

INTERNATIONALE TELEARBEIT: WAS MÜSSEN SIE VOR DER AUSREISE IHRER ARBEITNEHMER INS AUSLAND BEACHTEN?

Update Juli 2026

Während der Trend zu „Rückkehr ins Büro“ anhält, etabliert sich zunehmend die hybride Arbeitsweise, die Präsenz- und Fernarbeit miteinander verbindet.

Während einige Arbeitnehmer von einem anderen Standort aus als dem, an dem ihr Arbeitgeber ansässig ist, arbeiten, haben andere sogar beschlossen, Frankreich zu verlassen und, wenn auch nur gelegentlich, von einem anderen Land aus zu arbeiten, sei es aus familiären oder freizeitlichen Gründen.

Internationale Telearbeit oder „full remote“ (womit gemeint ist, dass ein Arbeitnehmer von überall aus arbeiten kann) bleibt somit ein Attraktivitätsfaktor für Unternehmen, die Talente anziehen und halten wollen.

Dennoch erfordert diese Arbeitsorganisation viel Flexibilität seitens der Unternehmen und kann insbesondere im Bereich der Sozialversicherung, der Steuern und des Datenschutzes Risiken bergen, die Sie kennen sollten.

Tatsächlich behandeln weder das Arbeitsgesetzbuch noch die branchenübergreifenden Vereinbarungen speziell das Thema der Telearbeit aus dem Ausland.

Wir haben die wichtigsten Punkte und Schritte zusammengestellt, die vorab zu beachten sind, wenn ein Arbeitnehmer eines französischen Unternehmens – aus eigener Initiative – seine Tätigkeit für eine bestimmte Zeit von einem anderen Land aus ausüben möchte.

I. Wie formalisiert man internationale Telearbeit?

Grundsätzlich kann Telearbeit durch eine Betriebsvereinbarung, eine entsprechende Charta oder durch „jedes Mittel“ (einschließlich eines einfachen E-Mail-Austauschs zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber) eingerichtet werden.

Da der Arbeitgeber eine eventuelle Ablehnung der Telearbeit begründen muss, liegt es im Interesse der Unternehmen, einen geregelten Rahmen zu schaffen, in dem insbesondere die in Frage kommenden Stellen und die vom Arbeitnehmer zu erfüllenden Voraussetzungen festgelegt werden.

Darüber hinaus wird im Sonderfall der internationalen Telearbeit angesichts der damit verbundenen Herausforderungen dringend empfohlen, einen Zusatz zum Arbeitsvertrag des betreffenden Arbeitnehmers zu unterzeichnen, um allen Schwierigkeiten, die wir im Folgenden ansprechen, vorzubeugen, aber auch um die Dauer der Telearbeit aus dem Ausland zu begrenzen und eine automatische Rückkehr des Arbeitnehmers an seinen üblichen Arbeitsort ohne Kosten für den Arbeitgeber sicherzustellen.

Dies ermöglicht es auch, andere Themen zu behandeln, die üblicherweise Gegenstand von Telearbeitsvereinbarungen oder -chartas sind: die Bereitstellung von Ausrüstung (in Verbindung mit der nachstehend erörterten Sicherung von IT-Werkzeugen), die Erstattung von Kosten, mögliche Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer verfügbar sein muss, usw.

Wie sieht es in diesem Zusammenhang mit der Verpflichtung zur Erstattung von Fahrtkosten aus? Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, 50% der Kosten der Abonnements zu übernehmen, die der Arbeitnehmer für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln / Fahrrädern zwischen dem Arbeitsort und dem Ort des gewöhnlichen Aufenthalts abgeschlossen hat, unabhängig von der geografischen Lage des Aufenthaltsortes. Im Falle von Telearbeit im Ausland aufgrund persönlicher Umstände des Arbeitnehmers muss die Frage insbesondere im Hinblick auf den Grundsatz der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer weiter untersucht werden.

