



Grenzüberschreitendes Arbeiten

Erfahrungen aus der Sicht eines Unternehmens

25. Februar 2025

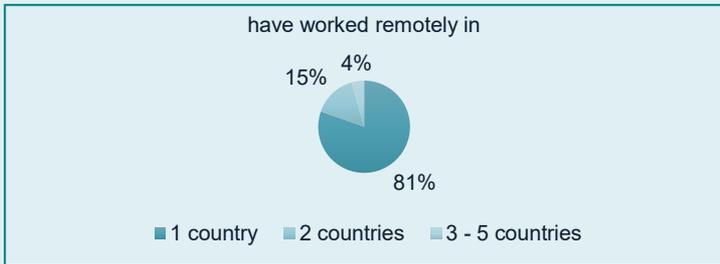
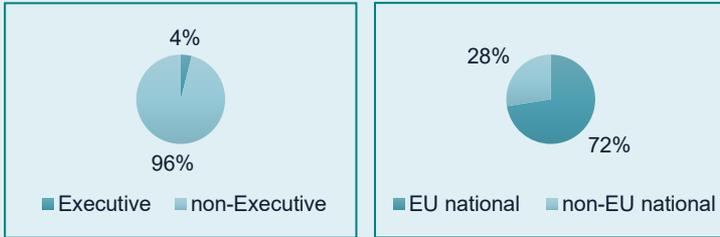
Holger Engelke, Head of Group Tax

Grenzüberschreitendes Arbeiten bei Munich Re

CBRW Programme has been successfully running for more than 2 years (04/2022 – 10/2024):



1036 participants



5873 CBRW trips registered in ESS (in total)
 16,252 days worked abroad (in total)
 92,5% of participants spent **30 days or less** abroad
 49,2% of participants spent **less than 5 days** abroad
 2,7 days spent abroad per trip (median)



Countries most visited by



- Erstellt in Zusammenarbeit zwischen HR und Tax
- Ziel ist die Vermeidung negativer arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Folgen
- Aus steuerlicher Sicht soll Folgendes vermieden werden:
 - Betriebsstättenrisiko
 - Lohnsteuerrisiko
- Steuerrechtliche Folgen:
 - Teile des Gewinns des Arbeitgebers sind im Ausland zu versteuern (Betriebsstättenrisiko)
 - Arbeitgeberpflichten / Pflicht zum Lohnsteuerabzug (Lohnsteuerrisiko)
- Gültigkeit der Leitlinie grds. nur für ein Jahr (anschließend Anpassung an aktuelle Entwicklungen)
- Die Leitlinie gilt nur für Mitarbeiter mit ausschließlichem Wohnsitz in Deutschland (= Land des Arbeitsvertrages)
- Grenzüberschreitendes mobiles Arbeiten ist in folgenden Ländern zulässig:
 - Mitgliedsstaaten der EU, ausgenommen Belgien und Luxemburg (aus nicht steuerlichen Gründen)
 - EWR-Mitgliedstaaten (ohne Norwegen)
 - Schweiz
 - UK

Betriebstättenrisiko

- Jede feste Geschäftseinrichtung, durch die das Geschäft ganz oder teilweise ausgeübt wird (Art. 5 Abs. 1 OECD-MA)
- Folgende Tatbestandsmerkmale müssen **kumulativ** erfüllt sein:
 1. Keine vorbereitende Tätigkeit oder Hilfstätigkeit
 2. Örtlich fest
 3. Zeitlich fest (Dauerhaftigkeit)
 4. Rechtlich fest (**Verfügungsmacht des Arbeitgebers**)



1. und 2. gegeben, 3. kritisch, 4. wird über Leitlinie geregelt

- Vertreterbetriebsstätte (Art. 5 Abs. 5 OECD-MA) kann bereits gegeben sein, wenn Mitarbeiter eine **Abschlussvollmacht** haben und diese ausgeübt wird (Verfügungsmacht und Dauer unbeachtlich)



wird über Leitlinie geregelt

Lohnsteuerrisiko

- Vergütungen aus unselbstständiger Tätigkeit werden grds. im Ansässigkeitsstaat des AN besteuert (Art. 15 Abs. 1 OECD-MA)
- Falls Tätigkeit in einem anderen Staat ausgeübt wird, hat dieser das Besteuerungsrecht
- Besteuerungsrecht fällt wieder an Ansässigkeitsstaat zurück, wenn
 1. AG, der die Vergütungen trägt, nicht im Tätigkeitsstaat ansässig ist **und**
 2. Arbeitslohn nicht von einer Betriebsstätte im Tätigkeitsstaat getragen wird **und**
 3. AN nicht **länger als 183 Tage** im Tätigkeitsstaat ist



1. und 2. gegeben, 3. wird über Leitlinie geregelt

- Ein in Deutschland ansässiger Mitarbeiter **mit** Abschlussvollmacht besitzt / mietet eine Ferienimmobilie in Österreich, macht dort Home Office und schließt Verträge für die Munich Re ab (unabhängig von Dauer der grenzüberschreitenden Home Office Tätigkeit)

- Betriebsstättenrisiko?
- Lohnsteuerrisiko?

