

Flexible Arbeit, klare Grenzen:

Rechtssicherheit im Zeitalter von Remote Work und Workation

Grenzüberschreitende Aspekte

Webinar 15.02.2024

AGENDA

- I. Einleitung
- II. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte
- III. Nationale Aspekte Deutschland / Österreich / Polen / Spanien
- IV. Steuerrechtliche Aspekte
- V. Fazit / Empfehlungen

I. EINLEITUNG

I. EINLEITUNG

- Knapp 25% der **deutschen Beschäftigten** haben im Jahr 2022 aus dem **Homeoffice** gearbeitet., branchenabhängig sogar bis zu 73% (Verwaltungs- und Bürotätigkeiten) , 7,5 % aller Beschäftigten arbeiten durchgehend aus dem Homeoffice
- 48% der **österreichischen Arbeitgeber** gaben 2022 an, (fast) alle ihrer Mitarbeiter seien zumindest zeitweise **von zuhause** aus tätig.
- **Spanien** ist bei verschiedenen Umfragen unter Beschäftigten das Zielland Nummer 1 für Telearbeit / **Remote Work** aus dem Ausland.
- In **Polen** haben 2020 8,9% der Arbeitnehmer zwischen 15 und 64 Jahren aus dem **Homeoffice** gearbeitet. Bei den Männern ist die gestiegene Präferenz für Home Office stärker erkennbar.
- 15% der 18- bis 24-Jährigen und 9% der 25- bis 34-Jährigen haben in den letzten zwei Jahren **Workation** wahrgenommen.
- Von knapp 20% der Geschäftsreisenden wird „**Bleisure**“ -eine Möglichkeit, um private und dienstliche Reisezeit zu verbinden - genutzt.

I. BEGRIFFSERLÄUTERUNG

■ „Workation“:

- Kombination aus Arbeit und Urlaub
- Die Arbeitsform der Telearbeit wird für einen bestimmten Zeitraum aus einer fremden Umgebung, z.B. einem festen Urlaubsort oder einer Reise mit verschiedenen Zielen, durchgeführt.
 - Workation = Wortneuschöpfung aus den Begriffen „Work“ und „Vacation“
 - Vorübergehende Verbindung der Arbeit mit Urlaub

■ „Bleisure“:

- Wird als Oberbegriff für die Verlängerung oder Verbindung einer geschäftlichen Reise mit einer privaten Reise verwendet.
 - Bleisure = Wortneuschöpfung aus den Begriffen „Business“ (Geschäft) + „Leisure“ (Freizeit)
 - Vorübergehend

■ „Homeoffice“:

- Arbeit im Homeoffice liegt vor, wenn ein Dienstnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung idR unter Verwendung von IT-Technologie erbringt.
- Gesetzlich in vielen Ländern definiert

I. BEGRIFFSERLÄUTERUNG

- **„Telearbeit“ oder „Remote Work“:**
 - Verrichtung von Arbeit außerhalb der betrieblichen Räumlichkeiten des Arbeitgebers unter Verwendung von Informationstechnologien (zB im ausländische Wohnsitzstaat oder aus Urlaubsland),
 - Telearbeit wird auch als Überbegriff für Home-Office und Mobile Work verwendet*
 - In der Regel dauerhaft oder längerfristig
 - Nicht unbedingt in der eigenen Wohnung
 - Nicht einheitlich definiert

- **„Entsendung“:**
 - DN und DG vereinbaren unabhängig von den spezifischen Interessen vorübergehend (bis 24 Monate) die Verrichtung der Arbeit im Ausland, vorübergehende Änderung des Dienstortes
 - DN bleibt weisungsgebunden; 100% der Arbeitszeit im Ausland; Begriff durch die EU-Entsende-RL definiert

* Zu den Begriffen *Reichl*, Grenzüberschreitender Mitarbeiterereinsatz, ZAS 2023/20

II. ARBEITS- und SOZIALVERSICHERUNGS- RECHTLICHE ASPEKTE

I. WICHTIG ZU BEACHTEN

- Problem: Begriffe Workation, Bleisure passen nicht in die arbeitsrechtliche Terminologie
- Bei einem grenzüberschreitenden Sachverhalt ist immer das anwendbare Recht sowie die damit einhergehenden Aspekte hinsichtlich
 - Arbeitsrecht,
 - Sozialversicherungsrecht und
 - Steuerrecht

zu beachten. In der Regel sind entweder zeitliche Aspekte (Dauer oder Aufteilung der Tätigkeiten in anderen Ländern) für eine Änderung beachtlich

II. ARBEITSRECHT

- Generell freie Rechtswahl (Art 8 Abs 1 ROM-I-VO)
 - Anknüpfungspunkt Recht des **gewöhnlichen Arbeitsortes**
 - Rechtswahl nur nach Günstigkeitsprinzip, dh Rechtswahl darf gegenüber dem gesetzlich anwendbaren Recht nicht verschlechternd für den Dienstnehmer sein
 - Theoretisch anwendbare (Art 8 Abs 2-4 ROM-I-VO) zwingende DN-Schutzbestimmungen dürfen nicht übergangen werden
 - Bei **Remote-Work**: Recht des (ausländischen) Wohnsitzstaates
 - Bei **Workation/Bleisure**: Ansässigkeitsstaat des Dienstgebers / gewöhnlicher Arbeitsort
 - Bei Kollision einer Schutzbestimmung mit gewähltem Recht
 - Schutznorm (Eingriffsnorm) verdrängt das gewählte Recht
 - Gewähltes Recht ist lediglich für diese Norm unwirksam
 - Im Übrigen bleibt Rechtswahl gültig

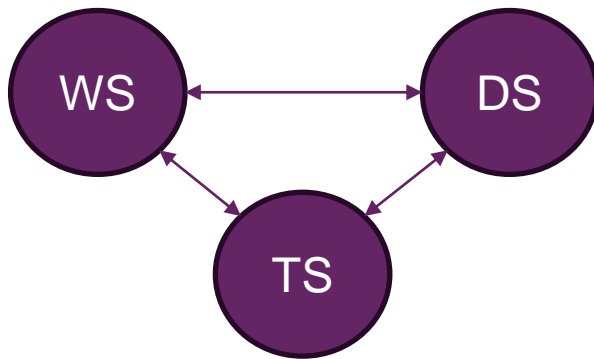
II. SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

- VO (EG) Nr. 883/2004
 - *Zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit*
- VO (EG) Nr. 987/2009
 - *Zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der VO (EG) Nr. 883/2004*
- VO (EU) Nr. 465/2012
 - *Zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und VO (EG) Nr. 987/2009*
- Multilaterale europäische Rahmenvereinbarung seit 01.07.2023 für Telearbeit
- Leitfaden zur Telearbeit vom 01.07.2023 (*AC 137/23 Guidance Note on telework, European Commission*)

