

TOP-THEMA

Facebook – Entschädigungen an Inhalteprüfer in den USA

DROHEN ÄHNLICHE KLAGEN AUCH IN DEUTSCHLAND? —

Facebook zahlt Prüfern kritischer Inhalte in den USA Entschädigungen in Höhe von 52 Mio. US-Dollar. Der US-Internetriesen hat sich mit seinen Inhalteprüfern in den Vereinigten Staaten auf eine Entschädigungszahlung geeinigt, nachdem psychische Schäden im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit geltend gemacht wurden. Die Beschäftigten prüfen Inhalte des sozialen Netzwerks und werden dadurch mit Gewalt, Hass und Misshandlungen konfrontiert. Hintergrund der Einigung sind die Klage einer ehemaligen Inhalteprüferin aus dem Jahr 2018 sowie eine Sammelklage. Drohen Arbeitgebern, die Arbeitnehmer mit ähnlichen Aufgaben betreuen, nun vergleichbare Zahlungsklagen in Deutschland?

„In der Bundesrepublik ist ein deliktischer Schmerzensgeldanspruch, wie gegenüber Facebook geltend gemacht, gegenüber Arbeitgebern zwar theoretisch denkbar, aber deutlich unwahrscheinlicher als in den USA“, erläutert **Ines Keitel**, Partnerin und Leiterin Arbeitsrecht Deutschland bei **Clifford Chance**. Der Unterschied liege im System: Im deutschen Recht trifft den Arbeitgeber eine vertragliche Schutzpflicht, die etwa die Einrichtung des Arbeitsplatzes und die Ausgestaltung der Tätigkeit umfasst, so dass entsprechende Schäden bereits im Vorfeld verhindert werden sollen. Kommt der Arbeitgeber dieser Pflicht nicht nach, stellt sich arbeitsrechtlich zunächst die Frage, ob der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung verweigern darf. „Ein Schmerzensgeldanspruch im Nachhinein, zumal aus Delikt, kommt im deutschen Arbeitsrecht nur in seltensten Fällen in Betracht“, so Keitel weiter. Die stärkere präventive Steuerungswirkung werde in Deutschland zusätzlich durch das öffentliche Ordnungsrecht untermauert: Das deutsche Netzwerkdurchsetzungsgesetz sieht Verhaltenspflichten für Arbeitgeber wie Facebook und Bußgelder bei Verstößen vor. Es verpflichtet die Betreiber sozialer Netzwerke u. a., ihre Mitarbeiter durch Schulungs- und Betreuungsangebote vor Schäden aus der Tätigkeit beim Prüfen und Entfernen von Gewalt- und Hassinhalten zu schützen.

US-System „begünstigt“ Klagen von Arbeitnehmern

In den USA ist ein solcher öffentlich-rechtlicher Eingriff durch Bußgelder auf Grund des so genannten First Amendment kaum denkbar. Denn dort ist das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und -nehmer grundsätzlich Privatsache. „Hinsichtlich des Klagerisikos kommt hinzu, dass psychische Schäden, wie sie gegenüber Facebook geltend gemacht wurden, in den USA grundsätzlich nicht von der Krankenversicherung umfasst sind“, ergänzt **Alicia Busch**, Arbeitsrechtlerin bei Clifford Chance. „Es besteht also ein höherer Anreiz und ein dringenderes Bedürfnis, Behandlungskosten durch Klagen gegen den Arbeitgeber zu decken.“ Auch andere US-ameri-

kanische Unternehmen wie **Twitter** könnten zukünftig mit solchen Klagen konfrontiert werden. In Deutschland dürften die Durchsetzungschancen deliktischer Schmerzensgeldklagen jedoch erheblich geringer sein. ■