- Abschlussvollmacht führt immer zu einem steuerlichen Risiko (Vertreterbetriebsstätte gem. Art. 5 Abs. 5 OECD-MA) und ist daher per Leitlinie ausgeschlossen
- Betriebsstätte gem. § Art. 5 Abs. 1 OECD-MA ist grds. vorrangig

Lösung in der Leitlinie:

3.1.5 Ausgenommene Tätigkeiten

Das grenzüberschreitende mobile Arbeiten in einem anderen Land darf nicht in Zusammenhang stehen mit Geschäftsaktivitäten in diesem Land. Insbesondere darf der Mitarbeiter im betroffenen Land keine Dienste an ein Unternehmen der Munich Re Gruppe oder an einen Dritten erbringen.

Mitarbeiter dürfen während der Tätigkeit im Ausland **ihre Vollmacht nicht ausüben**; insbesondere dürfen sie **keine Verträge anbahnen oder unterzeichnen**.

- Ein in Deutschland ansässiger Mitarbeiter **ohne** Abschlussvollmacht arbeitet **auf Wunsch des Arbeitgebers** im grenzüberschreitenden Home Office (**einmal mehr und einmal weniger als 183 Tage**)

- Betriebsstättenrisiko?
- Lohnsteuerrisiko?

- Auf Wunsch des Arbeitgebers führt zu einer potenziellen Verfügungsmacht des Arbeitgebers und ist daher per Leitlinie ausgeschlossen
- Deutschland sieht typischerweise keine Betriebsstättenbegründung in häuslichen Räumlichkeiten (vgl. AEAO zu § 12); anders bspw. Österreich

Lösung in der Leitlinie:

2.2 Gegenstand der Norm und betroffene Adressaten

Diese Leitlinie gilt für alle leitenden und nicht-leitenden Mitarbeiter der Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft AG, München, die gelegentlich **auf eigenen Wunsch hin** vom Ausland aus arbeiten möchten, mit folgender Ausnahme¹:

Für grenzüberschreitendes mobiles Arbeiten von Mitarbeitern, die ein weiteres Arbeitsverhältnis mit einem anderen Unternehmen der Munich Re Gruppe haben, gelten möglicherweise zusätzliche rechtliche Anforderungen. Daher unterliegt jeder dieser Fälle einer individuellen Bewertung und Genehmigung durch HR1.3².

Diese Leitlinie gilt nicht für vom Arbeitgeber veranlasstes mobiles Arbeiten im Ausland.

3.1.6 Arbeitsplatz

Grenzüberschreitendes mobiles Arbeiten im Rahmen dieser Leitlinie darf nicht in den Räumlichkeiten von Munich Re stattfinden. Mitarbeiter dürfen ihrer Tätigkeit **nur in privaten Räumen nachgehen**, d. h. in gemieteten Unterkünften oder eigengenutzten Immobilien, zum Beispiel im Hotelzimmer oder im Ferienhaus.

Fall 3: Dauer der grenzüberschreitenden Tätigkeit

- Ein in Deutschland ansässiger Mitarbeiter **ohne** Abschlussvollmacht arbeitet **auf eigenen Wunsch** im grenzüberschreitenden Home Office und die Anwesenheit im Tätigkeitsstaat **überschreitet 183 Tage**

- Betriebsstättenrisiko?
- Lohnsteuerrisiko?

- Bei den 183 Tagen kommt es nicht auf die Home Office Tage, sondern auf die Anwesenheit im jeweiligen Land an (inkl. Dienstreisen, Wochenende, Urlaub etc.)
- 12-Monats-Zeitraum muss nicht unbedingt das Kalenderjahr sein (unterschiedlich in DBA geregelt)

Lösung in der Leitlinie:

3.1.7 Maximale Anzahl der Arbeitstage im Ausland

Die maximale Anzahl an Tagen, an denen innerhalb eines **fortlaufenden 12-Monats-Zeitraums** mobil im Ausland gearbeitet werden darf, ist wie folgt festgelegt und darf nicht überschritten werden:

Mitarbeiter, die in Vollzeit tätig sind, dürfen an **bis zu 40 Tagen je Land** im Ausland mobil arbeiten. Die Tage, die **während einer Dienstreise in demselben Land** gearbeitet werden, werden auf die maximale Anzahl von **Tagen angerechnet**. Ein Tag zählt ab der ersten gearbeiteten Stunde als Arbeitstag im Sinne dieser Leitlinie.

Für Mitarbeiter in Teilzeit verringert sich die maximale Anzahl der Arbeitstage pro Land im Verhältnis zur arbeitsvertraglich vereinbarten Stundenzahl⁶.

Übersicht der Fallkonstellationen

Fall	Ansässigkeit des AN	Abschlussvollmacht	Verfügbarmacht des AG? (auf Wunsch AG)	Dauer	Risiko	Per Leitlinie ausgeschlossen?
1	Inland	Ja	irrelevant	unabhängig	BS-Risiko + LSt-Risiko +	✓
2	Inland	Nein	Ja	Mehr als 183 Tage	BS-Risiko + LSt-Risiko +	✓
3	Inland	Nein	Nein	Mehr als 183 Tage	BS-Risiko - LSt-Risiko +	✓
	Inland	Nein	Nein	Weniger als 183 Tage	BS-Risiko - LSt-Risiko -	



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit