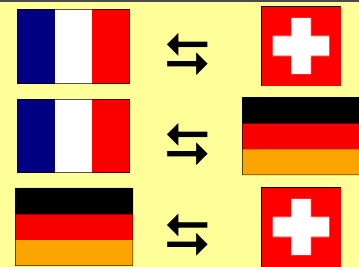
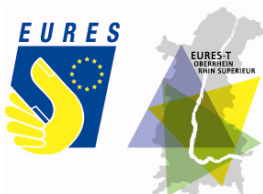
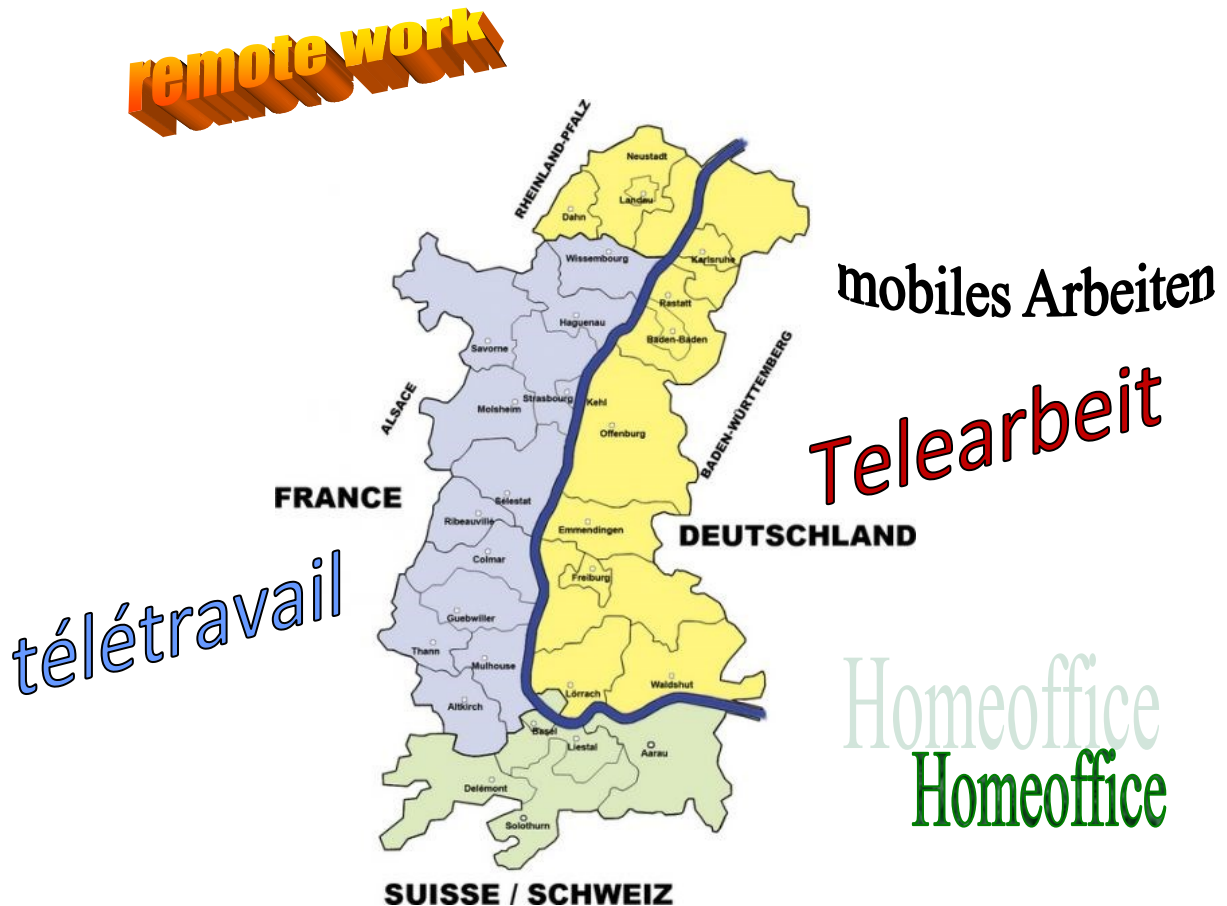


Grenzüberschreitende Telearbeit (mobiles Arbeiten – Homeoffice – „remote work“) in der Region Oberrhein



Ein Leitfaden für Grenzgängerinnen und Grenzgänger sowie ihre Arbeitgebenden



Rechtliche Hinweise: Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen geben nicht notwendigerweise den Standpunkt der Europäischen Union und/oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft wieder. Der Haftungsausschluss gilt für sämtliche Informationen der vorliegenden Publikation.

© Nachdruck nur mit ausdrücklicher Genehmigung von EURES-T Oberrhein, INFOBEST und der deutsch-französisch-schweizerischen Oberrheinkonferenz.

Gesetzlicher Stand: 02.09.2024

Weitere Informationen: <https://www.eures-t-oberrhein.eu> und <https://www.infobest.eu>



Kofinanziert von der Europäischen Union und der Schweizerischen Eidgenossenschaft

Die Ad-hoc-Expertengruppe „Homeoffice“ der deutsch-französisch-schweizerischen Oberrheinkonferenz hatte das Euro-Institut im Herbst 2022 mit der Ausarbeitung eines Leitfadens für Grenzgängerinnen und Grenzgänger sowie ihren Arbeitgebenden beauftragt, der über die zu beachtenden Punkte und die zu unternehmenden Schritte bei der Arbeit im Homeoffice im Wohnstaat informiert.

Das Euro-Institut (<https://www.euroinstitut.org/>) ist ein deutsch-französisches Fortbildungs- und Beratungsinstitut für grenzüberschreitende Fragen und hat die **erste Auflage mit Unterstützung durch** die grenzüberschreitende Partnerschaft **EURES-T Oberrhein**, dem INFOBEST-Netzwerk sowie der Vereinigung **Frontaliers Grand Est im März 2023** fertiggestellt.

EURES-T Oberrhein (<https://www.eures-t-oberrhein.eu/>) ist eine deutsch-französisch-schweizerische Partnerschaft der Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Gebietskörperschaften zur Unterstützung der grenzüberschreitenden beruflichen Mobilität am Oberrhein (Elsass, Südpfalz, Baden und die Nordwestschweiz) und bietet kostenlos sowie auf Deutsch und Französisch Beratung und Unterstützung bei allen Fragen im Zusammenhang mit dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt an, incl. Sozialversicherung, Besteuerung und Arbeitsrecht.

Die **INFOBEST**en (INFormations- und BEratungsSTellen; <https://www.infobest.eu/de>) sind kostenlose, zweisprachige Anlaufstellen für alle grenzüberschreitenden Fragen zu Deutschland, Frankreich und der Schweiz.

Frontaliers Grand Est, Quellen- und Dokumentationszentrum für die Grenzgänger (<https://frontaliers-grandest.eu/de/startseite/>), ist eine von der Region Grand Est gegründete Vereinigung. Frontaliers Grand Est bietet juristische Informationen über den Status von Grenzgänger:innen in der Großregion und in der Region Grand Est.

Wegen einiger Änderungen bei den Rechtsgrundlagen haben Berater:innen von EURES-T Oberrhein und INFOBEST die vorliegende zweite Auflage des Leitfadens „Grenzüberschreitende Telearbeit am Oberrhein“ (Stand: 02.09.2024) in Absprache mit der Oberrheinkonferenz erarbeitet.

Hinweise:

Die in diesem Leitfaden enthaltenen Informationen wurden sorgfältig zusammengestellt, um Ihnen den aktuellen Stand (02.09.2024) darzustellen. Dennoch können Irrtümer nicht ausgeschlossen werden, zumal die rechtlichen Bestimmungen laufend Änderungen unterliegen.

Die vorliegenden Informationen sind ausschließlich genereller Natur und zielen nicht auf die individuelle Situation einer physischen oder juristischen Person ab.

Der Haftungsausschluss gilt für sämtliche Informationen in der vorliegenden Publikation. Bitte wenden Sie sich für konkrete Einzelfragen an die in Kapitel 8 genannten Institutionen und Ansprechpartner:innen.

Zur besseren Lesbarkeit wird im Text darauf verzichtet, durchgängig die männliche und weibliche Form nebeneinander zu verwenden. Steht die männliche Form allein, sind immer auch weibliche und diverse Personen angesprochen.

Inhaltsverzeichnis

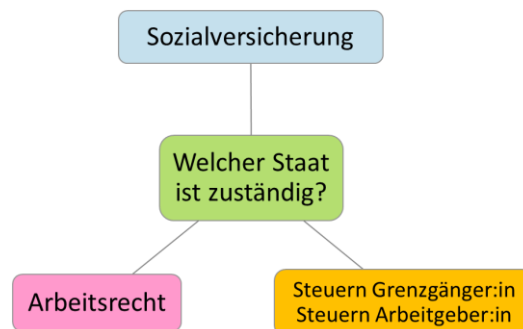
1. Einleitung	4
2. Definitionen: Begriff „grenzüberschreitende Telearbeit“	5
3. Sozialversicherung: Was ändert sich durch grenzüberschreitende Telearbeit im Wohnstaat?	6
3.1 Die multilaterale Rahmenvereinbarung zum anwendbaren Sozialversicherungsrecht bei gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit	6
3.2 In welchen Fällen ist die Rahmenvereinbarung zur grenzüberschreitenden Telearbeit anwendbar?	7
3.3 Berechnung des Anteils der grenzüberschreitenden Telearbeit	7
3.4 Anteil der grenzüberschreitenden Telearbeit zwischen 25 % und 49,99 % der Gesamtarbeitszeit: Antrag auf Anwendung der Rahmenvereinbarung	8
3.5 Antragsverfahren bei einem Anteil der grenzüberschreitenden Telearbeit weniger als 25 % der Gesamtarbeitszeit	8
3.6 Antragsverfahren bei einem Anteil der grenzüberschreitenden Telearbeit von 50 % oder mehr der Gesamtarbeitszeit	9
3.7 Praktische Hinweise für Arbeitgebende, falls es zu einem Wechsel des zuständigen Sozialversicherungssystems und der Sozialversicherungspflicht im Wohnstaat kommt	9
4. Besteuerung bei grenzüberschreitender Telearbeit	10
4.1 Besteuerung der Einkünfte aus einer Beschäftigung (Lohnsteuer): Sonderregelungen für Grenzgänger:innen in den Steuerabkommen der Region Oberrhein	10
4.1.1 Grenzgänger-Regelung im DBA Deutschland – Frankreich	10
4.1.2 Grenzgänger-Regelung im DBA Schweiz – Deutschland	11
4.1.3 Grenzgänger-Regelung im Steuerabkommen Schweiz – Frankreich	11
4.2 Begründung einer Homeoffice-Betriebsstätte	12
4.3 Praktische Hinweise für Arbeitgebende zu den steuerrechtlichen Auswirkungen, wenn Grenzgänger:innen im „Homeoffice“ arbeiten	13
5. Arbeitsrecht	14
6. Zusammenfassung zu den Regelungen bezüglich Sozialversicherung, Steuern und Arbeitsrecht bei grenzüberschreitender Telearbeit	16
7. Fiktive Fallbeispiele	17
7.1 Wohnort in Frankreich – Sitz des Arbeitgebers in Deutschland	17
7.2 Wohnort in Deutschland – Sitz des Arbeitgebers in der Schweiz	18
8. Empfehlungen und Ansprechpartner:innen	19

1. Einleitung

Durch die Covid-19-Pandemie hat „Remote Work“ („Homeoffice“, „Telearbeit“ oder auch „mobile Arbeit“) als neue Arbeitsform Eingang in sämtliche Branchen gefunden, obwohl dies weder ein Recht der Arbeitnehmenden, noch eine Pflicht der Arbeitgebenden ist. Das Arbeiten zuhause („Homeoffice“), auf Dienstreisen, in einem Coworking-Space oder an anderen Orten bringt jedoch insbesondere für Grenzregionen große Herausforderungen mit sich. Für Arbeitgebende und Arbeitnehmende am Oberrhein bedeutet grenzüberschreitende Telearbeit ein Aufeinandertreffen verschiedener Rechtssysteme.

In der Pandemie galten Sonderregelungen, um auch bei vermehrtem Homeoffice einen Wechsel sowohl des anwendbaren Sozialversicherungs- als auch des Steuersystems zu vermeiden. Diese Ausnahmen sind mittlerweile ausgelaufen. Im Bereich des Arbeitsrechts herrscht noch viel Ungewissheit.

Arbeitgebende und Arbeitnehmende am Oberrhein stellen sich die Frage, was sie nun bei der grenzüberschreitenden Telearbeit beachten müssen.



Dieser Leitfaden richtet sich an Arbeitnehmende und Arbeitgebende aus dem Privatsektor am Oberrhein, die sich in der Situation von grenzüberschreitendem „Homeoffice“ befinden. Er bezieht sich auf Grenzgänger:innen im sozialversicherungsrechtlichen Sinne, unabhängig davon, ob sie auch die Voraussetzungen für die Grenzgänger:innen-Eigenschaft nach dem deutsch-französischen, dem französisch-schweizerischen oder dem deutsch-schweizerischen Abkommen zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung („Doppelbesteuerungsabkommen“, DBA) erfüllen (Einzelheiten dazu siehe Kapitel 4 dieses Leitfadens).

Nicht thematisiert wird hingegen grenzüberschreitende Telearbeit für Entsandte, Beamte und Beamtinnen, Angestellte im öffentlichen Dienst, Beschäftigte mit mehreren Arbeitgebende, Beschäftigte in EU-Institutionen sowie für Selbstständige.

Sollten Sie keine Antwort auf bestimmte Fragen im Leitfaden finden, wenden Sie sich bitte an Ihr EURES-T Oberrhein, an Ihre INFOBEST, an Ihre Industrie- und Handelskammer oder an Ihren Arbeitgeberverband (siehe letzte Seite). Freiberufler:innen können sich an ihre jeweiligen berufsständischen Organisationen wenden.

Der Leitfaden behandelt „gewöhnliche“, d.h. regelmäßige, Telearbeit, die ausschließlich in Ihrem Wohnstaat stattfindet.

Wie bereits erwähnt, benötigt „Remote Work“ („Homeoffice“, „Telearbeit“ oder auch „mobile Arbeit“) das Einverständnis beider Parteien – sie kann weder von Arbeitgebenden-Seite verordnet noch von Arbeitnehmenden-Seite eingefordert werden. Wir haben deshalb am Ende dieser Broschüre einige Empfehlungen und Ansprechpartner:innen zusammengestellt, welche Aspekte Grenzgänger:innen und ihre Arbeitgebende bei einer Vereinbarung von grenzüberschreitender Telearbeit beachten sollten.

2. Definitionen: Begriff „grenzüberschreitende Telearbeit“



Telearbeit / Homeoffice /mobile Arbeit in Deutschland

Eine allgemeine Definition der Telearbeit findet sich im deutschen Recht nur in Form einer rein arbeitsschutzrechtlichen Definition.¹ Der Telearbeitsplatz wird hier als der von dem oder der Arbeitgebenden fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich des/der Beschäftigten bezeichnet.

Unabhängig von dieser sehr eng gefassten Definition des Telearbeitsplatzes bezeichnet „Homeoffice“ eine Form des „mobilen Arbeitens“, bei der die Arbeitsleistung im Privatbereich des/der Arbeitnehmenden mithilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien ausgeübt wird. „Homeoffice“ ist kein gesetzlich definierter Begriff und wird umgangssprachlich meist synonym mit „Telearbeit“ von zuhause aus verwendet. Telearbeit / Homeoffice kann gelegentlich, regelmäßig, aber auch gänzlich außerhalb der betrieblichen Räumlichkeiten verrichtet werden. In der Regel existiert noch eine Betriebsstätte, die von den Beschäftigten abwechselnd aufgesucht wird, weshalb auch von „alternierender bzw. hybrider Telearbeit“ gesprochen wird.

„Mobile Arbeit“ kann im Gegensatz zum Homeoffice an unterschiedlichen Orten erbracht werden, also außerhalb der eigentlichen ersten Betriebsstätte. Das kann die eigene Wohnung sein (deshalb wird Homeoffice derzeit auch oft als Form mobilen Arbeitens betrachtet), das können aber auch unterschiedliche Standorte des Unternehmens sein. Prinzipiell kann beim „mobilen Arbeiten“ die Arbeitsleistung von jedem denkbaren Ort, z. B. bei Kunden und Kundinnen, in Verkehrsmitteln, im Café, zuhause, im Hotel etc. und damit grundsätzlich auch im bzw. vom Ausland aus erfolgen.



Telearbeit / Homeoffice in der Schweiz

In der Verwendung der Begriffe bestehen keine fundamentalen Unterschiede zu Deutschland. Nach aktueller Rechtslage ist „Homeoffice“ in der Schweiz kein gesetzlich präzise definierter Begriff. Auch wenn bisweilen ebenfalls von „Telearbeit“ bzw. „Teleheimarbeit“ die Rede ist, wird „Homeoffice“ auch in der Schweiz am häufigsten verwendet. Darunter wird eine Form von Arbeit verstanden, bei der Arbeitnehmende von zuhause aus arbeiten und der Arbeitsplatz durch elektronische Kommunikationsmittel mit dem betrieblichen Arbeitsplatz verbunden ist.²



Télétravail in Frankreich

In Frankreich ist *télétravail* gesetzlich geregelt³ und kann beispielsweise durch eine betriebliche Vereinbarung oder eine vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin erfasste Charta eingeführt werden. Wenn dies nicht der Fall ist, können Arbeitnehmende und Arbeitgebende den Einsatz von *télétravail* individuell vereinbaren. Darunter wird eine Form der Arbeitsorganisation verstanden, bei der eine Arbeit, die auch in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin hätte verrichtet werden können, von den Beschäftigten freiwillig (außer im Falle von außerordentlichen Umständen wie der Covid-19-Pandemie) außerhalb dieser Räumlichkeiten (z. B. zuhause oder in einem Coworking-Space) unter Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien verrichtet wird.



Telearbeit / „remote working“

Im Gegensatz zu Deutschland verwendet die Europäische Kommission den Begriff „mobile Arbeit“ als Oberbegriff für die Erbringung von Tätigkeiten in einem anderen Staat als dem gewöhnlichen Tätigkeitsstaat.⁴ Die Erbringung der Arbeitsleistung mithilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien außerhalb der Betriebsstätte wird auf europäischer Ebene als „remote work“ oder auch als „telework“ bezeichnet. Für grenzüberschreitende Telearbeit wird der Begriff „cross border telework“ verwendet.⁵

Im Folgenden wird der Begriff „grenzüberschreitende Telearbeit“ für den Teil der Arbeitsleistungen verwendet, den Grenzgänger:innen in ihrem Wohnstaat – insbesondere zuhause im „Homeoffice“ – unter Einsatz von Informationstechnologie in „remote work“ erbringen.

¹ § 2 Abs. 7 S. 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV); online unter: https://www.gesetze-im-internet.de/arbstaetv_2004/index.html#BJNR217910004BJNE000302128

² Siehe: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen/Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/homeoffice.html

³ In den Art. L. 1222-9 bis L. 1222-11 des Code du travail.