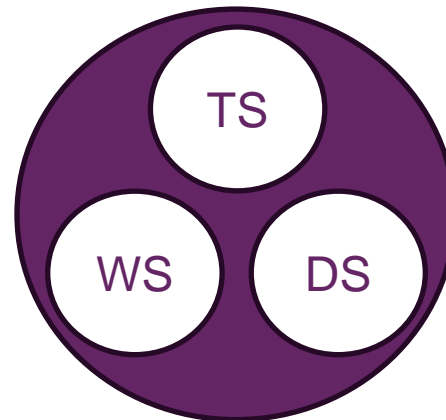
II. SOZIALVERSICHERUNGSRECHT MEHRFACHTÄTIGKEIT



zB Workation Tätigkeit im
Ausland



zB Entsendung, Bleisure,
Workation in „drittem“
Tätigkeitsstaat



Standard-
Ausgangssituation

TS ... Tätigkeitsstaat
DS ... Dienstgebersitzstaat
WS ... Wohnsitzstaat



zB
grenzüberschreitender
Pendler



zB regelmäßiges Home
Office im „Ausland“ aus
Sicht des Dienstgebers

II. SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

- Grundprinzipien
 - Prinzip der **Einfachversicherung**
Personen unterliegen den Vorschriften nur eines Mitgliedstaats
 - **Territorialitätsprinzip** (Sozialversicherungsrecht jenes Staates, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird)
 - Sonderregelungen für **Entsendungen** (vorübergehende Tätigkeit in einem anderen Staat)
 - **und Mehrfachtigkeit** (wenn Tätigkeit in mehreren Staaten alternierend ausgeübt wird, zB grenzüberschreitendes Home-Office)

II. SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

- Grundprinzipien / Grundbegriffe
 - „**Wohnsitzstaat**“: Ort des gewöhnlichen Aufenthalts / Lebensmittelpunkt, Abgrenzung wichtig, wenn Lebensmittelpunkt nicht im Tätigkeitsstaat liegt
 - **Gewöhnlicher Arbeitsort**: Der Staat, in dem oder *von dem* aus der DN unter Berücksichtigung sämtlicher Gesichtspunkte seine Verpflichtungen gegenüber seinem DG im Wesentlichen erfüllt. In Ermangelung eines Mittelpunkts der Tätigkeit: der Ort, an dem der *größte Teil der Arbeit* ausgeübt wird**, wechselt nicht, wenn der DN seine Arbeit vorübergehend in einem anderen Staat verrichtet

*Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

** EuGH, 15.03.2011 - C-29/10 Heiko Koelzsch gegen État du Großherzogtum Luxemburg;

II. SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

- **Mehrfachtigkeit**
- = wenn Dienstnehmer in 2 oder mehr Mitgliedstaaten gewöhnlich tätig ist, richtet sich die Sozialversicherungszuständigkeit nach den Vorschriften
 - des Wohnsitzstaates, wenn dort **wesentlicher Teil** der Tätigkeit ausgeübt wird (> 25%)
 - des Sitzstaates des Dienstgebers, wenn **kein wesentlicher Teil** der Tätigkeit im Wohnsitzstaat ausgeübt wird
 - des Wohnsitzstaates, wenn Kein wesentlicher Teil der Tätigkeit im Wohnsitzstaat ausgeübt wird und Mindestens **zwei Dienstgeber** ihren Sitz außerhalb des Wohnsitzstaats haben
 - Ausnahmeregelungen nach der neuen europäischen Rahmenvereinbarung für Telearbeit, -> Sozialversicherungszuständigkeit richtet **sich bis 50% Tätigkeit im Wohnsitzstaat** dennoch nach den Rechtsvorschriften des Dienstgeberstaates.

II. SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

- Kriterien für Wechsel / Verbleib der SV-Zuständigkeit
 - Abgrenzung Entsendung Art 12 / Mehrfachtigkeit Art 13
 - Ausmaß der Tätigkeit (bei vereinbarter Tätigkeit im Ausland)
 - maximale Aufenthaltsdauer von 24 Monaten (bei Entsendung)
 - Ausübung von mehr als **25%** der Tätigkeit im Wohnsitzstaat -> Wechsel der Sozialversicherungszuständigkeit in den Wohnsitzstaat
 - Ansonsten verbleib der Sozialversicherung im Sitzstaat des Dienstgebers, **wenn weniger als 25%** der Tätigkeit im Wohnsitzstaat erbracht wird
 - **Ausnahmen** für Telearbeit / Remote Work / Home-Office sofern IT gestützt + Ausübung im Wohnsitzstaat, bis 49% Tätigkeit Verbleib im Recht des Dienstgeberstaates

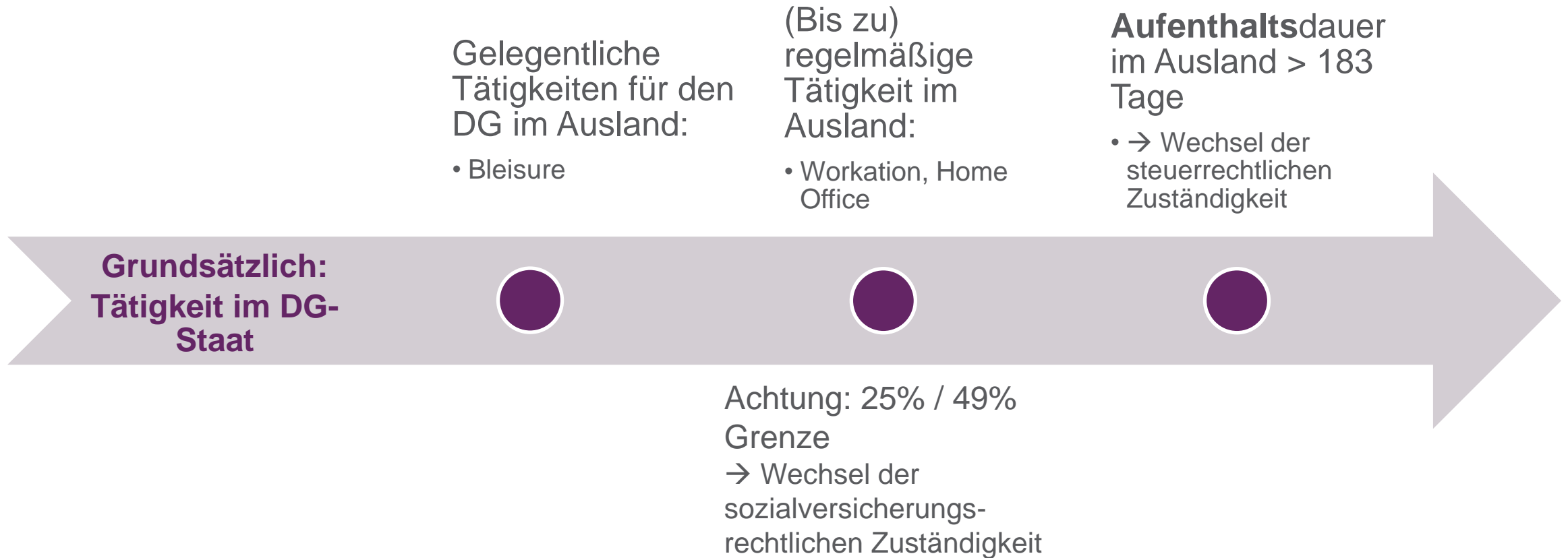
II. SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