Siemens spaltet mit Hengeler und Latham Energiegeschäft ab

GEPLANTES IPO IM HERBST 2020 — Durch die Abspaltung seines Energiegeschäfts und dessen anschließenden Börsengang will der **Siemens**-Konzern einen eigenständigen und weltweit führenden Energiespezialisten schaffen. Für die rechtliche Beratung mandatierte Siemens die Kanzlei **Hengeler Mueller** und ein Team um die Partner **Simon Patrick Link**, **Jochen Vetter** (beide Gesellschaftsrecht), **Matthias Scheifele** (Steuern, alle München), **Alexander G. Rang**, **Wolfgang Groß** (beide Kapitalmarktrecht, Frankfurt) sowie **Carsten Schappmann** (Gesellschaftsrecht) und **Wolfgang Kellenter** (Gewerblicher Rechtsschutz, beide Düsseldorf). Das die Transaktion begleitende Bankenkonsortium setzte auf **Latham & Watkins**, tätig war ein Team um die Partner **Oliver Seiler** (Kapitalmarktrecht, Frankfurt), **Rainer Traugott** (Gesellschaftsrecht) und **Tomas Fox** (Steuern, beide München).

Siemens-Aktionäre sollen für je zwei Aktien des Konzerns eine Aktie der neuen **Siemens Energy** erhalten, insgesamt werden 55% von Siemens Energy an die Siemens-Aktionäre abgespalten. Die übrigen 45% hält Siemens, wobei 9,9% der Anteile im Pensionsfonds des Konzerns angelegt werden sollen. Der Börsengang im regulierten Markt der Frankfurter Wertpapierbörse ist für September 2020 geplant. Siemens Energy wird weltweit rd. 91 000 Mitarbeiter beschäftigen, zu den Produkten zählen u. a. Gas- und Dampfturbinen sowie Generatoren, Transformatoren und Kompressoren. ■

Gleiss Lutz begleitet Nord Stream in Regulierungsverfahren

TEILWEISE FREISTELLUNG ERWIRKT — Die Kanzlei **Gleiss Lutz** hat das Energiekonsortium **Nord Stream** im Verfahren der **Bundesnetzagentur** zur Freistellung der Nord Stream-Pipeline von der Regulierung begleitet. Tätig war ein Team um die Partner **Martin Raible** (Energie- und Kartellrecht), **Jacob von Andreae** (Energie- und Öffentliches Recht, beide Düsseldorf) sowie **Christian Köckritz** (Europa- und Kartellrecht, Brüssel), das zumindest einen Teilerfolg erzielen konnte. Zwar lehnte die Bundesnetzagentur den Freistellungsantrag mit Blick auf den zweiten Leitungsstrang „Nord Stream 2“ ab, da dieser bis zum Stichtag 23.5.19 noch nicht fertiggestellt war, gewährte jedoch für den bereits seit mehr als acht Jahren arbeitenden ersten Leitungsstrang eine Ausnahme. Antragsgemäß bezieht sich die Freistellung von der entsprechenden Regulierung auf den Abschnitt der Leitung im deutschen Hoheitsgebiet (einschließlich des deutschen ►

Küstenmeeres) und gilt zunächst für 20 Jahre, rückwirkend ab dem Inkrafttreten des geänderten Energiewirtschaftsgesetzes (EnWG) am 12.12.19.

Ende Dezember 2019 hatte Nord Stream einen Antrag auf Freistellung eingereicht, nachdem die Änderungen der EU-Gasrichtlinie durch das geänderte Energiewirtschaftsgesetz der Bundesrepublik Deutschland ins deutsche Recht umgesetzt wurden. Die EU-Gasrichtlinie sieht die so genannte Entflechtung vor, d. h. ein Unternehmen kann nicht zugleich Gas gewinnen und die Pipeline besitzen, sowie die Festlegung wettbewerbsfähiger Tarife für das Pumpen von Gas und den Zugang zu Rohrleitungen durch Dritte.