⁴ Siehe Europäische Kommission: Jährlicher Bericht über die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU

⁵ Siehe Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, Leitlinien zur Telearbeit, online verfügbar unter: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26977&langId=en>

3. Sozialversicherung: Was ändert sich durch grenzüberschreitende Telearbeit im Wohnstaat?

3.1 Die multilaterale Rahmenvereinbarung zum anwendbaren Sozialversicherungsrecht bei gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit

Die europäische Verordnung 883/2004 (VO 883/2004)⁶ und deren Durchführungsverordnung 987/2009 (DVO 987/2009)⁷ regeln die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR)⁸ und der Schweiz⁹. Hier ist eindeutig festgelegt, welches Sozialversicherungsrecht gilt. **Der physische gewöhnliche Arbeitsort ist ein entscheidendes Kriterium im Hinblick auf das anzuwendende Sozialversicherungsrecht.** Bei Arbeitnehmenden, die nicht im Staat des Sitzes des/der Arbeitgebenden wohnen, kann daher die Ausübung von grenzüberschreitender Telearbeit im Wohnstaat („Homeoffice“) zu einem Wechsel des Sozialversicherungsrechts führen und damit (ungewollt) die Sozialversicherungspflicht im Wohnstaat auslösen. Dies wäre z.B. dann der Fall bei (Tele-)Arbeit im Wohnstaat einen Umfang von 25 % oder mehr der Gesamtarbeitszeit (Art. 13 Abs. 1 lit.b i)a VO 883/2004 in Verbindung mit Art. 14 Abs. 8 DVO 987/2009).

Seit dem 01.07.2023 ist grundsätzlich wieder das A1-Formular erforderlich, wenn Arbeitnehmende auch in einem anderen Staat tätig sind, z.B. Grenzgänger:innen, die regelmäßig im „Homeoffice“ im Wohnstaat arbeiten. Das Antragsverfahren hängt unter anderem vom Umfang der grenzüberschreitenden Telearbeit ab und wird in den folgenden Abschnitten beschrieben.

Wegen der Covid-19-Pandemie wurde vereinbart, dass Grenzgänger:innen trotz einer Tätigkeit von mehr als 25 % Homeoffice im Wohnstaat im eigentlichen Beschäftigungsstaat sozialversichert bleiben. Diese mehrmals verlängerten Sonderregelungen liefen zum 30.06.2023 aus. Da sich Telearbeit inzwischen europaweit etabliert hat, wurde auf europäischer Ebene eine Nachfolgeregelung mit dem Ziel verhandelt, Grenzgänger:innen auch weiterhin grenzüberschreitendes Arbeiten im Homeoffice in einem größeren Umfang zu ermöglichen, ohne dass es zu einem Wechsel des Sozialversicherungssystems kommt. Ergebnis dieser Beratungen ist das „*Framework Agreement on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No 883/2004 in cases of habitual cross-border telework*“¹⁰ (Rahmenvereinbarung zur gewöhnlichen grenzüberschreitenden Telearbeit¹¹).

Artikel 16 der EG-Verordnung 883/2004: Ausnahmen von den Artikeln 11 bis 15

(1) Zwei oder mehr Mitgliedstaaten, die zuständigen Behörden dieser Mitgliedstaaten oder die von diesen Behörden bezeichneten Einrichtungen können im gemeinsamen Einvernehmen Ausnahmen von den Artikeln 11 bis 15 im Interesse bestimmter Personen oder Personengruppen vorsehen.

⁶ Die Verordnung (EG) 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, konsolidierte Fassung online verfügbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:02004R0883-20190731>

⁷ Durchführungsverordnung (EG) 987/2009, konsolidierte Fassung online verfügbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:02009R0987-20180101>

⁸ Zum Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) gehören die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) sowie Island, Liechtenstein und Norwegen. Die EU besteht seit dem 01.02.2020 („Brexit“) aus 27 Mitgliedstaaten, darunter Deutschland und Frankreich. In der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) sind die vier Staaten Island, Liechtenstein, Norwegen und Schweizerische Eidgenossenschaft zusammengeschlossen. Bei „EWR & Schweiz“ handelt es sich um die gleichen Staaten wie bei „EU/EFTA“.

⁹ Aufgrund des Abkommens zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit (FZA EU-CH) ist die VO 883/2004 sowie die DVO 987/2009 auch im Verhältnis zur Schweiz anwendbar, siehe Art. 1 und Abschnitt A.1. des Anhang II FZA EU-CH. Online verfügbar unter: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2002/243/de>

¹⁰ Online verfügbar unter: <https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland>

¹¹ Eine nicht rechtsverbindliche deutsche Gebrauchsübersetzung ist online verfügbar unter: https://www.dvka.de/media/dokumente/verschiedene/Uebersetzung_Rahmenvereinbarung.pdf



Diese Rahmenvereinbarung zur gewöhnlichen grenzüberschreitenden Telearbeit ist freiwillig, d.h. nur für die Unterzeichner-Staaten anwendbar, und am 01.07.2023 in Kraft getreten.¹² Sie gilt für zunächst fünf Jahre und soll allerdings nur eine Übergangslösung sein, da die europäischen Koordinierungsregeln an die veränderte Arbeitswelt (u.a. grenzüberschreitende Telearbeit) längerfristig angepasst werden sollen.

Deutschland, die Schweizerische Eidgenossenschaft und Frankreich haben diese Rahmenvereinbarung zur grenzüberschreitenden Telearbeit rechtzeitig vor dem 01.07.2023 unterzeichnet.

3.2 In welchen Fällen ist die Rahmenvereinbarung zur grenzüberschreitenden Telearbeit anwendbar?

Für eine Person, die eine abhängige Beschäftigung

- für eine:n Arbeitgeber:in (oder mehrere Arbeitgebende, die jedoch alle im selben Staat ansässig sind)
- sowohl in dem Staat, in dem sich die Geschäftsräume des/der Arbeitgebenden oder dessen Betriebsstätte befinden,
- als auch in ihrem Wohnstaat – insbesondere in der häuslichen Umgebung – in Form von Telearbeit unter Einsatz von Informationstechnologie

ausübt und auf diese Weise die ihr zugewiesenen Aufgaben erfüllt, sind die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit des Staates anzuwenden, in dem der Arbeitgeber ansässig ist bzw. dessen Betriebsstätte liegt.

Dies gilt, sofern

- eine entsprechende Vereinbarung in ihrem Interesse liegt und beantragt wird,
- kein dritter Staat involviert ist (z.B. ein weiterer Staat, in dem gewöhnlich gearbeitet wird) und
- die Telearbeit im Wohnstaat zwischen 25 % und 49,99 % der gesamten Beschäftigung beträgt.

Die Rahmenvereinbarung ist nicht anwendbar auf

- Personen, die neben der Telearbeit im Wohnstaat zusätzlich gewöhnlich weitere Tätigkeiten im Wohnstaat ausüben;
- Personen, die neben der Tätigkeit im Beschäftigungsstaat und der Telearbeit im Wohnstaat in einem weiteren Staat gewöhnlich eine Tätigkeit ausüben;
- Selbstständige.

Bei **gelegentlichen, unregelmäßigen bzw. kurzfristigen (nicht gewöhnlichen bzw. regelmäßigen) Tätigkeiten** (z.B. Dienstreisen) im Wohnstaat oder einen anderen Staat bleibt die Rahmenvereinbarung grundsätzlich anwendbar. Im Rahmen von Art. 12 Abs. 1 VO 883/2004 gelten diese als Entsendungen, für die grundsätzlich eine gesonderte A1-Bescheinigung zu beantragen ist.

3.3 Berechnung des Anteils der grenzüberschreitenden Telearbeit

Für die Berechnung des Anteils/Prozentsatzes der gewöhnlichen grenzüberschreitenden Telearbeit im Wohnstaat ist die für die folgenden 12 Kalendermonate angenommene Situation zu berücksichtigen (Art. 14 Abs. 10 DVO 987/2009). Grundsätzlich darf also in einem Monat oder einer Woche die Grenze überschritten werden, wenn sich dies auf das Jahr hinaus wieder ausgleicht. Vorausgesetzt wird, dass der **Wechsel zwischen Telearbeit im Wohnstaat und Arbeit vor Ort „gewöhnlich“, d.h. mit einer gewissen Regelmäßigkeit** erfolgt. Hat eine Person mehrere Arbeitgebende in demselben Staat, gilt die 49,99 %-Grenze insgesamt für die Arbeitszeit bei allen Arbeitgebenden.

¹² Belgien fungiert als Hinterlegungsstaat für das Rahmenabkommen über die Anwendung von Artikel 16 Absatz 1 der EG-Verordnung 883/2004 in Fällen von gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit. Der belgische Föderale Öffentliche Dienst „Soziale Sicherheit“ sammelt und veröffentlicht die Liste der Unterzeichnerstaaten:
<https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland>



3.4 Anteil der grenzüberschreitenden Telearbeit zwischen 25 % und 49,99 % der Gesamtarbeitszeit: Antrag auf Anwendung der Rahmenvereinbarung

Die Rahmenvereinbarung gilt für grenzüberschreitende Telearbeit zwischen 25 % und 49,99 % der Gesamtarbeitszeit. **Wenn der/die Grenzgänger:in und der/die betreffende Arbeitgebende sich einig sind, dass sie die neue Regelung nutzen möchten, muss der/die betreffende Arbeitgebende eine A1-Bescheinigung beantragen und zwar bei der zuständigen Behörde des Staates, in dem der/die Arbeitgebende seinen/ihren Sitz hat und dessen Sozialversicherungsrecht weiterhin gelten soll.**

Deutschland:

- Antrag auf A1-Bescheinigung wegen Telearbeit von dem/der Arbeitgebenden an den GKV-Spitzenverband, DVKA elektronisch zu übermitteln; weitere Informationen sowie Antragsformulare: https://dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege/finden/abschluss_ausnahmevereinbarung/telearbeit/telearbeit_1.html
- Allgemeine Informationen zum Antrag auf eine Ausnahmevereinbarung gem. Art. 16 Abs. 1 VO 883/2004: https://dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege/finden/abschluss_ausnahmevereinbarung/abschluss_ausnahmevereinbarung.html

Schweiz:

- Antrag bei der kantonalen AHV-Ausgleichskasse via Plattform ALPS (Applicable Legislation Portal Switzerland); weitere Informationen: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/int/grundlagen-und-abkommen/telearbeit.html>
- In der AHV-Mitteilung Nr. 470 finden sich detailliertere Informationen zur multilateralen Vereinbarung und der Umsetzung auf der IT-Plattform ALPS: <https://sozialversicherungen.admin.ch/de/f/5595>

Frankreich:

- Anträge auf A1-Bescheinigungen sind zu stellen an das Centre National de Gestion de la Mobilité internationale (Service der URSSAF): mobilite-internationale@urssaf.fr
- Weitere Informationen (nur auf Französisch): <https://www.urssaf.fr/portail/home/travail-etranger-mobilite.html> und <https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/DLA-Mission-etranger-Guide.pdf>
- Und <https://www.cleiss.fr/actu/2023/2307-teletravail-transfrontalier-accord-cadre-securite-sociale.html> (Informationen nur auf Französisch)

Bei Anträgen, die ab dem 01.07.2024 gestellt werden, kann die A1-Bescheinigung höchstens drei Monate rückwirkend ausgestellt werden.