- Bilaterale / multilaterale Ausnahmevereinbarungen
 - Multilaterale europäische Rahmenvereinbarung
 - Regelt grenzüberschreitende Telearbeit / Home-Office
 - Rahmenvereinbarung aufgrund Art 16 (1) der VO (EG) Nr. 883/2004
 - Erhöhung des Schwellenwerts bis 49% Telearbeit für Verbleib der SV-Zuständigkeit im DG-Staat auf Antrag, maximal für drei Jahre, Verlängerung möglich
 - Seit 01.07.2023 in Kraft (Bei Antragstellung bis 30.06.2024 rückwirkend ab 01.07.2023)
 - Für Arbeiten im (ausländischen) **Wohnsitzstaat** unter Verwendung von **Informations- & Kommunikationstechnologie**
 - Gilt zB für Österreich, Deutschland, Polen, Spanien
 - Antrag auf Abschluss einer bilateralen Ausnahmevereinbarung
 - Fehlende Voraussetzung der Rahmenvereinbarung oder > 50% Telearbeit im Ausland
 - An das zuständige Bundesministerium, **Kein Rechtsanspruch!!**

II. SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

- Antragstellung iSd Europäischen Rahmenvereinbarung erfolgt durch den Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer
- Antragstellung bei der zuständigen Stelle des Staates, dessen Rechtsvorschriften anwendbar sein sollen
 - **AUT:** Dachverband der Sozialversicherungen
 - **GER:** GKV-Spitzenverband, Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA)
 - **POL:** Online-Plattform für elektronische Dienstleistungen der Sozialversicherungsanstalt (poln: PUE ZUS)
 - **ESP:** Tesorería General de la Seguridad Social
- Zuständige Behörde stellt auch A1 Bescheinigung aus

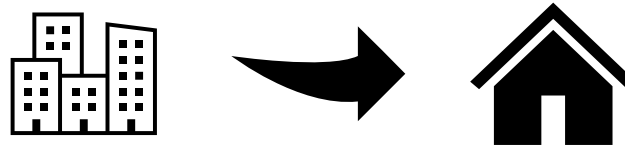
II. SOZIALVERSICHERUNGSRECHT



BEISPIELE

The background features a series of overlapping, three-dimensional diamond shapes. Some are rendered in a light gray color, while others are in a darker, muted purple. The lighting creates soft shadows, giving the shapes a sense of depth and volume. The overall composition is clean and modern.

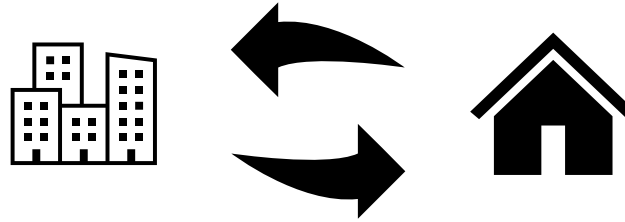
BEISPIELE – ENTSENDUNG



- **Sachverhalt 1:** DN arbeitet gewöhnlich am Sitz des Dienstgebers, bleibt für die nächsten 4 Wochen **zur Gänze** im ausländischen Home Office (Wohnsitzstaat), um sich auf ein Projekt konzentrieren zu können.
- **Sachverhalt 2:** DN arbeitet gewöhnlich am Sitz des Dienstgebers, bleibt für die nächsten paar Wochen wegen Betreuungspflichten im ausländischen Home Office im Wohnsitzstaat.
 - (Sozialversicherungs)rechtlich als **Entsendung gem Art 12*** zu qualifizieren (vorübergehend):
 - SV Zuständigkeit bleibt im Staat mit Sitz oder Niederlassung des Dienstgebers
 - Arbeitsrecht bleibt unverändert
 - Steuerrecht bleibt bis Aufenthalt von bis zu 183 Tage grundsätzlich unverändert, jedoch Besteuerungsrecht zeitanteilig wenn Betriebsstätte begründet wird

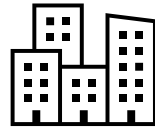
*Leitfaden zur Telearbeit vom 01.07.2023

BEISPIELE – MEHRFACHTÄTIGKEIT / HOME OFFICE



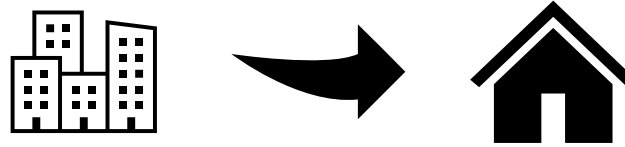
- **Sachverhalt 1:** Dienstnehmer arbeitet für **2 Tage pro Woche** oder abwechselnd im Wochenintervall im ausländischen Home Office (im Wohnsitzstaat) = ca 40%.
- **Sachverhalt 2:** Dienstgeber reglementiert maximal erlaubte Anzahl für Home Office Tage im Jahr auf < 50% und ausländischer Dienstnehmer nutzt dieses Angebot (im Wohnsitzstaat).
 - Rechtlich als **Mehrfachtätigkeit gem Art 13** zu qualifizieren (dauerhafter Charakter)
 - Grundsätzlich Sozialversicherung des Wohnsitzstaates (wenn Tätigkeit > 25% dort)
 - ABER Antrag auf Erhöhung des Schwellenwertes auf bis zu 49% → SV Zuständigkeit des Staates mit Sitz oder Niederlassung des Dienstgebers
 - Arbeitsrechtliche Vorschriften kann uU auch Recht des Wohnsitzstaates Kriterien Art 8 Rom I (Recht des **Staates der engeren Verbindung**)
 - Steuerrechtliche Vorschriften des DG-Staates (hohe Wahrscheinlichkeit einer Betriebsstätte)
 - Andere Beurteilung wenn Home-Office Anteil größer als 50%!!!