Nord Stream besteht aus fünf Energieversorgern: der russischen **PAO Gazprom** (51%), den beiden deutschen Versorgern **Wintershall Dea** und **PEG Infrastruktur** (jeweils 15,5%), der niederländischen **N.V. Nederlandse Gasunie** und der französischen **Engie** (jeweils 9%). ■

TRANSFERMARKT

Mit Wirkung zum 1.7.20 erweitert die Kanzlei **Oppenhoff** ihren Partnerkreis und ernennt **Sarah Scharf** zur Partnerin sowie **Alexandra Groth** und **Anna-Gesine Zimmermann** zu Junior-Partnerinnen. Gesellschaftsrechtlerin Scharf berät mit einem Schwerpunkt auf nationalen und grenzüberschreitenden M&A-Transaktionen und Joint Ventures sowie bei Fragen der Organhaftung und konzerninternen Reorganisation. Groth begleitet Unternehmen auf allen Gebieten des Individual- und Kollektivarbeitsrechts, insbesondere bei der Gestaltung, Durchführung und Beendigung von Arbeits- und Dienstverträgen. Zimmermann vertritt Unternehmen in zivil-, handels- und wirtschaftsrechtlichen Auseinandersetzungen sowohl im Rahmen der außergerichtlichen Konfliktlösung als auch bei der Durchsetzung bzw. Abwehr von Ansprüchen vor staatlichen Gerichten und Schiedsgerichten. + + + Die **Luther Rechtsanwalts-gesellschaft** stellt ihre Aktivitäten im Bereich Digitalisierung neu auf. Unter „Luther. Digital“ werden künftig zum einen Legal Tech-Lösungen entwickelt, um das klassische, anwaltliche Leistungsportfolio zu erweitern, zum anderen fokussiert sich der neue Arbeitsbereich auf die juristische Beratung von Unternehmen und der öffentlichen Hand in allen Fragen rund um digitale Geschäftsmodelle, agile Unternehmensarchitekturen sowie den Einsatz neuer Technologien, IT- und Datenschutzrecht, Legal Compliance und Kartellrecht. Luther.Digital setzt sich dabei aus Anwälten, Prozess- und Legal Tech-Experten zusammen, die wiederum mit weiteren Legal Tech-Unternehmen sowie Partnern aus Lehre und Forschung zusammenarbeiten.

ALLES, WAS RECHT IST

— Klimaschutz kann nur gemeinsam gelingen. Diese Erkenntnis ist auch in den Führungsetagen der Wirtschaft angekommen und immer mehr Unternehmen sehen in Kooperationen die einzige Chance für einen nachhaltigen Wandel. Dem entgegenstehen allerdings häufig wettbewerbsrechtliche Beschränkungen, weshalb Forderungen nach Reformen laut werden. Zu diesem Ergebnis kommt eine Umfrage der Kanzlei

Linklaters in Zusammenarbeit mit dem Beratungsunternehmen **Censuswide** unter 200 Führungskräften großer Unternehmen in Großbritannien, USA, Frankreich, Deutschland und den Niederlanden. So gaben 57% der Befragten an, sich auf Grund rechtlicher Risiken bereits aus branchenübergreifenden Umweltinitiativen zurückgezogen zu haben. Zugleich gab eine überwältigende Anzahl – 93% der Befragten – an, mit Blick auf Klimaschutzmaßnahmen eng mit Konkurrenten und anderen Unternehmen zusammenarbeiten zu wollen. „Unternehmen setzen sich zunehmend mit den Fragestellungen des Klimawandels auseinander – ebenso wie Gesellschaft und Politik“, so **Daniela Seeliger**, Expertin für Kartellrecht und Partnerin bei Linklaters. „Die Antworten werden von Branche zu Branche unterschiedlich ausfallen, übergreifend bildet sich aber der Konsens heraus, dass eine stärkere Zusammenarbeit zwischen den Akteuren erforderlich ist, um einen tiefgreifenden und nachhaltigen Wandel herbeizuführen.“