3.5 Antragsverfahren bei einem Anteil der grenzüberschreitenden Telearbeit weniger als 25 % der Gesamtarbeitszeit

Für grenzüberschreitende Telearbeit weniger als 25 % der Gesamtarbeitszeit – auch wenn die Telearbeit in einem Staat erfolgt, welcher die Rahmenvereinbarung unterzeichnet hat – gelten die allgemeinen Regeln und Verfahren für die Beantragung der Bescheinigung A1:

- **Eine Person, die in zwei oder mehreren Staaten eine Tätigkeit ausübt, muss dies gemäß Art. 16 Abs. 1 DVO 987/2009 dem zuständigen Träger ihres Wohnsitzstaats mitteilen und eine A1-Bescheinigung zur Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit beantragen.**
- Der zuständige Träger im Wohnstaat legt das anwendbare Sozialversicherungsrecht fest.
- Grenzüberschreitende Telearbeit in einem Umfang von weniger als 25% (maximal 24,99%) ist ohne Auswirkungen auf das anwendbare Sozialversicherungsrecht möglich (Art. 13 Abs. 1 lit. a VO 883/2004). D.h. die betreffende Person bleibt dem Sozialversicherungssystem des Arbeitgebersitz-Staats unterstellt.



3.6 Antragsverfahren bei einem Anteil der grenzüberschreitenden Telearbeit von 50 % oder mehr der Gesamtarbeitszeit

Für grenzüberschreitende Telearbeit im Wohnstaat von 50 % und mehr der Gesamtarbeitszeit ist eine A1-Bescheinigung erforderlich:

- Eine Person, die in zwei oder mehreren Staaten eine Tätigkeit ausübt, muss dies gemäß Art. 16 Abs. 1 DVO 987/2009 dem zuständigen Träger ihres Wohnstaats mitteilen.
- Der zuständige Träger im Wohnstaat legt das anwendbare Sozialversicherungsrecht fest.
- Gemäß den allgemeinen Regeln (d.h. gemäß Art. 14 Abs. 8 DVO 987/2009), ist die **betreffende Person im Wohnstaat sozialversicherungspflichtig**,
- **es sei denn: die betreffende Person möchte im Einvernehmen mit ihrem/ihrer Arbeitgebenden einen Antrag gemäß Art. 16 Abs. 1 VO 883/2004 auf eine Ausnahmereinbarung** stellen, dass weiterhin das System der sozialen Sicherheit des Staates, in dem der/die Arbeitgebende seinen/ihren Sitz hat (Beschäftigungsstaat), anzuwenden ist. Dieser **Antrag auf Ausnahmereinbarung** ist beim zuständigen Sozialversicherungsträger zu stellen, dessen Recht gelten soll, d.h. **im Staat des/der Arbeitgebenden**. Es erfolgt eine **Prüfung des einzelnen Falls**.

3.7 Praktische Hinweise für Arbeitgebende, falls es zu einem Wechsel des zuständigen Sozialversicherungssystems und der Sozialversicherungspflicht im Wohnstaat kommt

Für den/die Arbeitgeber:in ist ein Wechsel des zuständigen Sozialversicherungssystems mit Schritten zur Registrierung des oder der Beschäftigten und zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen in ein ausländisches Sozialversicherungssystem verbunden. Es gibt von Land zu Land Unterschiede, welche Sozialversicherungszweige zum gesetzlichen Sozialversicherungssystem gehören¹³, ebenso wie hoch jeweils die Beitragssätze von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden sind.

Übersichten über die Sozialversicherungsbeiträge 2024 in Deutschland, Frankreich und der Schweiz z.B. im Download-Center von EURES-T Oberrhein (<https://www.eures-t-oberrhein.eu/download-center>):

- Sozialversicherungsbeiträge 2024 in Deutschland:
https://www.eures-t-oberrhein.eu/fileadmin/user_upload/D_SVbeitraege2024_d.pdf
- Sozialversicherungsbeiträge 2024 in Frankreich:
https://www.eures-t-oberrhein.eu/fileadmin/user_upload/F_SVbeitraege2024_d.pdf
- Sozialversicherungsbeiträge 2024 in der Schweiz:
https://www.eures-t-oberrhein.eu/fileadmin/user_upload/CH_SVbeitraege2024_d.pdf

Die Zahlung der Beiträge den Arbeitnehmer:innen zu überlassen, ist zwar rechtlich möglich¹⁴, aber bei etwaigen Fehlern haftet aber dennoch der oder die Arbeitgebende. Außerdem ist dies in der Praxis nicht immer umsetzbar.

¹³ Beispielsweise in Deutschland ist die beitragsfinanzierte, obligatorische Pflegeversicherung ein eigenständiger Versicherungszweig. Des Weiteren existieren obligatorische Zusatzrentensysteme in der Schweiz (2. Säule oder berufliche Vorsorge BV) und in Frankreich (AGIRC-ARRCO), hingegen nicht in Deutschland.

¹⁴ Siehe Art. 21 Abs. 1 DVO 987/2009



4. Besteuerung bei grenzüberschreitender Telearbeit

4.1 Besteuerung der Einkünfte aus einer Beschäftigung (Lohnsteuer): Sonderregelungen für Grenzgänger:innen in den Steuerabkommen der Region Oberrhein

Zur Besteuerung gibt es keine europaweit einheitlichen Regelungen, sondern nur bilaterale Abkommen zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung („Doppelbesteuerungsabkommen“, DBA) zwischen jeweils zwei Staaten. Alle drei DBA der trilateralen Region Oberrhein enthalten Sonderregelungen für Grenzgänger:innen (so genannte Grenzgänger-Regelungen). Sind die Voraussetzungen der jeweiligen Grenzgänger-Regelung erfüllt, steht grundsätzlich dem Wohnstaat das Besteuerungsrecht zu.

Um eine Doppelbesteuerung zu vermeiden, müssen sich Grenzgänger:innen bei der zuständigen Steuerbehörde ihres Wohnstaats eine so genannte Freistellungs- bzw. Ansässigkeitsbescheinigung ausstellen lassen und eine Ausfertigung davon bei ihrem/ihrer Arbeitgeber:in einreichen.

Die Sonderregelungen im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie bezüglich der Besteuerung von Grenzgänger:innen, die (zeitweise) im „Homeoffice“ arbeiten, sind bereits im Sommer 2022 ausgelaufen. Somit gelten wieder die allgemeinen Regelungen des jeweiligen DBA sowie der dazugehörigen Konsultations- und Verständigungsvereinbarungen.

4.1.1 Grenzgänger-Regelung im DBA Deutschland – Frankreich¹⁵

Grenzgänger:innen müssen nach Art. 13 Abs. 5 des DBA D/F innerhalb einer definierten Grenzzone arbeiten und wohnen.

- Grenzzone für in Frankreich wohnende Grenzgänger:innen:
 - Französische Seite: Alle in den Départements Bas-Rhin, Haut-Rhin und Moselle liegenden Gemeinden (erkennbar an den mit 67, 68 und 57 beginnenden Postleitzahlen).
 - Deutsche Seite: Alle Städte und Gemeinden innerhalb einer etwa 30 km breiten Zone ab der Grenze.
- Grenzzone für in Deutschland wohnende Grenzgänger:innen:

Für diese Grenzgänger:innen gilt die Grenzzone von etwa 20 km auf beiden Seiten der Grenze.

Grenzgänger:innen müssen **grundsätzlich täglich** an ihren Wohnort zurückkehren. Grenzgänger:innen, die während des ganzen Jahres zwar in der Grenzzone beschäftigt ist, aber während dieser Zeit an mehr als 45 Tagen nicht zu ihrem Wohnort zurückkehren oder außerhalb der Grenzzone beschäftigt sind, verlieren ihren steuerrechtlichen Status als Grenzgänger:innen.

Aufgrund der **deutsch-französischen Verständigungsvereinbarung vom 16. Februar 2006 zur „183-Tage-Regelung und Anwendung der Grenzgängerregelung“** sowie nach **§ 7 Abs. 2 der deutsch-französischen Konsultationsvereinbarungsverordnung¹⁶** (KonsVerFRAV) gelten Tätigkeiten im Grenzgebiet des Ansässigkeitsstaates des/der Arbeitnehmenden als innerhalb des Grenzgebiets ausgeübt.¹⁷

Der steuerrechtliche Status als Grenzgänger:in bleibt somit trotz einer Tätigkeit im „Homeoffice“ im Wohnstaat erhalten und die Besteuerung des/der Grenzgänger:in erfolgt im Wohnstaat.

¹⁵ Abkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Französischen Republik zur Vermeidung der Doppelbesteuerungen und über gegenseitige Amts- und Rechtshilfe auf dem Gebiete der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen sowie der Gewerbesteuern und der Grundsteuern (DBA D/F); eine konsolidierte Fassung verfügbar unter: <https://www.bijus.eu/?p=10250>

¹⁶ Deutsch-französische Konsultationsvereinbarungsverordnung (KonsVerFRAV), verfügbar online unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/konsverfrav/index.html#BJNR213800010BJNE000800000>

¹⁷ Siehe Punkt B.3. der „Verständigungsvereinbarung zur 183-Tage-Regelung und Anwendung der Grenzgängerregelung von 2006“ (https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales_Steuerrecht/Staatenbezogene_Informationen/Laender_A_Z/Frankreich/2006-04-03-DBA-Frankreich-183-Tage-Regelung-Grenzgaengerregelung.pdf?__blob=publicationFile&v=1) sowie Punkt 1.1.4.3.3 des Schreibens zu „Zweifelsfragen bei der steuerlichen Behandlung der Einkünfte aus unselbständiger Arbeit, insbesondere von Grenzgängern...“ vom deutschen Bundesfinanzministerium vom 28.12.2021: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales_Steuerrecht/Staatenbezogene_Informationen/Laender_A_Z/Frankreich/2021-12-28-DBA-Frankreich-zweifelsfragen-bei-der-steuerlichen-behandlung-der-einkuenfte.html

4.1.2 Grenzgänger-Regelung im DBA Schweiz – Deutschland¹⁸

Grenzgänger:innen sind laut Art. 15a Abs. 2 DBA CH/D Personen, die regelmäßig zwischen Wohn- und Arbeitsort pendeln und die höchstens an 60 Arbeitstagen im Jahr aufgrund der Arbeitsausübung nicht an ihren Wohnsitz zurückkehren und eine Rückkehr nicht möglich oder zumutbar war. Die Beweislast liegt stets bei der steuerpflichtigen Person.

Es gibt keine eindeutig definierten Grenzzonen für in der Schweiz wohnende Grenzgänger:innen. Im Einzelfall ist die Steuerpflicht mit den zuständigen Steuerbehörden (kantonale Steuerverwaltung bzw. deutsches Finanzamt) abzuklären.

Aufgrund der **deutsch-schweizerischen Konsultationsvereinbarung vom 15./18. Juli 2022**¹⁹ gelten Arbeitstage, an denen Grenzgänger:innen im Sinne des Art.15a Abs. 2 S. 1 DBA CH-D gantztägig am Wohnsitz im Ansässigkeitsstaat arbeiten, nicht als Arbeitstage, an welchen die Person nach Arbeitsende aufgrund ihrer Arbeitsausübung nicht an den Wohnsitz zurückkehrt. **Homeoffice-Tage sind also keine so genannten „Nichtrückkehrtage“.**

Der steuerrechtliche Status als Grenzgänger:in bleibt somit trotz einer Tätigkeit im „Homeoffice“ im Wohnstaat erhalten und die Besteuerung des/der Grenzgänger:in erfolgt im Wohnstaat, abzüglich einer Quellensteuer von 4,5 % im Staat des/der Arbeitgebenden.

4.1.3 Grenzgänger-Regelung im Steuerabkommen Schweiz – Frankreich²⁰

Das DBA CH/F vom 9. September 1966 enthält keine Regelung für Grenzgänger:innen. Es gibt jedoch eine Vereinbarung zwischen dem Schweizerischen Bundesrat und der Regierung der Französischen Republik vom 11. April 1983, das speziell die Besteuerung von Grenzgänger:innen regelt, die in einem der an Frankreich angrenzenden Kantone der Schweiz (Kantone Bern, Solothurn, Basel-Stadt, Basel-Land, Waadt, Wallis, Neuenburg und Jura – nicht aber Genf) arbeiten.²¹

Die **Schweiz und Frankreich** haben sich am 22.12.2022 im Rahmen von **Verständigungsvereinbarungen** auf eine Lösung ab dem 01.01.2023 für die Besteuerung des Einkommens bei Homeoffice/Telearbeit im Wohnstaat geeinigt und **am 27.06.2023 ein entsprechendes Zusatzabkommen unterzeichnet**, welches die Besteuerung des Einkommens bei Homeoffice/Telearbeit im Wohnstaat nachhaltig regelt.²²

Somit können pro Jahr bis zu 40 % der Arbeitszeit im Rahmen von Homeoffice/Telearbeit im Wohnstaat geleistet werden, ohne dass dies Auswirkungen auf den Staat der Besteuerung der Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit hat. Dies gilt sowohl für im Wohnstaat besteuerte Grenzgänger:innen als auch für grenzüberschreitend erwerbstätige Personen, die im Beschäftigungsstaat besteuert werden.

Bevor das Zusatzabkommen in Kraft treten kann, muss es in beiden Staaten vom Gesetzgeber genehmigt werden. Bis dahin haben sich die Schweiz und Frankreich darauf geeinigt, die Bestimmungen des Zusatzabkommens, basierend auf den temporären Verständigungsvereinbarungen vom 22. Dezember 2022, grundsätzlich bis zum 31. Dezember 2024 anzuwenden.

¹⁸ Abkommen zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft und der Bundesrepublik Deutschland zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiete der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen, Abgeschlossen am 11. August 1971 (DBA CH-D), in seiner aktuellen Fassung online verfügbar unter: https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1972/3075_3128_2910/de

¹⁹ Konsultationsvereinbarung betreffend gantztägig am Wohnsitz verbrachte Arbeitstage von Grenzgängern zur Anwendung der Grenzgängerregelung in Artikel 15a Steuerabkommen Schweiz-Deutschland, online verfügbar unter: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales_Steuerrecht/Staatenbezogene_Informationen/Laender_A_Z/Schweiz/2022-07-26-konsultationsvereinbarung-betreffend-der-grenzgaengerregelung-artikel-15a-des-deutsch-schweizerischen-DBS.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Weitere Informationen zu Grenzgänger:innen und Homeoffice/Telearbeit auf der Seite der Finanzämter Baden-Württemberg: <https://finanzamt-bw.fv-bwl.de/Lde/Service/Grenzgaenger> > DBA-Schweiz > Grenzgänger und Homeoffice)

²⁰ Abkommen zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft und der Französischen Republik zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiete der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen vom 9. September 1966 (DBA CH/F); in seiner aktuellen Fassung online verfügbar unter: https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1967/1079_1119_1113/de

²¹ Vereinbarung zwischen dem Schweizerischen Bundesrat und der Regierung der Französischen Republik über die Besteuerung der Erwerbseinkünfte von Grenzgängern vom 11.04.1983, in seiner aktuellen Fassung online verfügbar unter: https://lex.vs.ch/app/fr/texts_of_law/642.034/versions/1911?all_languages=true&diff=split

²² Verständigungsvereinbarung zum Steuerabkommen vom 9. September 1966 sowie zur Vereinbarung vom 11. April 1983: <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/80213.pdf>



4.2 Begründung einer Homeoffice-Betriebsstätte

Wenn Grenzgänger:innen einen Teil ihrer Tätigkeit im „Homeoffice“ im Wohnstaat ausüben, stellt sich darüber hinaus die Frage, ob ihre Arbeitgebenden dadurch eine Betriebsstätte im Wohnstaat der Grenzgänger:innen begründen.

Die Gründung einer Betriebsstätte würde dazu führen, dass ein Unternehmen gemäß dem bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen teilweise im Wohnstaat des/der Arbeitnehmenden umsatzsteuerpflichtig wird. In diesen Fällen wäre der Betrieb verpflichtet, seine Einkünfte korrekt zwischen den in- und ausländischen Standorten aufzuteilen, und würde dadurch unterschiedlichen Melde- und Steuerpflichten unterliegen.

Der Begriff der Betriebsstätte in den DBA der Region Oberrhein ist überwiegend übereinstimmend definiert. Der Begriff „Betriebsstätte“ (bzw. im Französischen « *établissement stable* ») verlangt grundsätzlich eine feste Geschäftseinrichtung, in der die Tätigkeit des Unternehmens ganz oder teilweise ausgeübt wird.²³

Diese Definitionen stammen jedoch aus einer Zeit, in der die grenzüberschreitende Telearbeit noch nicht verbreitet war. Somit besteht zum jetzigen Zeitpunkt noch ein gewisses Risiko, dass die zuständige Steuerbehörde des Wohnstaates der Auffassung ist, dass durch eine Tätigkeit im „Homeoffice“ des/der Grenzgänger:in eine Betriebsstätte des/der Arbeitgebenden begründet wird.

Sofern es sich um „normale“ Arbeitnehmende, die weder über Leitungsfunktionen noch eine Vertragsabschlussvollmacht verfügen, und die nicht ausschließlich vom Homeoffice im Wohnstaat aus tätig sind (alternierende bzw. hybride Telearbeit im Gegensatz zu „fully remote“), wird überwiegend nicht von der Begründung einer Betriebsstätte ausgegangen.²⁴

Bei Arbeitnehmenden mit Leitungsfunktionen (Geschäftsleitungsbetriebsstätte) oder Beschäftigten, die über eine Vertragsabschlussvollmacht verfügen und diese gewöhnlich im Wohnstaat ausüben (Vertreterbetriebsstätte), sollte jedoch im Einzelfall stets bei der im Wohnstaat zuständigen Steuerverwaltung eine verbindliche Auskunft zur Frage der Begründung einer Betriebsstätte eingeholt werden.²⁵ Insbesondere das Kriterium der Abschlussvollmacht und deren gewöhnliche Ausübung wird von den verschiedenen nationalen Steuerbehörden teilweise unterschiedlich interpretiert.