II. Welches Recht ist auf das Arbeitsverhältnis anwendbar?

Da der Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag nach französischem Recht abgeschlossen hat, bleibt dieses Recht (einschließlich der anwendbaren Tarifverträge) in jedem Fall auf das Arbeitsverhältnis anwendbar.

Dennoch müssen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die Dauer der Telearbeit im Ausland auch an die zwingenden Bestimmungen des Landes halten, in dem die Telearbeit stattfindet. Es gibt keine abschließende Liste zwingender Bestimmungen, aber es handelt sich hauptsächlich um Vorschriften zur Arbeitszeit, zum Mindestlohn, zur Kündigung, zum Einsatz befristeter Verträge, zu Gesundheit und Sicherheit etc. In diesen Bereichen sollten Sie sich also über etwaige Bestimmungen informieren, die für den Arbeitnehmer vorteilhafter sein können als die des französischen Rechts, da diese gegebenenfalls Anwendung finden.

Schließlich sollte geprüft werden, ob das Land, in dem die Telearbeit stattfindet, den Arbeitgeber verpflichtet, die Anwesenheit eines Arbeitnehmers in diesem Land zu melden (nach dem Vorbild der frz. "SIPSI"-Meldungen, auch wenn die Entsendung auf eigene Rechnung nach französischem Recht von dieser Meldung befreit ist; in anderen Ländern könnte die Situation jedoch anders sein).

III. Welche Sozialversicherungsgesetze gelten?

Wir werden hier den Fall eines Arbeitnehmers behandeln, dessen Telearbeit in einem anderen Land der Europäischen Union stattfindet. Für Arbeitnehmer, die sich in ein Drittland begeben, ist das meistens bestehende bilaterale Abkommen zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme zwischen Frankreich und diesem Zielland zu beachten.

Hinsichtlich der Sozialversicherungsgesetzgebung (einschließlich Krankheit/Mutterschaft/Vaterschaft, Berufsunfälle und -krankheiten, Familienleistungen, Todesfallversicherung, Arbeitslosenversicherung, Rente und Zusatzrente) ist zu unterscheiden, ob der Telearbeiter seine Aufgaben in einem einzigen oder in mehreren Ländern ausübt.

Wenn der Telearbeiter seine Tätigkeit in einem einzigen Land ausübt:

- Internationale Telearbeit kann nicht mit dem Begriff der Entsendung gleichgesetzt werden. Diese liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer vorübergehend im Namen seines Arbeitgebers im Ausland arbeitet, um einen Auftrag auszuführen. Bei der internationalen Telearbeit verlässt der Arbeitnehmer Frankreich jedoch nicht für die Dauer eines Auftrags, sondern um seine Tätigkeit, die identisch bleibt, von einem Wohnsitz im Ausland aus auszuüben. Wenn hier eine Entsendung angenommen würde, würde dies bedeuten, dass der Arbeitnehmer weiterhin dem französischen Sozialversicherungsrecht angehört;
- Andernfalls gilt das Sozialversicherungsrecht des Landes, in dem die Telearbeit ausgeübt wird.

Befindet sich der Telearbeiter in einer Situation der Mehrfachbeschäftigung (d. h. wenn er seine Tätigkeit in mehreren Ländern ausübt), richtet sich die Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungssystems grundsätzlich nach seinem Wohnsitzstaat, sofern er dort einen wesentlichen Teil seiner Tätigkeit ausübt: in der Praxis mindestens 25% seiner Arbeitszeit und/oder seines Entgelts. Übt der Telearbeiter jedoch keinen wesentlichen Teil seiner Tätigkeit in seinem Wohnsitzstaat aus, so gilt grundsätzlich das Sozialversicherungssystem des Mitgliedstaats, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Um im Zusammenhang mit der immer beliebter werdenden internationalen Telearbeit von dieser Regel abzuweichen, haben einige europäische Staaten, darunter Frankreich, am 16. Juli 2022 ein Rahmenabkommen unterzeichnet, das am 1. Juli 2023 in Kraft getreten ist. Dieses Abkommen ermöglicht es Arbeitnehmern aus den Unterzeichnerstaaten – für eine anfängliche Dauer von drei Jahren auf Antrag und im gegenseitigen Einvernehmen mit dem ebenfalls in einem Unterzeichnerstaat ansässigen Arbeitgeber – im Sozialversicherungssystem ihres gewöhnlichen Arbeitslandes versichert zu bleiben, sofern die Telearbeit weniger als 50 % der Gesamtarbeitszeit ausmacht.