BEISPIELE – REMOTE WORK



- **Sachverhalt 1:** DN lebt und arbeitet dauerhaft im Ausland.
 - **Sachverhalt 2:** DN hat Wohnsitz im Ausland A, arbeitet dauerhaft im Ausland B (Mitgliedsstaat)
-
- Ergebnis:
 - SV Zuständigkeit des Tätigkeitsstaates (Territorialitätsprinzip)
 - Arbeitsrechtliche Vorschriften des Tätigkeitsstaates, Vorschriften des Dienstgeberstaates können vereinbart werden, wenn Günstigkeit
 - Steuerrechtliche Vorschriften des Tätigkeitsstaates (vorbehaltlich DBA)

BEISPIELE – WORKATION



- **Sachverhalt 1:** Dienstnehmer arbeitet gewöhnlich am Sitz des Dienstgebers, verlängert seinen Aufenthalt am Urlaubsort und bleibt noch vier Wochen im Ausland zum Arbeiten.
 - **Sachverhalt 2:** Dienstnehmer arbeitet gewöhnlich am Sitz des Dienstgebers, fährt auf Urlaub und bleibt wenige Wochen bis zur Auftragserfüllung im Urlaubsland gleich dort.
-
- Rechtlich als **Entsendung iSd Art 12 *** zu qualifizieren:
 - Keine Home Office Tätigkeit, keine Tätigkeit im Wohnsitzstaat
 - SV Zuständigkeit bleibt im Staat mit Sitz oder Niederlassung des AG, (Europäische Rahmenvereinbarung Telearbeit gilt nicht, da Tätigkeit nicht im Wohnsitzstaat)
 - Arbeitsrecht bleibt unverändert
 - Steuerrecht bleibt bis Aufenthalt von bis 183 Tagen unverändert (vorbehaltlich DBA, eher keine Betriebsstätte anzunehmen)

III. NATIONALE ASPEKTE ZUR EINFÜHRUNG VON „NEW WORK“ – MODELLEN



DEUTSCHLAND

III. NATIONALE ASPEKTE – DEUTSCHLAND

■ Generell:



- Schriftliche Vereinbarungen zur Absteckung des rechtlichen Rahmens sämtlicher der genannten Arbeitsmodelle sind zur Vermeidung von rechtlichen Auseinandersetzungen von hoher Bedeutung.
 - Kann individualrechtlich mit dem jeweiligen Mitarbeiter oder kollektivrechtlich durch eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.
- Kein gesetzlicher Anspruch des DN auf Homeoffice oder Workation.

■ Arbeitsrechtliche Aspekte Homeoffice:

- Mindestbestandteile der Homeofficevereinbarung sollten Regelungen u.a. zu folgenden Punkten beinhalten:
 - Arbeitsort (**P**: Gesetzliche Feiertage bei unterschiedlichen Bundesländern)
 - Aufwendungsersatz
 - Arbeitsmittel
 - Arbeitszeit
- Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG bei Betriebsvereinbarung beachten!

III. NATIONALE ASPEKTE – DEUTSCHLAND

■ **Arbeitsrechtliche Aspekte Homeoffice (2):**

- Recht auf Widerruf sollte wirksam vereinbart werden (Homeofficevereinbarung kann Änderung des Arbeitsvertrags darstellen).
 - Widerruf bedarf einer Abwägung unter Einbeziehung des Interesses des AN!
 - Widerrufsklausel muss zudem AGB-rechtlicher Überprüfung standhalten!
- Einhaltung des Arbeitsschutzes muss vom Arbeitgeber auch im Homeoffice sichergestellt werden.
 - Wirksames Zutrittsrecht zur Wohnung des AN sollte in der Vereinbarung enthalten sein.
- Einhaltung des Datenschutzes sollte beachtet werden.
 - Verpflichtung des AN zu diversen Sicherheitsvorkehrungen sollte in einer entsprechenden Vereinbarung enthalten sein.

■ **Arbeitsrechtliche Aspekte Workation:**

- Anwendbares Recht auf das Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem Beschäftigungsort, gem. Art. 8 Rom-I-VO. Kann zur Unanwendbarkeit des deutschen Arbeitsrechts führen.
 - Anwendbarkeit des deutschen Rechts unbedingt vereinbaren.
- Nachweispflichten gemäß § 2 II NachwG sind einzuhalten.
- Die oben genannten Aspekte des Homeoffice sind auch bei der „Workation“ zu beachten!

III. NATIONALE ASPEKTE – DEUTSCHLAND

■ **Arbeitsrechtliche Aspekte Bleisure:**

- Generell kann es dem Arbeitnehmer nicht verboten werden, sich nach einer dienstlichen Reise zu Freizeitwecken noch am Ort der Dienstreise aufzuhalten. Der Arbeitnehmer kann wiederum auch nicht verlangen, die (höheren) Kosten für eine spätere Rückkehr zum Dienst- oder Wohnort erstattet zu bekommen.
- Als Benefit für Mitarbeiter kann jedoch die Möglichkeit/ ein Anreiz für „Bleisure“ eingeführt werden, wobei insbesondere eine Kostenregelung getroffen werden sollte.
 - Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung möglich
 - Kostenregelung z.B.: Lediglich die Mehrkosten ggü. einer direkten Rückreise trägt der Arbeitnehmer.
- Dienstliche und private Reisezeit sind ansonsten strikt zu trennen und für die Bewertung sämtlicher rechtlicher Aspekte relevant.
 - Dienstliche Reisezeit ist grundsätzlich zu vergüten, mit Ausnahme der Pausen-, Ruhe- und Schlafenszeiten.
 - Abweichende Regelungen durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag möglich.

III. NATIONALE ASPEKTE – DEUTSCHLAND

■ **Arbeitszeitrechtliche Aspekte**

- Bislang keine ausdrückliche allgemeine gesetzliche Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit
- Aber: Das Bundesarbeitsgericht entschied mit Beschluss vom 13.09.2022 (1 ABR 22/21), dass Arbeitszeit erfasst werden muss.
- BAG macht nur allgemeine Vorgaben (Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit müssen erfasst werden), elektronische Zeiterfassung wird nicht vorgeschrieben

III. NATIONALE ASPEKTE – DEUTSCHLAND

- Zeiterfassung kann an Arbeitnehmer delegiert werden
- Pflicht zur Zeiterfassung gilt auch im Homeoffice und bei Workation und Bleisure
- Bei Arbeit im Ausland muss unter Umständen lokales Arbeitszeitrecht und Recht bzgl. Arbeitszeiterfassung beachtet werden.

III. NATIONALE ASPEKTE – DEUTSCHLAND

- **Sozialversicherungsrechtliche Aspekte Homeoffice:**
 - Auch im Homeoffice ist die Tätigkeit des DN von der Unfallversicherung des AG umfasst, sofern der Unfall sich im Rahmen einer betriebsbedingten Tätigkeit ereignet. Wann dies der Fall ist, ist immer wieder Thema von richterlichen Entscheidungen.
 - Mittlerweile ist auch der notwendige Umweg, um Kinder während der Arbeitszeit unterzubringen, von der gesetzlichen Unfallversicherung erfasst.
- **Sozialversicherungsrechtliche Aspekte Workation:**
 - Bei – zeitlich befristeter – Entsendung ins Ausland besteht Schutz durch gesetzliche Unfallversicherung fort.

III. NATIONALE ASPEKTE – DEUTSCHLAND

- **Sozialversicherungsrechtliche Aspekte „Bleisure“:**
 - Unfall-Versicherungsschutz besteht lediglich bei „dienstlicher Tätigkeit“. Sollte die Schadensursache in einer Tätigkeit liegen, die nicht mehr vom Belang einer grundsätzlich versicherten Tätigkeit umfasst ist, liegt kein Versicherungsschutz vor.
 - Hier sollte ein Hinweis an den AN erfolgen und er auf den Abschluss entsprechender privater Versicherungen (Auslandskranken-, Haftpflicht-, Unfallversicherung usw.) hingewiesen werden.