Es ist also ratsam, dass sich insbesondere Führungskräfte sowie deren Arbeitgebende bei den jeweils zuständigen Finanzämtern bzw. Steuerverwaltungen erkundigen, welche Aufgaben und welcher Anteil der Arbeitszeit die Begründung einer Betriebsstätte nach sich ziehen würden.

Auch die derzeitige Praxis, dass die jeweils zuständigen Steuerbehörden jeden einzelnen Fall daraufhin prüfen, ob eine ausländische Betriebsstätte begründet wurde oder nicht und welche steuerlichen Folgen dies für den/die Arbeitgeber:in hätte, bringt einen hohen administrativen Aufwand mit sich.²⁶ Deshalb finden sowohl auf europäischer als auch auf OECD-Ebene Gespräche statt, um international einheitliche Grundsätze festzulegen, wann eine Betriebsstätte durch grenzüberschreitende Telearbeit begründet wird.

²³ Siehe Art. 2 Abs. 1 Nr. 7 DBA D/F, Art. 5 DBA CH/D sowie Art. 5 DBA CH/F

²⁴ Siehe OECD-Musterkommentar 2017 zu Art. 5 OECD-MA 2017, Rn. 18. Durch die deutsche Steuerverwaltung wurde nun in der Änderung des Anwendungserlasses zur Abgabenordnung (AEO) zu § 12 – Betriebsstätte in Nr. 4 klargestellt, dass selbst in Fällen, in denen dem/der Arbeitnehmenden kein anderer Arbeitsplatz durch den Arbeitgebenden zur Verfügung gestellt wird, keine Betriebsstätte in Deutschland begründet wird. AEO online verfügbar unter: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF_Schreiben/Weitere_Steuerthemen/Abgabenordnung/AO-Anwendungserlass/2024-02-05-aenderung-des-anwendungserlasses-zur-abgabenordnung-AEO.pdf?__blob=publicationFile&v=1

²⁵ In Deutschland nach § 89 Abs. 2 Abgabenordnung (AO); für Frankreich: „*établissement stable*“ nach 80 B-6° et R* 80 B-9° livre des procédures fiscales (LPF); für die Schweiz: Steuervorabbescheid bei der zuständigen kantonalen Steuerverwaltung.

²⁶ Ausführlich dazu z.B. Initiativ-Stellungnahme der Fachgruppe Wirtschafts- und Währungsunion, wirtschaftlicher und sozialer Zusammenhalt vom Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss „Besteuerung grenzüberschreitend tätiger Telearbeiter und ihrer Arbeitgeber“ vom 05.07.2022; Berichterstatter: Krister ANDERSSON: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/taxation-cross-border-teleworkers-and-their-employers>

4.3 Praktische Hinweise für Arbeitgebende zu den steuerrechtlichen Auswirkungen, wenn Grenzgänger:innen im „Homeoffice“ arbeiten

Wenn Arbeitgebende Personen einstellen und/oder beschäftigen, die im Nachbarstaat wohnen, muss mit den zuständigen Steuerbehörden des Arbeitgebenden-Staats sowie des Grenzgänger:innen-Staats mittels der so genannten Freistellungs- bzw. Ansässigkeitsbescheinigung geklärt werden, **in welchem Staat das Arbeitsentgelt steuerpflichtig** ist.

Zu allen drei DBA der Region Oberrhein sind mittlerweile Konsultations- bzw. Verständigungsvereinbarungen abgeschlossen worden, nach denen der steuerrechtliche Status als Grenzgänger:in unter bestimmten Voraussetzungen trotz einer Tätigkeit im „Homeoffice“ im Wohnstaat erhalten bleibt und die Besteuerung des/der Grenzgänger:in weiterhin im Wohnstaat erfolgt.

Zu beachten ist, dass der steuerrechtliche Status als Grenzgänger:in außerdem voraussetzt, dass der/die Grenzgänger:in mit einer **gewissen Regelmäßigkeit über die Grenze hin und wieder zurück pendelt**. Deshalb ist zu empfehlen, z.B. im Rahmen der Arbeitszeiterfassung, auch den jeweiligen Tätigkeitsstaat (d.h. Wohnstaat des/der Grenzgänger:in oder Staat des/der Arbeitgeber:in) zu notieren.

Sind die Voraussetzungen der Grenzgänger-Regelung nicht (oder nicht mehr) erfüllt, führt Telearbeit im Wohnstaat zu einer Aufteilung des Arbeitsentgelts und zu einer entsprechend anteiligen Besteuerung im Wohnstaat und im Beschäftigungsstaat. Es liegt in der Verantwortung des/der Arbeitgebenden, diese Aufteilung zu berechnen. Sowohl der/die Arbeitgebende als auch deren Grenzgänger:innen müssen sich für die Berechnung der Steuer an die jeweils zuständigen Finanzämter bzw. Steuerverwaltungen wenden.

5. Arbeitsrecht

Wenn Grenzgänger:innen im Homeoffice arbeiten, gibt es zwei Arbeitsorte in zwei verschiedenen Staaten. Daher muss geklärt werden, welches Arbeitsrecht auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist und welches Gericht im Falle von Streitigkeiten zuständig ist. Beide Fragen lassen sich mit der Bestimmung des gewöhnlichen Arbeitsorts beantworten.

Die anwendbaren Gesetzestexte variieren, je nachdem, ob sich der gewöhnliche Arbeitsort in der Schweiz oder in der Europäischen Union befindet, aber die Grundsätze sind ähnlich:

Gewöhnlicher Arbeitsort	Auf den Arbeitsvertrag anwendbares Recht	Gerichtliche Zuständigkeit
	Bundesgesetz über das Internationale Privatrecht (IPRG), ²⁷ Artikel 19, 116 und 121	Lugano-Übereinkommen, 30. Oktober 2007, ²⁸ Abschnitt 5
	Verordnung (EG) Nr. 593/2008 („Rom I“), ²⁹ Artikel 3, 8 und 9	Verordnung (EU) Nr. 1215/2012, „Brüssel Ia“ ³⁰ , Kapitel 2, Abschnitt 5

Arbeitgebende und Arbeitnehmende können das auf den Arbeitsvertrag anwendbare Recht selbst wählen, was vor dem Hintergrund der Rechtssicherheit ratsam ist. Die Rechtswahl kann im Rahmen einer Vertragsklausel oder einer zusätzlichen individuellen oder kollektiven Vereinbarung getroffen werden. Ohne Rechtswahl „unterliegt der Arbeitsvertrag dem Recht des Staates, in dem der [oder die] Arbeitnehmer[:in] in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine [bzw. ihre] Arbeit verrichtet“³¹ („gewöhnlicher Arbeitsort“).

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in diesem Zusammenhang entschieden³², dass der gewöhnliche Arbeitsort bei einer Tätigkeit in mehreren Staaten der folgende ist:

- der Ort, den der/die Arbeitnehmende zum tatsächlichen Mittelpunkt seiner/ihrer Berufstätigkeit gemacht hat;
- der Ort, an dem der/die Arbeitnehmende den wesentlichen Teil seiner oder ihrer Pflichten gegenüber seinem/seiner Arbeitgeber oder ihrem/ihrer Arbeitgeberin erfüllt;
- **oder der Ort, an dem der/die Arbeitnehmende in Ermangelung eines Mittelpunkts den größten Teil seiner/ihrer Tätigkeiten verrichtet.**

Nach bisheriger Rechtsprechung wird dort ein „gewöhnlicher Arbeitsort“ begründet, wo der/die Arbeitnehmende zumindest 60 Prozent seiner/ihrer Arbeitszeit verbringt. Bei einem Anteil von 50 bis weniger als 60 Prozent Telearbeit im Wohnstaat nehmen die juristischen Unklarheiten zu. Erst die Gerichtsurteile der kommenden Jahre werden diese Rechtsunsicherheiten verringern können.

²⁷ Bundesgesetz über das Internationale Privatrecht (IPRG) vom 18. Dezember 1987 (Stand am 1. September 2023): https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1988/1776_1776_1776/de

²⁸ Übereinkommen über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (Lugano-Übereinkommen, LugÜ) vom 30. Oktober 2007 (Stand am 8. April 2016): <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2010/801/de>

²⁹ Verordnung (EG) Nr. 593/2008 vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TEXT/PDF/?uri=CELEX:32008R0593>

³⁰ Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 vom 12. Dezember 2012 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (Neufassung): <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2012:351:0001:0032:de:PDF>

³¹ Verordnung (EG) Nr. 593/2008 „Rom I“, Art. 8, Abs. 2 bzw. Schweizerisches Bundesgesetz über das Internationale Privatrecht (IPRG), Art. 121 Abs. 1

³² Insbesondere in den Rechtssachen C-383/95 – Rutten, C-37/00 – Weber, C-29/10 – Koelzsch, C-384/10 – Voogsgeerd sowie C-168/16 und C-169/16 – Nogueira.

Unabhängig davon, welches Arbeitsrecht für das Arbeitsverhältnis gewählt wurde, müssen so genannte zwingende Vorschriften des Tätigkeitsstaats respektiert und angewendet werden (Art. 9 Rom I-VO bzw. Art. 18 CH-IPRG). In jedem Staat gibt es zwingende Vorschriften zur Wahrung des öffentlichen Interesses, die als Eingriffsnormen bezeichnet werden (*lois de police*) und die unabhängig von dem im Arbeitsvertrag angegebenen Arbeitsrecht direkt angewandt werden müssen, wie z.B. gesetzliche Mindestlöhne, Arbeitsschutzgesetze usw.

Welche Vorschriften zu den Eingriffsnormen zählen, muss oftmals vor Gericht entschieden werden.