In jedem Fall sollte der Arbeitgeber zur Klärung der Situation eine A1-Bescheinigung beantragen, die festlegt, welche Sozialversicherungsgesetzgebung für den Zeitraum der internationalen Telearbeit gilt.

IV. Muss der Arbeitnehmer ein Visum / eine Arbeitserlaubnis haben?

Innerhalb der Europäischen Union gibt es für einen europäischen Arbeitnehmer, der in einem anderen Land arbeiten möchte, keine Einwanderungshindernisse. Vorsicht ist jedoch geboten, wenn es sich um einen Arbeitnehmer aus einem nichteuropäischen Land handelt, der zwar eine gültige Arbeitserlaubnis für Frankreich hat, aber nicht automatisch in einem anderen EU-Land arbeiten darf.

Wenn ein Arbeitnehmer außerhalb der Europäischen Union telearbeiten möchte, benötigt er, abgesehen von einigen Ausnahmen, ein Visum und eine Arbeitserlaubnis, die von diesem Land ausgestellt werden. Bevor Sie eine Entscheidung treffen, sollten Sie prüfen, ob in dem betreffenden Land diese Formalitäten und die damit verbundenen Kosten nicht zu Lasten des Arbeitgebers gehen. Wenn der Arbeitgeber dem Antrag des Arbeitnehmers stattgibt, empfiehlt es sich, im Zusatz zum Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers festzulegen, dass die Telearbeit aus dem Ausland ausschließlich auf Initiative des Arbeitnehmers erfolgt und dass es folglich Sache des Arbeitnehmers ist, die notwendigen Schritte zu unternehmen, um ein Visum / eine Arbeitserlaubnis in dem Land der Telearbeit zu erhalten.

V. Wo ist der Arbeitnehmer steuerpflichtig?

Arbeitnehmer sind grundsätzlich in dem Land, in dem sie steuerlich ansässig sind, mit ihrem gesamten weltweiten Einkommen steuerpflichtig. Der Staat, in dem die berufliche Tätigkeit ausgeübt wird, kann die hieraus erzielten Gehälter aber ebenfalls, z. B. mit einer Quellensteuer, besteuern.

In den meisten von Frankreich abgeschlossenen internationalen Steuerabkommen gibt es als Ausnahme hiervon eine „Klausel über vorübergehende Einsätze“, die es einem Arbeitnehmer ermöglicht, in seinem steuerlichen Ansässigkeitsstaat steuerpflichtig zu bleiben, auch wenn er von einem anderen Land aus arbeitet, sofern bestimmte Bedingungen erfüllt sind. Insbesondere darf sich der Arbeitnehmer nicht länger als 183 Tage in dem anderen Land aufhalten.

VI. Ändert Telearbeit außerhalb Frankreichs die Pflichten des Arbeitgebers?

In Frankreich, wie in vielen anderen Ländern, muss der Arbeitgeber vom Gehalt seiner Arbeitnehmer Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge abführen.

Wenn ein Arbeitnehmer, der aus dem Ausland telearbeitet, in seinem Telearbeitsland einkommensteuerpflichtig und/oder sozialversicherungspflichtig wird, hat sein Arbeitgeber in der Regel ähnliche Verpflichtungen zur Entrichtung dieser Abgaben. Dies wird für den Arbeitgeber bedeuten, dass er sich im Telearbeitsland bei den zuständigen Behörden identifizieren und die erforderlichen Erklärungen und Zahlungen vornehmen muss. Möglicherweise ist auch ein Gehaltsnachweis erforderlich, der nach den Standards des Telearbeitslandes erstellt wird. Es ist daher wichtig, die anwendbare lokale Gesetzgebung zu kennen.