III. NATIONALE ASPEKTE – DEUTSCHLAND

■ Steuerrechtliche Aspekte

- Auch bei Verbindung einer Dienstreise mit einem Urlaub stellen die vom Arbeitgeber getragenen Fahrt- bzw. Flugkosten in der Regel keinen zu versteuernden geldwerten Vorteil dar.
- Ausnahme: Die privat veranlassten Reisetage führen zu einer abgrenzbaren Erhöhung der Fahrt- bzw. Flugkosten. Dann liegt in der Höhe der Mehrkosten, wenn sie vom Arbeitgeber getragen werden, ein geldwerter Vorteil vor.



ÖSTERREICH

III. NATIONALE ASPEKTE – ÖSTERREICH

■ **Arbeits- und Sozialversicherungsrechtliche Aspekte**

– **Home-Office:**

- Gesetzlich geregelt (2h AVRAG, 175 ASVG)
- Regelmäßige IT-gestützte Leistungen, aber auch Bearbeitung ausgedruckter Unterlagen
- Nur in Wohnung / Wohnhaus (Inklusive Nebenwohnsitz und Wohnung naher Angehöriger)
- Schriftliche Vereinbarung erforderlich, kein Rechtsanspruch
- Arbeitszeitgesetz und Arbeitszeitvereinbarung gilt weiter, Arbeitsschutzvorschriften (im Wesentlichen) und Datenschutz auch im Home-Office anwendbar
- Arbeits-Unfallversicherungsschutz für Home Office Tätigkeit auch für Wegunfälle gesetzlich geregelt
- Grundsätzlich hat Dienstgeber (digitale) Arbeitsmittel zu stellen, Laptop, Datenverbindung etc
- oder Abgeltung der angemessenen und erforderlichen Kosten

III. NATIONALE ASPEKTE – ÖSTERREICH

– **Workation:**

- Keine rechtliche Grundlage, Mischform gesetzlich nicht vorgesehen,
- Gesetz regelt Arbeit oder Urlaub
- Anwendbares Recht nach ROM I VO (Rechtswahlklausel möglich)
- Vereinbarung notwendig/empfohlen
 - Zeitliche Abgrenzung Arbeitszeit / Freizeit, Normalarbeitszeit, Urlaubsverbrauch, Arbeitstätigkeit
 - Eingeschränkter Unfallversicherungsschutz, idR kein Arbeitsunfall-Versicherungsschutz
 - Erreichbarkeit, Rückkehrpflicht, Kostenerstattung
 - Wann konkret ist Konsum von Urlaub (→ stundenweiser Konsum unzulässig!)
- Kein Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten
- Arbeitszeitregelungen und Arbeitszeitvereinbarungen anwendbar

– **Bleisure:**

- IdR kein Arbeits-Unfallversicherungsschutz
- Kein Rechtsanspruch auf Bleisure / Kostentragung für Mehrkosten durch verspätete Rückreise
 - Rückreise gilt grundsätzlich als dienstliche Reisezeit
 - Kostenübernahme → Sachbezug!

III. NATIONALE ASPEKTE – ÖSTERREICH

- **Telearbeit*** (zum Teil auch „work from anywhere“ genannt):
 - **Keine** gesetzliche Regelung, zu Teil Überbegriff für Home-Office und Mobile Work
 - Regelmäßige Verrichtung von Arbeit außerhalb der betrieblichen Räumlichkeiten des Arbeitgebers unter Verwendung von Informationstechnologien
 - **Unabhängig vom Ort** der Leistungserbringung (Wohnung, Haus inklusive Balkone, Terrassen oder Gärten, Co-Working-Space, Kaffeehaus, Park, Hotel...)
 - **Kein Arbeits-Unfallversicherungsschutz** für Wegunfälle
 - Keine gesetzlicher Kostenersatz, bzw keine Pflicht zur Bereitstellung IT Infrastruktur

* Siehe zu den Begriffen auch *Reichl, Grenzüberschreitender Mitarbeitereinsatz aus steuerrechtlicher und sozialversicherungsrechtlicher Perspektive, ZAS 2023/20, .*

POLEN

III. NATIONALE ASPEKTE – POLEN

■ **Generell:**

- Homeoffice **muss vereinbart werden;**
- Die Regeln für das Homeoffice **müssen** in einer **Regelung/Vereinbarung/Anweisung festgelegt werden;**
- Gelegentliches Homeoffice- bis zu **24 Tage** pro Jahr.

■ **Arbeitsrechtliche Aspekte des Homeoffice:**

- Pflichten des Arbeitgebers:
 - Bereitstellung der für das Homeoffice erforderlichen Arbeitsmittel;
 - Installation, Wartung und Instandhaltung von Arbeitsmitteln oder Übernahme der Kosten für diese Tätigkeiten;
 - Übernahme sonstiger Kosten, wenn dies vereinbart wurde;
 - Bereitstellung von Schulungen/Unterweisungen oder technischer Unterstützung, die für das Homeoffice erforderlich sind.

III. NATIONALE ASPEKTE – POLEN

■ **Arbeitsrechtliche Aspekte des Homeoffice:**

– Pflichten des Arbeitnehmers:

- Die gleichen Pflichten wie bei einer „klassischen“ Arbeit, z.B. die Sorgfaltspflicht;
- Anpassung des Arbeitsplatzes an die Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften;
- Kenntnisnahme von Unterlagen, die vom Arbeitgeber bereitgestellt werden, und Abgabe einer Erklärung, dass die Vorschriften bekannt sind und eingehalten werden;
- Ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes.

– Regeln für die Verwendung von Arbeitsmitteln durch den Homeoffice-Mitarbeiter:

- **Abgeltung der Kosten** in der mit dem Arbeitgeber vereinbarten Höhe;
- **Pauschalbetrag**, dessen Höhe den voraussichtlichen Kosten entspricht, die dem Arbeitnehmer bei der Leistung von Homeoffice entstehen.

III. NATIONALE ASPEKTE – POLEN

■ **Arbeitsrechtliche Aspekte Workation:**

- Das anwendbare Recht auf das Arbeitsverhältnis hängt gemäß Artikel 8 Rom I-VO vom Ort der Beschäftigung ab;
 - Das polnische Arbeitsrecht ist nicht immer anwendbar, aber die Anwendung dieses Rechts kann vereinbart werden.
- **Homeoffice = Workation**: Alle rechtlichen Aspekte des Homeoffice müssen auch im Falle der „Workation“ beachtet werden!