Grenzgänger:innen können gegen ihren Arbeitgebenden klagen, wenn sie der Ansicht sind, dass ihre Rechte verletzt wurden. Sofern sich der gewöhnliche Arbeitsort im Wohnstaat befindet, könnte auch ein Gericht des Wohnstaates angerufen werden, selbst wenn der Arbeitsvertrag eine Rechtswahl zugunsten des Rechts des Beschäftigungsstaates vorsieht. Dieses Gericht könnte eine **Günstigkeitsprüfung** durchführen sowie die Anwendung bestimmter Vorschriften des Wohnstaates anordnen, die den/die Arbeitnehmer:in besser schützen.

Fragen an das Gericht	Gericht am Betriebssitz des/der Arbeitgebenden	Gericht im Wohnstaat
1. Welches Arbeitsrecht ist anzuwenden?	Anwendung der internationalen Rechtsvorschriften (Rom-I-VO bzw. CH-IPRG). Gibt es bestimmte Maßnahmen, die den/die Arbeitnehmende in einem der beiden Staaten besser schützen? Gibt es in diesem Fall eine Überlagerung von zwei Rechtsvorschriften (wenn das im Arbeitsvertrag festgelegte Recht und der gewöhnliche Arbeitsort voneinander abweichen)? → Wichtige Fragen ab einem Anteil von 50 % Arbeit im Homeoffice	
2. Müssen Eingriffsnormen (<i>lois de police</i>) des Wohnstaats berücksichtigt werden?	Nur selten und nach gerichtlichem Ermessen berücksichtigt: - EU/ DE/ FR: wenn sie zur Nichtigkeit bzw. Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags führen oder es sich um eine ausdrückliche Verbotsnorm handelt - CH: wenn überwiegende Interessen des oder der Beschäftigten oder des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin auf dem Spiel stehen	Systematische Berücksichtigung der Eingriffsnormen des Wohnstaats.

Noch mehr als bei anderen Arbeitnehmenden empfiehlt es sich, die Bedingungen für die Arbeit im Homeoffice für Grenzgänger:innen schriftlich im Arbeitsvertrag, in einem Nachtrag oder einer beigefügten Vereinbarung zum Homeoffice bzw. mobilen Arbeiten im Wohnstaat oder in der Betriebsvereinbarung (*règlement intérieur*) festzulegen. Es ist insbesondere sinnvoll, folgende Punkte zu klären:

- **Rechtswahl,**
- **wo, wann und unter welchen Bedingungen Telearbeit erlaubt ist,**
- Beginn und Ende der Arbeitszeiten,
- genauer zeitlicher Umfang der Telearbeit,
- Verpflichtung des/der Arbeitnehmenden zur Dokumentation der täglichen Arbeitszeit und des Arbeitsorts,
- Arbeitsmittel, die der/die Arbeitnehmende und/oder der/die Arbeitgebende zur Verfügung stellt,
- Kostenerstattung,
- ggf. private Nutzungsmöglichkeiten der zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel,
- ggf. Pauschale für die Kosten für die Unterhaltung des Heimarbeitsplatzes,
- Verpflichtung zu Verschwiegenheit und Datenschutz.



6. Zusammenfassung zu den Regelungen bezüglich Sozialversicherung, Steuern und Arbeitsrecht bei grenzüberschreitender Telearbeit

„Remote Work“ („Homeoffice“, „Telearbeit“ oder auch „mobile Arbeit“) benötigt das Einverständnis beider Parteien – sie kann weder von Arbeitgebenden-Seite verordnet noch von Arbeitnehmenden-Seite eingefordert werden. Der/die Arbeitgebende hat das Recht, dem/der Arbeitnehmenden je nach Stelle und Unternehmensorganisation unter Beachtung der Grundsätze der Nichtdiskriminierung die Arbeit im Homeoffice zu gestatten oder nicht.

Die Zuständigkeiten der Staaten in den Bereichen Sozialversicherung, Steuern und Arbeitsrecht hängen entscheidend von der in den einzelnen Ländern verbrachten Arbeitszeit ab. Wird die Arbeit in mehreren Staaten ausgeübt, gibt es eine Normkollision und der zuständige Staat muss nach den Regeln des internationalen Rechts bestimmt werden. Die vorherrschenden Prinzipien sind die territoriale gerichtliche Zuständigkeit und die territoriale Rechtsanwendung.

Die folgende Tabelle zeigt, was grundsätzlich am Oberrhein zu beachten gilt, wobei für jede individuelle Situation je nach Wohn- und Arbeitsort bestimmte Aspekte gelten:

Grenzüberschreitende Telearbeit	< 25 % 1 von 5 Tagen	40 % (< 50 %) 2 von 5 Tagen	≥ 50 % – 60 % 3 von 5 Tagen	≥ 60 % – 80 % 4 von 5 Tagen	≥ 80 % – 100 % 5 von 5 Tagen
Seit dem 1.7.2023 ist für grenzüberschreitende Telearbeit grundsätzlich wieder eine A1-Bescheinigung erforderlich					
Sozialversicherung ab dem 01.07.2023	Sozialversicherung im Staat des/der Arbeitgebenden; Grenzgänger:in muss A1-Formular im Wohnstaat beantragen	Ab 01.07.2023: Sozialversicherung im Wohnstaat, aber Möglichkeit der Beantragung einer Ausnahmereinbarung gem. Art.16 Abs.1 EG-VO 883/2004, dass das Sozialsystem des Arbeitgeberstaats weiterhin gelten soll: <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="background-color: #c6e0b4; padding: 2px;">25 % - 49,99 %: Antrag gem. multilateraler Rahmenvereinbarung im Staat von Arbeitgeber*in, sofern dieser Staat und der Wohnstaat diese unterzeichnet haben</div> <div>Antrag auf Ausnahmereinbarung möglich, Einzelfall-Prüfung ohne Rechtsanspruch</div> </div>			
Steuern GG DE-FR / FR-DE CH-DE / DE-CH	DE-FR und DE-CH: Grenzgänger:innen-Eigenschaft im steuerlichen Sinne bleibt erhalten, d.h. Besteuerung im Wohnstaat (bei DE-CH: Quellensteuer von 4,5 % im Staat des Arbeitgebersitzes)			Verlust der Grenzgängereigenschaft → Steueraufteilung	
Steuern GG CH-FR / FR-CH	FR-CH: bei bis zu 40 % keine Änderung der Besteuerungsregelung, d.h. Besteuerung als Grenzgänger:in im Wohnstaat (und 4,5 % Quellensteuer im Arbeitgeberstaat)		FR-CH: > 40 %, Steueraufteilung, d.h. anteilige Besteuerung im Wohnstaat sowie im Beschäftigungs-/Arbeitgeberstaat		
Steuern Arbeitgebende/r	Es besteht das Risiko, dass das „Homeoffice“ des/der Grenzgänger:in von den zuständigen Steuerbehörden als eine „ausländische Betriebsstätte“ des/der Arbeitgebenden betrachtet wird, was nicht nur einen höheren administrativen Aufwand mit sich brächte, sondern auch steuerliche Konsequenzen für den/die Arbeitgeber*in hätte.				
Arbeitsrecht	Klärung des anwendbaren Rechts („gewöhnlicher Arbeitsort“) und der Bedingungen für Homeoffice im Vertrag oder einer Zusatzvereinbarung		Rechtsunsicherheiten über das anwendbare Arbeitsrecht ab 50 %; ab 60 % Möglichkeit, ein Gericht im Wohnstaat anzurufen		

7. Fiktive Fallbeispiele

7.1 Wohnort in Frankreich – Sitz des Arbeitgebers in Deutschland

Frau P. wohnt in Straßburg und arbeitet seit 2018 in Stuttgart, das mehr als 30 km von der Grenze entfernt liegt. Sie arbeitet seit März 2020 an drei von fünf Tagen von zuhause aus und fährt an zwei Tagen pro Woche in ihr Büro nach Stuttgart. Sie hat keine Vollmacht, ihr Unternehmen zu vertreten. In ihrem Arbeitsvertrag ist nicht angegeben, dass sie im Homeoffice arbeitet.

Steuern: Nach dem deutsch-französischen Doppelbesteuerungsabkommen gilt sie nicht als Grenzgängerin im steuerlichen Sinne. Bis zum Auslaufen der Konsultationsvereinbarung zwischen Deutschland und Frankreich Ende Juni 2022 wurden die Arbeitstage im Homeoffice in Frankreich den Arbeitstagen in Deutschland gleichgestellt und somit, wie auch vor der Pandemie, in Deutschland besteuert. Diese Sonderregelung ist nun ausgelaufen, weshalb eine Steuererklärung in Frankreich für die im Homeoffice verbrachten Arbeitstage ab Juli 2022 erforderlich ist. Durch Erläuterung der Verantwortlichkeiten und Arbeitsorganisation von Frau P. sollte darüber hinaus bei der Steuerbehörde in Frankreich geprüft werden, ob ihr Unternehmen nicht eine Betriebsstätte in Straßburg begründet.