Nachdem Wettbewerbsbehörden weltweit im Zuge der Corona-Krise in einer Reihe von Sektoren Regelungen gelockert haben, um Kooperationen zwischen Wettbewerbern zu ermöglichen, würden Unternehmen einen ähnlichen Ansatz für Nachhaltigkeitsinitiativen begrüßen. Mehr als ein Drittel (36%) wünscht sich Ausnahmen für Nachhaltigkeit bei den Wettbewerbsregeln. Ein weiteres Drittel (32%) fordert ausdrückliche Leitlinien der Wettbewerbsbehörden, die festlegen, was im Bereich ESG-Kooperationen als rechtmäßige bzw. unrechtmäßige Zusammenarbeit gilt. Befragt nach den Bereichen, die am meisten von einer Zusammenarbeit profitieren werden, geben 65% der Nachhaltigkeitsexperten sektorweite Initiativen zur Reduzierung von CO₂-Emissionen an, gefolgt von Initiativen zur Reduktion von Schadstoffbelastungen (57%). Nachhaltige Innovationen werden beschleunigt, wenn Wettbewerber ihre Kräfte bündeln. Hier ist fast die Hälfte (49%) der Nachhaltigkeitsexperten der Meinung, dass eine Zusammenarbeit zu einem Austausch neuer Ideen und damit zur Bewältigung der Herausforderungen führen wird.

In ihrer Agenda hat die **EU-Kommission** bereits deutlich gemacht, dass „alle Politikbereiche Europas, einschließlich der Wettbewerbspolitik“ eine Rolle spielen müssen, um das Ziel der Klimaneutralität in Europa zu erreichen. Die Kommission evaluiert aktuell bestimmte Kategorien von Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern, die von den EU-Wettbewerbsregeln ausgenommen werden sollen. „Außerhalb Europas müssen die Wettbewerbsbehörden ihren Blick jedoch erst noch darauf fokussieren, ob sie eine Zusammenarbeit für zielgerichtete Nachhaltigkeitszwecke zulassen“, so Seeliger weiter. „Dies könnte sich allerdings ändern, wenn sich die weltweite Erholung nach der Corona-Krise einstellt und sich die Aufmerksamkeit von Politik und Regulierungsbehörden wieder zunehmend auf die Bedrohungen durch den Klimawandel richtet.“

@ Weitere Details zur Studie von Linklaters und Censuswide finden Sie unter www.linklaters.com

Neuer Anlauf für geplantes Verbandssanktionengesetz

EINFÜHRUNG UNTERNEHMENSSTRAFRECHT – Am 21.4.20 hat das Bundesjustizministerium (BMJV) einen offiziellen Referentenentwurf zur Einführung eines sog. Verbandssanktionengesetzes (VerSanG) veröffentlicht. Damit verfolgt der Gesetzgeber seinen bereits im Vorjahr eingeschlagenen Weg zur Einführung eines „Unternehmensstrafrechts“ und entwickelt einen ersten, im August 2019 zwar nicht veröffentlichten, aber dennoch in die Fachöffentlichkeit gelangten, Entwurf weiter. Ein Überblick von Ulrike Grube und Florian Donath von Rödl & Partner.

Der frühere „inoffizielle“ sowie der jetzige „offizielle“ Entwurf sind im Wesentlichen inhaltsgleich. Einige wenige, aber erhebliche Unterschiede enthält der jüngste Entwurf jedoch. Die wesentlichste Änderung ergibt sich bei einem Vergleich der möglichen Rechtsfolgen, die bei Verstößen durch Unternehmensangehörige, insbesondere Unternehmenslenker, drohen. Während der im August 2019 erstellte Entwurf bei schweren Verstößen sogar noch die Verbandsauflösung, also die Liquidation des betroffenen Unternehmens, vorsah, ist man im aktuellen Entwurf von dieser Rechtsfolge vollständig abgerückt. Diese Entwicklung ist zu begrüßen, wäre sie bei einer Beibehaltung doch einer „Todesstrafe“ für das Unternehmen gleichgekommen. Darüber hinaus hat man den Anwendungsbereich des Gesetzes auf Unternehmen limitiert, deren Zweck auf einen „wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb“ gerichtet ist.