■ **Arbeitsrechtliche Aspekte Bleisure:**

- **Verbindung einer Dienstreise mit Erholung**. Während einer Dienstreise kann der Mitarbeiter in seiner Freizeit Aktivitäten wie die Erkundung der Umgebung genießen;
- „Bleisure“ kann als **Benefit** genutzt werden;
- Es ist wichtig, **die Dienstreise von der Freizeit** des Mitarbeiters **zu trennen!**
- Im Falle von Fernarbeit (Homeoffice) während „Bleisure“ müssen alle rechtlichen Aspekte des Homeoffice beachtet werden.

III. NATIONALE ASPEKTE – POLEN

- Der Arbeitgeber **darf überprüfen**, ob sich der Homeoffice-Mitarbeiter an seine Pflichten hält.
- **WICHTIG!**
 - Kontrollen müssen abgesprochen und während der Arbeitszeit am Arbeitsort durchgeführt werden.
 - Der Arbeitgeber passt die Art der Kontrolle an den Ort und die Art der Arbeit an.
 - Die Regeln für Kontrollen sollten in einem Dokument festgehalten werden.

III. NATIONALE ASPEKTE – POLEN

- **Die Verantwortung des Arbeitgebers:**
 - Bei dem Homeoffice gelten fast alle Gesundheitsschutz- und Sicherheitsvorschriften für die „klassische“ Arbeit, unter Berücksichtigung der Art des Homeoffice.
- Es ist zudem Folgendes zu berücksichtigen:
 - Arbeitsfaktoren und Prozesse, die ein besonderes Risiko für die Gesundheit oder das Leben darstellen;
 - vorbeugende Gesundheitsfürsorge.
- **ACHTUNG!**
 - Die arbeitsmedizinischen Untersuchungen in Polen sind sehr restriktiv.

III. NATIONALE ASPEKTE – POLEN

- **Datenschutzrechtliche Aspekte des Homeoffice:**
 - Das sollten Arbeitgeber in Bezug auf den Datenschutz bei Homeoffice beachten:
 - Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten einführen.
 - Falls nötig, Unterweisungen und Schulungen im Datenschutz anbieten.
 - Die Mitarbeiter zum Homeoffice und zum Datenschutz schulen, bevor sie mit der Arbeit aus dem Homeoffice beginnen.
 - Die Arbeitsgeräte angemessen gegen das Risiko von Datenverlust oder unbefugtem Zugriff sichern (Backups, Anti-Virus, VPN).
 - Als Verantwortlicher im Bereich der personenbezogenen Daten eine Risikobewertung nach der DSGVO für den Übergang zum Homeoffice durchführen.

III. NATIONALE ASPEKTE – POLEN

- **Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte des Homeoffice:**
 - Der Arbeitgeber sollte die in dem betreffenden Land geltende Regelung überprüfen.
 - Je nachdem, ob der Arbeitnehmer aus den EU-/EWR-Staaten und der Schweiz kommt, gelten unterschiedliche Regeln.
 - Doppelbesteuerungsabkommen
 - die 183-Tage-Frist.
- **A1 - BESCHEINIGUNG**
 - Die polnische Sozialversicherungsanstalt (ZUS) akzeptiert A1-Bescheinigungen für das Homeoffice!

III. NATIONALE ASPEKTE – POLEN

- **Versicherungsrechtliche Aspekte des Homeoffice:**
 - Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Versicherungen für die Arbeitnehmer abzuschließen.
 - Allerdings sind Versicherungen wie Unfallversicherungen und andere zu empfehlen.

SPANIEN

III. NATIONALE ASPEKTE – SPANIEN

- Gesetzliche Grundlage: Gesetz 10/2021, über die Fernarbeit („trabajo a distancia“ = Remote Work)
- Begriffe:
 - **Fernarbeit:** Die Arbeitstätigkeit wird während des gesamten oder eines Teils des Arbeitstages (mindestens jedoch zu **30% der gesamten Arbeitszeit**) in der Wohnung des DN oder an einem vom DN gewählten Ort ausgeführt
 - **Telearbeit** („teletrabajo“): Fernarbeit, die ausschließlich oder überwiegend mit Hilfe von Computern, Telematik- und Telekommunikationssystemen durchgeführt wird
 - **Präsenzarbeit** („trabajo presencial“): Arbeit, die am Arbeitsplatz oder an einem vom Unternehmen bestimmten Ort verrichtet wird

III. NATIONALE ASPEKTE – SPANIEN

■ **Arbeitsrechtliche Aspekte:**

– Generell:

- **Kein gesetzlicher Anspruch** auf (teilw.) Remote Work (bzw. auch nicht auf *Workation* oder *Bleisure*), weder des DN noch des AG
- Remote-DN haben dieselben Rechte wie Präsenz-DN, keine Diskriminierung möglich
- Minderjährige, Ausbildungs- und Praktikumsverträge: Max. 50% Remote-Work

– **Schriftliche Vereinbarung notwendig**

- zu Beginn der Arbeitstätigkeit (im Arbeitsvertrag selbst oder in einer separaten HO-Vereinbarung)
- jederzeit nachträglich, aber stets vor Beginn des Remote Works

– Kollektivrechtliche Regelung im **Tarifvertrag möglich**

III. NATIONALE ASPEKTE – SPANIEN

■ **Arbeitsrechtliche Aspekte:**

– **Inhalt der Remote-Work-Vereinbarung:**

- **Inventar der Geräte** zum Homeoffice, einschl. Verbrauchsmaterialien und beweglicher Elemente, sowie Nutzungsdauer oder max. Zeitraum für Erneuerung (bspw. 3 Jahre)
- **Auflistung der Kosten**, die dem DN durch die Erbringung des Homeoffice entstehen können, sowie **Form der Entschädigung** (Pauschalierung möglich)
- **Arbeitszeiten** des DN und ggfs. Regeln für die Verfügbarkeit innerhalb dieser Zeiten
- Prozentualer **Anteil und Aufteilung zwischen Präsenzarbeit und Homeoffice**
- Umstände, die zu einer **Rückkehr zur Präsenzarbeit** führen können sowie Länge der Informationsfristen für diese Fälle
- **Kontrollinstrumente** des Unternehmens (z.B. internes Arbeitszeitbuchungssystem)
- Handlungsprotokoll bei technischen Schwierigkeiten
- Spezielle Anweisungen zum **Datenschutz**, falls vorhanden
- **Dauer der Vereinbarung** (befristet, bspw. auf 1 Jahr / unbefristet, etc.)