Sozialversicherung:

- Bis zum 30. Juni 2023 galt für sie aufgrund der Corona-Sonderregelungen das deutsche Sozialversicherungsrecht. Seit dem 1. Juli 2023 kann sie nur noch **weniger als 25 %**, z.B. nur noch einen Tag pro Woche, im Homeoffice arbeiten, um weiterhin in Deutschland versichert zu bleiben.
- Wenn sie und ihr Arbeitgeber sich einig sind, dass sie die Arbeitstage im Homeoffice auf **weniger als 50 %** reduziert, z.B. auf nur noch zwei Tage pro Woche (d.h. 40 % der Gesamt-Arbeitszeit), können sie bei der DVKA einen Antrag auf Anwendung der multilateralen Rahmenvereinbarung stellen, dass weiterhin das deutsche Sozialversicherungsrecht gelten soll.
- Auch wenn sie und ihr Arbeitgeber sich einig sind, dass sie **weiterhin an drei Tagen pro Woche** im Homeoffice arbeitet, besteht die Möglichkeit, bei der DVKA einen Antrag gemäß Art. 16 Abs. 1 der EG-Verordnung 883/2004 auf eine Ausnahmevereinbarung zu stellen, dass weiterhin das deutsche Sozialversicherungsrecht gelten soll. Wenn dieser Antrag abgelehnt werden sollte, wäre Frau P. in ihrem Wohnstaat Frankreich sozialversicherungspflichtig, mit der Folge, dass ihr Arbeitgeber sich beim französischen Sozialversicherungssystem anmelden und dorthin die Sozialversicherungsbeiträge nach den in Frankreich geltenden Regelungen abführen müsste. Eine Sozialversicherungspflicht in Frankreich hätte auch zur Folge, dass Frau P. nun ihre Ansprüche auf Leistungen aus der Sozialversicherung, z.B. im Krankheitsfall, in Frankreich geltend machen müsste. Für den Fall, dass kein Elternteil in Deutschland Beiträge zahlt, hätte sie auch keinen Anspruch mehr auf deutsche Familienleistungen, sondern nur noch auf französische Familienleistungen. Frau P. sollte sich auch informieren, was sie tun soll, wenn sie das in Frankreich geltende gesetzliche Rentenalter erreicht hat, sie aber noch keinen Anspruch auf die in Deutschland erworbenen Rentenansprüche geltend machen kann.

Arbeitsrecht: In ihrem Arbeitsvertrag ist vermerkt, dass das deutsche Arbeitsrecht gilt. Wenn Frau P. jedoch weiterhin 60 % ihrer Zeit in Frankreich arbeitet, könnte sie im Konfliktfall ihren Arbeitgeber vor einem französischen Gericht verklagen, welches einige der schützenderen Vorschriften des französischen Rechts geltend machen könnte. Da noch nicht alle Regeln eindeutig sind und der Fall von Telearbeit bzw. Homeoffice im Vertrag nicht erwähnt wurde, sollte ihr Arbeitgeber einen Nachtrag zum Arbeitsvertrag verfassen, um gemeinsam die Bedingungen für die grenzüberschreitende Telearbeit auszuhandeln und eventuell auch eine Änderungsklausel einfügen. Der Arbeitgeber kann sich auch an eine auf internationales Arbeitsrecht spezialisierte Anwaltskanzlei wenden.

7.2 Wohnort in Deutschland – Sitz des Arbeitgebers in der Schweiz

Herr H. arbeitet an einem Tag pro Woche von zuhause aus in Emmendingen und an vier Tagen pro Woche in Basel. Er hat Handlungsvollmacht, das Unternehmen zu vertreten, nutzt diese aber nur in Basel.

Steuern: Das deutsch-schweizerische Doppelbesteuerungsabkommen erkennt ihn als Grenzgänger im steuerlichen Sinne an, was sich durch die Arbeit im Homeoffice an einem Tag pro Woche nicht ändert. Mit Erläuterung der Verantwortlichkeiten von Herrn H. sollte ferner auch beim Finanzamt in Deutschland überprüft werden, ob das Unternehmen eine Betriebsstätte in Emmendingen gründet.

Sozialversicherung: Trotz Auslaufen der Corona-Sonderregelungen zum 30. Juni 2023 bleibt Herr H. im schweizerischen Sozialsystem versichert, da er nur einen Tag pro Woche, d.h. weniger als 25 % seiner Gesamtarbeitszeit, in Deutschland arbeitet. Zu beachten ist jedoch, dass er seit dem 1. Juli 2023 (wieder) eine A1-Bescheinigung benötigt. Diese A1-Bescheinigung muss Herr H. gemäß Artikel 16 Absatz 1 der EG-Durchführungsverordnung 987/2009 beim zuständigen Träger seines Wohnsitzstaats Deutschland, d.h. bei der DVKA, beantragen.

Arbeitsrecht: In seinem Arbeitsvertrag ist nicht festgelegt, dass das schweizerische Recht gilt. Dies ist jedoch der Fall, da seine Arbeitgeberin in der Schweiz sitzt und Herr H. gewöhnlich in der Schweiz arbeitet. Ein Zusatz zum Arbeitsvertrag wäre sinnvoll, um das anwendbare Recht zu präzisieren und die Bedingungen für die Arbeit im Homeoffice gemeinsam festlegen.

8. Empfehlungen und Ansprechpartner:innen

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Arbeit im Homeoffice für Grenzgänger:innen grundsätzlich möglich und Verhandlungssache ist.

- Auf der einen Seite kann es für Arbeitgebende rechtlich bedenklich sein und das Arbeitsklima beeinträchtigen, wenn ausschließlich den Grenzgänger:innen jegliche Homeoffice-Tätigkeit verweigert wird, da dadurch eine Ungleichbehandlung der Beschäftigten stattfindet.
- Auf der anderen Seite kann es für beide Seiten von Vorteil sein, wenn bestimmte Anteile von Arbeit im Homeoffice nicht überschritten werden.
- Je nach individueller Situation können Änderungen des anwendbaren Rechts und der unterschiedlichen Steuer- oder Sozialversicherungssysteme vorteilhaft oder nachteilig sein und Abklärungen in zwei Staaten nach sich ziehen, bei denen Arbeitnehmende und Arbeitgebende am besten zusammenarbeiten.

Indem Grenzgänger:innen und Arbeitgebende gemeinsam die Rahmenbedingungen für die grenzüberschreitende Telearbeit vereinbaren, werden Risiken verringert:

- ✓ die Bedingungen für die Arbeit im Homeoffice verhandeln und schriftlich festhalten,
- ✓ feststellen, ob bestimmte Aufgaben nicht im Wohnstaat, sondern ausschließlich im Staat des Arbeitgebenden-Sitzes ausgeführt werden sollten (aufgrund der Konsequenzen für die Besteuerung des Unternehmens),
- ✓ eine Vorgehensweise finden, wie die Arbeitstage, die in jedem Staat verbracht werden, festgehalten werden (Tool zur Arbeitszeiterfassung), um diese im Falle einer Prüfung gegenüber dem Finanzamt bzw. der Steuerverwaltung und den Sozialversicherungsträgern nachweisen zu können oder auch, um nachträgliche Berechnungen durchzuführen (im Falle, dass Steuererklärungen in beiden Staaten abgegeben werden müssen). Alternativ hierzu kann der Anteil der Arbeit im Homeoffice auch in den Arbeitsvertrag mit aufgenommen werden.

*Der Anteil von Homeoffice-Tätigkeiten ist ebenfalls ein wichtiges Element, sofern eine **Änderungsklausel** eingefügt wird, um rechtliche Neuerungen (z. B. Sozialversicherung ab Juli 2023, Rechtsprechung zum Arbeitsrecht, steuerrechtliche Konsultationsvereinbarungen...) oder neue Formen der Arbeitsorganisation zu berücksichtigen.*

Bei der Ausarbeitung eines grenzüberschreitenden Arbeitsvertrags könnte es hilfreich sein, juristische Beratung in Anspruch zu nehmen. Vorab ist es sinnvoll, einige Punkte mit den Behörden in beiden Staaten zu klären.

Arbeitnehmende und Arbeitgebende sollten sich am besten gemeinsam informieren, zumal die Informationen nicht immer in mehreren Sprachen verfügbar sind.

Erste Ansprechpartner:innen sind die Steuerbehörden, denen der Wohnsitz des oder der Beschäftigten oder der Sitz des Unternehmens zugeordnet ist, und die internationalen Sozialversicherungsträger (siehe Abschnitt 3.4 dieses Leitfadens).

Sie können sich ebenfalls an folgende grenzüberschreitende Informations- und Beratungsstellen wenden:

- EURES-T Oberrhein: <https://www.eures-t-oberrhein.eu>
 - mit verschiedenen Informationsmaterialien im Downloadcenter der Website: <https://www.eures-t-oberrhein.eu/download-center>;
 - E-Mail: beratung@eures-t-oberrhein.eu;
 - Tel.: DE: +49 761 20 26 91 11 – FR: +33 367 68 01 00 – CH: +41 848 22 66 88
- Die vier INFOBESTen PAMINA, Kehl/Straßburg, Vogelgrun/Breisach und PALMRain:
 - Zentrale Website: <https://www.infobest.eu> mit der Rubrik „Publikationen“ <https://www.infobest.eu/de/publikationen>, z. B. Merkblätter zur Mehrfachbeschäftigung (unter M) oder zum Homeoffice (unter H)
 - Kontakt: <https://www.infobest.eu/de/kontakt>

Den Arbeitgebenden stehen Ihre Arbeitgeberverbände sowie die Geschäftsbereiche „Recht“ der Industrie- und Handelskammern zur Verfügung, z.B.:

- Arbeitgeberverband Region Basel: <https://www.arbeitgeberbasel.ch/home/>
 - E-Mail: info@arbeitgeberbasel.ch
 - Tel.: +41 61 205 96 00
- Arbeitgeberverband Unternehmer Baden-Württemberg e.V.: <https://www.unternehmer-bw.de/>
- MEDEF Alsace: <https://medef-alsace.com/>
- Chambre de commerce et d'industrie Alsace Eurométropole: <https://www.alsace-eurometropole.cci.fr>
 - E-Mail: juridique@alsace.cci.fr
 - Tel.: +33 3 88 75 25 23
- Deutsche Industrie- und Handelskammern: <https://www.ihk.de/> z.B.:
 - IHK Südlicher Oberrhein <https://www.ihk.de/freiburg/>
E-Mail: info@freiburg.ihk.de
Tel.: +49 761 3858 0
 - IHK Karlsruhe <https://www.ihk.de/karlsruhe/>
E-Mail: info@karlsruhe.ihk.de
Tel.: +49 721 174-0
 - IHK Pfalz <https://www.ihk.de/pfalz/>
E-Mail: service@pfalz.ihk24.de
Tel.: +49 621 5904-0