkom e.V. | Presseinformation

Personal unter Palmen: Darauf müssen Arbeitgeber bei Remote Work im Ausland achten

- **Neuer Bitkom-Leitfaden gibt Praxishilfe für Mitarbeiter-Policy**
- **Hälfte der Unternehmen fordert bessere Rahmenbedingungen von der Politik**

Berlin, 9. Februar 2023 - Mit dem Laptop unter Palmen sitzen, den Kunden-Call in den Bergen machen: In vielen Branchen ist im Zuge der Corona-Pandemie flexibles und ortsunabhängiges Arbeiten fernab der Fünftagewoche im Büro selbstverständlich geworden – eine steigende Anzahl an Beschäftigten will dies auch aus dem Ausland tun. Um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben, wollen viele Unternehmen Remote Work ermöglichen – und wünschen sich dabei eine aktive politische Flankierung. Fast die Hälfte (46 Prozent) fordert von der Bundesregierung bessere Rahmenbedingungen für Remote Work aus dem Ausland. Vor einem Jahr waren es 40 Prozent. Das ist das Ergebnis der Bitkom-Studie zum Arbeitsmarkt für IT-Fachkräfte vom November 2022, für die 854 Unternehmen aus allen Branchen repräsentativ befragt wurden.

Was müssen Unternehmen beachten, wenn sie Remote Work aus dem Ausland ermöglichen wollen? „Die rechtlichen Regelungen für Remote Work aus dem Ausland sind leider immer noch sehr komplex. Bitkom fordert hier weniger Bürokratie und mehr Gestaltungsspielraum für Arbeitgeber“, sagt Lydia Erdmann, Referentin Arbeitsrecht beim Bitkom.

Im aktuellen Leitfaden „Remote Work aus dem Ausland“ gibt Bitkom Unternehmen eine Praxishilfe an die Hand, um rechtskonform eine eigene Policy zum Arbeiten aus dem Ausland entwickeln zu können. Neben allgemeinen Fragen zu Arbeits- Steuer- und Sozialversicherungsrecht werden auch Best-Practice-Beispiele beleuchtet. Geklärt werden unter anderem folgende Fragen:

Bin ich als Arbeitgeber verpflichtet, Remote Work aus dem Ausland anzubieten?

Gesetzlich zumindest (noch) nicht. Dem Arbeitgeber steht es aber frei, verbindliche Grundlagen zu schaffen, sei es etwa durch eine Zusatzvereinbarung im Arbeitsvertrag oder eine freiwillige Betriebsvereinbarung.

Muss ich auch das nationale Arbeitsrecht des Reiselandes beachten?

Das kommt darauf an, in welchem Land sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befinden. Mitgliedstaaten der EU müssen EU-rechtliche Regelungen in nationales Recht umzusetzen. Dies kann Einfluss darauf haben, ob zum Beispiel Arbeitsschutzregelungen des Reiselandes beachtet werden müssen – auch wenn für das Arbeitsverhältnis grundsätzlich deutsches Recht gilt.

Brauche ich eine A1-Bescheinigung?

Dieses Dokument ist in den HR-Abteilungen aktuell entscheidend. Es gilt als Nachweis der Sozialversicherung im Heimatland und verhindert die doppelte Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen. Und ja, auch für Remote Work aus dem Ausland wird diese benötigt, zumindest im EU-Ausland und in Staaten mit Sozialversicherungsabkommen.

Was gilt es beim Steuerrecht zu berücksichtigen?

Betriebsstättenprinzip. Doppelbesteuerungsabkommen. Musterabkommen der OECD. Vertreterbetriebsstätte. Hinter diesen Begriffen stecken Regelungen und Maßnahmen, die bei Remote Work aus dem Ausland von den Beschäftigten berücksichtigt werden müssen – der Leitfaden klärt auf.

Können meine Angestellten unbegrenzt auf der ganzen Welt arbeiten?

Grundsätzlich ja. Je länger sie jedoch im Ausland remote arbeiten, desto mehr Regelungen müssen berücksichtigt werden. Ob es ratsam ist, 30 Tage Remote Work nur aus dem EU-Ausland zu gewähren, oder ob die Grenzen weniger starr gehalten werden können, erklärt der Bitkom-Leitfaden.

Kontakt

Marie Kreß
Pressereferentin
Telefon: +49 30 27576-432
E-Mail: m.kress@bitkom.org

Adél Holdampf-Wendel
Bereichsleiterin Future of Work und Arbeitsrecht
Download Pressefoto
Nachricht senden

Hinweis zur Methodik

Grundlage der Angaben ist eine Umfrage, die Bitkom Research im Auftrag des Digitalverband Bitkom durchgeführt hat. Dabei wurden 854 Unternehmen ab 3 Beschäftigten in Deutschland telefonisch befragt. Die Umfrage ist repräsentativ für die Gesamtwirtschaft.

Direktlink: ***https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Personal-unter-Palmen-Darauf-muessen-Arbeitgeber-bei-Remote-Work-im-Ausland-achten***