III. NATIONALE ASPEKTE – SPANIEN

■ Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

– Entsendung vs Remote Work:

- Arbeitnehmerentsendung nach Spanien:
 - Für DN aus EWR-Staaten: Anwendung der **Sozialversicherungsvorschriften des Herkunftsstaates des DN** gemäß Verordnung (EG) 883/2004 und span. Gesetz 45/1999
 - **Formular A1**
 - **Mitteilung an die Arbeitsbehörde** der zuständigen Autonomen Gemeinschaft (bspw. der Balearen oder Andalusiens, d.h. dezentral) **bei Aufenthalten > 8 Tage**
 - Register Akkreditierter Unternehmen (REA): Notwendige Eintragung bei **Bautätigkeiten**, auch für Subunternehmer (Achtung! Breite Auslegung des Begriffes „Bautätigkeit“ durch die spanischen Arbeitsbehörden)
 - **Eröffnung einer Arbeitsstelle** in Spanien durch das entsendende Unternehmen, wenn Unteraufträge an Subunternehmer erteilt werden

III. NATIONALE ASPEKTE – SPANIEN

■ Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

– Entsendung vs Remote Work:

– Remote Work in Spanien:

- Bei 100%-iger oder überwiegender Arbeitstätigkeit in Spanien: Anwendbarkeit des **spanischen Sozialversicherungsrechts**
 - AG-Anteil ca. 30% des Bruttogehalts zzgl. DN-Anteil ca. 6,5% des Bruttogehalts
 - Beitragsbemessungsgrenze: 56.600 €/Jahr
- **Anmeldung des AG bei der spanischen Sozialversicherung** notwendig.
Vorschritt: Einholung einer Steuernummer (NIF) beim Finanzamt und Beschaffung einer **elektronischen Unterschrift**
- **(Erst-)Anmeldung des DN bei der spanischen Sozialversicherung** erforderlich (ggfs. Einholung einer SV-Nummer-NUSS)
- Beide Anmeldungen können Vertreter anhand einer notariellen **Vollmacht** durchführen

III. NATIONALE ASPEKTE – SPANIEN

■ Entsendung und Remote Work?

– Sonderfall *Workation*:

- Anwendung der **Sozialversicherungsvorschriften des Herkunftsstaates des DN**, immer wenn die Arbeitstätigkeit aus dem Urlaubsland „gelegentlich, zeitlich begrenzt und nicht Teil des üblichen Arbeitsablaufs ist“ (Richtlinie d. Verwaltungsausschusses für die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme vom 21. Juni 2023, AC 137/23; anerkannt von der spanischen Sozialversicherungsbehörde-TGSS)
- **Formular A1**
- **Mitteilung an die Arbeitsbehörde** der zuständigen Autonomen Gemeinschaft (bspw. der Balearen oder Andalusiens, d.h. dezentral) **wenn Aufenthalt > 8 Tage**
- **Arbeitsrecht:** Mögliche Anwendung des spanischen Arbeitsrechts sofern günstiger als das Arbeitsrecht des Heimatstaates (oder das auf den Arbeitsvertrag anwendbare Recht)

III. NATIONALE ASPEKTE – SPANIEN

- **Steuerfolgen des Remote Works für den Arbeitgeber:**
 - Wohnt und arbeitet der DN dauerhaft in Spanien, kann dies verschiedene steuerliche Folgen für den AG haben, sofern der DN **die steuerliche Ansässigkeit in Spanien** erwirbt
 - **Pflicht zum Lohnsteuerabzug**, quartalsweise Erklärung und Zahlung (sog. „lohnsteuerliche Betriebsstätte“)
 - Mögliche **Begründung einer körperschaftsteuerlichen Betriebsstätte:**
 - Ist das häusliche Arbeitszimmer des DN eine „feste Geschäftseinrichtung“ in Spanien im Sinne der geltenden DBAs? Die span. Steuerbehörden legen diesen Begriff weit aus! Lösung: AG stellt dem DN ein Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten des Unternehmens im Ausland zur Verfügung
 - **Umsatzsteuerpflicht?**

III. NATIONALE ASPEKTE – SPANIEN

- **Steuerfolgen des Remote Works für den Arbeitnehmer:**
 - **Steueransässigkeit in Spanien** idR bei **Aufenthalt von mehr als 183 Tagen im Kalenderjahr**. Bilaterale Doppelbesteuerungsabkommen beinhalten Kriterien für die Lösung von Konflikten mehrerer Steueransässigkeiten (sog. „tie-breaker-rules“)
 - Unbeschränkte **Einkommensteuerpflicht** (Besteuerung des weltweiten Einkommens, z.B. Vermietungseinkünfte im Heimatland)
 - Unbeschränkte **Vermögenssteuerpflicht** (weltweites Vermögen) sowie Pflicht zur Offenlegung des Auslandsvermögens (> 50 TEUR)
 - Unbeschränkte **Erbschaft- und Schenkungsteuerpflicht** (auch bei Nachlassvermögen / Schenkungen im Ausland)
 - **Wegzugsbesteuerung?**

IV. STEUERRECHTLICHE ASPEKTE

IV. STEUERLICHE ASPEKTE

- Betriebsstättenbesteuerung
- Doppelbesteuerungsabkommen
 - Ansässigkeitsstaat (Art 4 OECD-MA)
 - Aufteilung der Besteuerung (Art 15 OECD-MA)
 - Grundsätzlich: Besteuerungsrecht Ansässigkeitsstaat
 - Ausnahme: Tätigkeit wird im anderen Staat ausgeübt: Tätigkeitsstaat
 - Steuerpflicht im DBA Staat besteht wenn:
 - Ansässigkeit in den Tätigkeitsstaat verlagert wird, oder
 - Arbeitgeber hat im Einsatzland Betriebsstätte, die die Vergütung trägt
 - Aufenthalt im anderen Staat länger als 183 Tage
 - Vergütungen werden von Arbeitgeber mit Sitz im Tätigkeitsstaat getragen,

IV. STEUERLICHE ASPEKTE – KEY ISSUES – LOHNSTEUER

- Lohnsteuer
 - Grundsätzlich im Wohnsitzstaat abzuführen
 - Besteuerungsrecht des Wohnsitzstaates trotz Auslandsaufenthalts, wenn
 - < 183 Tage Aufenthalt im Ausland
 - Betrachtungszeitraum je nach DBA (12 Monate, Kalenderjahr, Steuerjahr)
 - Keine Ansässigkeit des Dienstgebers im Ausland
 - Ansässigkeitsstaat, wo sich Geschäftsleitung befindet
 - Vergütung leistet nicht eine feste Einrichtung oder Betriebsstätte des DG im Ausland
 - Betriebsstätte: Zweigniederlassung, Geschäftsstelle, Baustelle, (nicht: Schauraum; schon: abhängiger Vertreter)
 - Ausnahmen: Schiff- und Luftfahrt, Aufsichts- und Verwaltungsräte
 - Grenzgänger

IV. STEUERLICHE ASPEKTE – KEY ISSUES – LOHNSTEUER



IV. STEUERLICHE ASPEKTE – KEY ISSUES - KÖRPERSCHAFTSSTEUER

- Betriebsstätte
 - Kriterien
 - Art der Tätigkeiten
 - Verantwortlichkeit
 - Funktionen im Unternehmen
 - Vertretungsbefugnis
 - Home Office?
 - National unterschiedlich
 - Aber grundsätzlich: feste Geschäftseinrichtung ist jeder Ort, der vom DN regelmäßig und dauerhaft für geschäftliche Tätigkeit genutzt wird
 - Orientierungshilfe: Home-Office ist Betriebsstätte, solange AG keinen Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten des Unternehmens zur Verfügung stellt