VII. Kann Telearbeit eine Betriebsstätte des Arbeitgebers begründen?

Eine Betriebsstätte in einem Staat zu haben bedeutet, dort besteuert zu werden.

Eine Betriebsstätte kann schon durch die bloße Ausübung der Tätigkeit eines Arbeitnehmers entstehen, wenn dieser gewöhnlich Verträge abschließt oder regelmäßig eine führende Rolle spielt, die zum Abschluss von Verträgen durch seinen Arbeitgeber führt.

In diesem Fall muss sich der Arbeitgeber in dem Land, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird, identifizieren und dort Körperschaftsteuer zahlen, andernfalls drohen hohe Strafen.

Die Art der Tätigkeiten, die der Telearbeiter im Ausland ausübt, sollte daher sorgfältig geprüft werden.

Die Aktualisierung des OECD-Mustersteuerabkommens vom November 2025 hat klargestellt, in welchen Fällen der Wohnsitz eines Arbeitnehmers eine Betriebsstätte für das Unternehmen, das ihn beschäftigt, darstellen kann.

- Bei weniger als 50% der jährlichen Arbeitszeit, die in einem Staat geleistet wird, liegt in der Regel keine Betriebsstätte vor.
- Bei mehr als 50% muss die Analyse genauer erfolgen und stützt sich im Wesentlichen auf das Vorliegen eines echten wirtschaftlichen Grundes, wie beispielsweise die direkte Betreuung von Kunden, Lieferanten oder Projekten in dem betreffenden Staat.

VIII. Was ist bei internationaler Telearbeit in Bezug auf den Datenschutz zu beachten?

Internationale Telearbeit wirft Fragen in Bezug auf die Sicherheit, Vertraulichkeit und Integrität von Unternehmensdaten auf. So bietet zum Beispiel eine öffentliche Wi-Fi-Verbindung in einem Hotel, die von einem Arbeitnehmer im Rahmen der Telearbeit genutzt wird, nicht die notwendigen Sicherheitsgarantien, um den Datenschutz zu gewährleisten.

Es ist daher Aufgabe des Arbeitgebers, seinen Arbeitnehmern sichere Arbeitsmittel (Computer, Mobiltelefon, Internetanschluss usw.) zur Verfügung zu stellen und die Arbeitsmittel von Arbeitnehmern zu kontrollieren, die mit seiner Erlaubnis auf ihre persönlichen Geräte zurückgreifen.

IX. Welche Maßnahmen müssen zur Sicherung der IT-Werkzeuge ergriffen werden?

Der Arbeitgeber muss technische Maßnahmen zur Sicherung der IT-Werkzeuge implementieren (Firewall, Antivirus, VPN, Protokollierung der Aktivitäten usw.) sowie Maßnahmen zur Kontrolle des Zugriffs auf diese Geräte umsetzen.

So gewährleisten die Verwendung sicherer Passwörter und starker oder mehrstufiger Authentifizierungssysteme einen ersten Schutz vor unbefugtem Zugriff auf die Ressourcen des Unternehmens.

Darüber hinaus muss eine IT-Charta für die Arbeitnehmer erstellt werden, die die Regeln für die Nutzung der Informationssysteme vorsieht, z. B. Regeln für die Authentifizierung bei Unternehmenskonten, Sicherheitsregeln für die Aktualisierung von Geräten oder den Zugang zu Arbeitsplätzen.

Unsere Teams stehen Ihnen gerne zur Verfügung, um Ihre Fragen zum Thema internationale Telearbeit zu beantworten.



Viviane KROSSE
Partnerin,
Avocat à la Cour
vkrosse@soffal.fr



Nikolaj MILBRADT
Partner,
Avocat à la Cour
nmilbradt@soffal.fr



Nicola CHAUDESSOLLE
Partnerin,
Avocat à la Cour
nchaudessolle@soffal.fr



Gabrielle MENARD
Avocat à la Cour
gmenard@soffal.fr



Anastasiya BURIMOVA
Steuerjuristin
aburimova@soffal.fr