IV. STEUERLICHE ASPEKTE – KEY ISSUES – UMSATZSTEUER

- Wenn Betriebsstätte im Ausland begründet wird (zB Home-Office-Betriebsstätte)?
 - Pflicht zur umsatzsteuerlichen Registrierung
 - Beantragung einer Steuernummer beim FA
 - Umsatzsteuervoranmeldung
 - Umsatzsteuererklärung

V. ZUSAMMENFASSUNG / FAZIT

V. FAZIT / EMPFEHLUNGEN

- Workation / Remote-Work Situation sind individuell auf arbeits-/sozialversicherungsrechtliche-/steuerliche Aspekte zu prüfen, generelle Aussage ist nicht möglich (Wechsel der Sozialversicherungszuständigkeit, Teilbesteuerung im Ausland)
- Verbleib der Sozialversicherungszuständigkeit im Sitzstaat des Dienstgebers (wenn weniger als 25% bzw bei Telearbeit weniger als 50% im ausländischen Wohnsitzstaat gearbeitet wird), Abgrenzung Entsendung Art 12 / Mehrfachtigkeit Art 13 ist zu prüfen
- Bei grenzüberschreitender workation / remote-work Situation ist auch die Anwendung ausländischen Arbeitsrechts sowie Risiko einer steuerlichen Betriebsstätte zu prüfen
- Bei workation Modellen sind arbeitsrechtliche Vereinbarungen über die Arbeitszeit/Freizeit/Erreichbarkeit dringend zu empfehlen
- Formular A1 Bestätigung über aufrechten Bestand der Sozialversicherung ist bei Arbeiten im Ausland mitzuführen

I. WORKATION & BLEISURE – RECHTLICHE EINORDNUNG

	Workation	Bleisure	Home Office	Entsendung
Gesetzlich normiert	Nein Vereinbarung empfohlen	Nein Vereinbarung empfohlen	ja	ja
Tätigkeit in eigener Wohnung	nein	nein	ja	nein
Vereinbarung erforderlich	ja	nein/ja	ja	ja
Verwendung von IT erforderlich?	sv-rechtlich: ja arbeitsrechtlich: nein	sv-rechtlich: ja arbeitsrechtlich: nein	ja	nein
Steuerliche Betriebsstätte, abhängig von nationaler Regelung	je nach Dauer und Tätigkeit	idR nicht gegeben	je nach Dauer und Tätigkeit	je nach Dauer und Tätigkeit

KONTAKT



Katarzyna Gospodarowicz

LL.M.
Rechtsanwältin, Partnerin

Kancelaria Prawna Schampera,
Dubis, Zając i Wspólnicy sp. j.
P 50-077 Wrocław, ul. Kazimierza
Wielkiego 3
Tel. +48 71 3265140
katarzyna.gospodarowicz@sdzlegal.pl



Roland Heinrich

Dr.iur.
Rechtsanwalt, Partner

Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
A-4600 Wien, Edisonstraße 1
Tel. +43 1 9050100-250
r.heinrich@scwp.com



Bernhard Heringhaus

Dr.iur.
Rechtsanwalt, Partner

Schindhelm
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
D-49078 Osnabrück, Lotter Straße 43
Tel. +49 541 3245-119
b.heringhaus@schindhelm.com



Fernando Lozano

Rechtsanwalt, Steuerberater, Partner

Lozano Schindhelm SLP
E-46004 Valencia , Conde de Salvatierra 21
Tel. +34 963 28 77 93
f.lozano@scschindhelm.com

AUSTRIA

SCWP SCHINDHELM

GRAZ

Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
graz@scwp.com

LINZ

Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
linz@scwp.com

WELS

Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
wels@scwp.com

WIEN

Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
wien@scwp.com

BELGIUM

SCWP SCHINDHELM

BRÜSSEL

Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
brussels@scwp.com

BULGARIA

SCHINDHELM

SOFIA

Cornelia Draganova Law Firm
sofia@schindhelm.com

CHINA

SCHINDHELM

SHDNHAI

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
shanghai@schindhelm.com

TAICDNG

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
taicang@scwp.com

CZECH REPUBLIC

SCWP SCHINDHELM

PILSEN

Saxinger, Chalupsky & Partner v.o.s
advokátní kancelář
plzen@scwp.com

PRAG

Saxinger, Chalupsky & Partner v.o.s
advokátní kancelář
praha@scwp.com

FRDNCE

SCHINDHELM

PARIS

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
paris@schindhelm.com

GERMDNY

SCHINDHELM

DÜSSELDORF

Schmidt Rogge Thoma Rechtsanwälte
Partnergesellschaft mbB
duesseldorf@schindhelm.com

FRDNKFURT

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
frankfurt@schindhelm.com

HDNNOVER

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
hannover@schindhelm.com

MÜNCHEN

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
muenchen@schindhelm.com

OSNABRÜCK

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
osnabrueck@schindhelm.com

HUNGARY

SCWP SCHINDHELM

BUDAPEST

Zimányi & Fakó Rechtsanwälte
budapest@scwp.hu

ITALY

DIKE SCHINDHELM

BOLOGNA

DIKE Associazione Professionale
bologna@schindhelm.com

IMOLA

DIKE Associazione Professionale
imola@schindhelm.com

POLDND

SDZLEGAL SCHINDHELM

BRESLAU / WROCLAW

Kancelaria Prawna Schampera, Dubis,
Zajac i Wspólnicy sp.j.
wroclaw@sdzlegal.pl

GLEIWITZ / GLIWICE

Kancelaria Prawna Schampera, Dubis,
Zajac i Wspólnicy sp.j.
gliwice@sdzlegal.pl

WARSCHAU / WARSZAWA

Kancelaria Prawna Schampera, Dubis,
Zajac i Wspólnicy sp.j.
warszawa@sdzlegal.pl

ROMDNIA

SCHINDHELM

BUKAREST

Cabinet de Avocat Bernhard
Konrad Heringhaus
bukarest@schindhelm.com

SLOVAKIA

SCWP SCHINDHELM

BRATISLAVA

Saxinger, Chalupsky & Partner s.r.o.
bratislava@scwp.com

SPAIN

LOZDNO SCHINDHELM

BILBAO

Lozano Schindhelm SLP
bilbao@schindhelm.com

DENIA

Lozano Schindhelm SLP
denia@schindhelm.com

MADRID

Lozano Schindhelm SLP
madrid@schindhelm.com

PALMA DE MALLORCA

Lozano Schindhelm SLP
palma@schindhelm.com

VALENCIA

Lozano Schindhelm SLP
valencia@schindhelm.com

TURKEY

GEMS SCHINDHELM

DNKARA

GEMS Schindhelm Rechtsanwälte
ankara@schindhelm.com

BODRUM

GEMS Schindhelm Rechtsanwälte
bodrum@schindhelm.com

ISTDNBUL

GEMS Schindhelm Rechtsanwälte
istanbul@schindhelm.com