Mögliche Auswirkungen auf das Wirtschaftsleben

Nach Aussage des BMJV soll mit dem VerSanG der Zweck verfolgt werden, eine gesetzliche Grundlage für eine weitreichende Sanktionierung von Unternehmen zu schaffen. Während bislang eine Bestrafung von Unternehmen ausgeschlossen und nur eine Geldbuße möglich war, soll das VerSanG dies nun ändern. Der Referentenentwurf sieht u. a. vor, umsatzstarke Unternehmen mit einem Jahresumsatz von mindestens 100 Mio. Euro mit einer Geldsanktion von bis zu 10% des Konzernjahresumsatzes zu belegen. Für Unternehmen mit geringerem Jahresumsatz verbleibt es im Höchstmaß bei den bereits aus dem Ordnungswidrigkeitenrecht geltenden Sanktionshöhen (bis zu 5 Mio. Euro bei fahrlässigen, bis zu 10 Mio. Euro bei vorsätzlichen Verstößen).

Doch damit noch nicht genug: Ein Inkrafttreten des VerSanG in der aktuellen Fassung hätte auch weitreichende Auswirkungen auf die unternehmensinternen Abläufe. Sofern Unternehmen noch keine oder nur geringfügige Compliance-Anstrengungen unternommen haben, gilt es bereits zum jetzigen Zeitpunkt, die internen Abläufe und Prozesse auf den Prüfstand zu stellen, diese zu optimieren oder gegebenenfalls Änderungen oder neue Compliance-Maßnahmen zu etablieren. Andernfalls könnte man als Unternehmen bei Beschluss des aktuellen Referentenentwurfs ins zeitliche Hintertreffen geraten und wäre nicht gut genug gewappnet. Effiziente Compliance-Maßnahmen, insbesondere unternehmensinterne Untersuchungen, sollen künftig eine noch deutlich bedeutendere Rolle spielen als bisher.

Sobald dem Unternehmen belastbare Hinweise auf eine mögliche unternehmensbezogene Straftat zur Kenntnis ge-

langen, wäre eine unternehmensinterne Untersuchung beinahe unumgänglich, um größeren Schaden abzuwenden.

Die Einleitung derartiger Compliance-Maßnahmen wäre nach Maßgabe des aktuellen

Referentenentwurfs sogar von Gesetzes wegen bei der Bemessung einer Sanktion strafmildernd, wenn nicht sogar strafausschließend zu berücksichtigen. Die Durchführung einer unternehmensinternen Untersuchung könnte sogar eine Einstellung des Verfahrens gegen das Unternehmen ermöglichen.

Insgesamt ist seitens der Unternehmen noch penibler als bisher bereits darauf zu achten, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Straftaten durch Mitarbeiter zumindest deutlich zu erschweren, wenn nicht gar zu verhindern.

Fazit

Der aktuelle Referentenentwurf findet bei Beratern wie auch Unternehmen eine steigende Beachtung. Auf Grund der Anwendung der Strafprozessordnung (StPO), § 24 Abs. 1 VerSanG-E, gilt das sog. Legalitätsprinzip, wonach bei Vorliegen von Anhaltspunkten einer Straftat ermittelt werden muss. Die Argumentation, das VerSanG komme der „ganz großen Mehrheit der Unternehmen in Deutschland zugute, die sich rechtstreu und lauter verhält“, zeigt einmal mehr, dass Theorie und Praxis weit auseinander klaffen. Das VerSanG sieht nämlich gerade nicht vor, dass lediglich bei einer festgestellten Straftat eines Mitarbeiters auch ein sog. Sanktionsverfahren gegen das Unternehmen eingeleitet wird. Vielmehr ist damit zu rechnen, dass beide Verfahren parallel laufen werden. Darüber hinaus muss schlicht auch berücksichtigt werden, dass nicht jedes Unternehmen, aus dessen Reihen eine Straftat mit Unternehmensbezug begangen wird, Strukturen unterhält, die Straftaten fördern oder erleichtern. Vielmehr handelt es sich häufig um „Ausreißer“.

Neben den genannten Rechtsfolgen dürfen auch die Folgen möglicher Vermögensabschöpfungen nicht außer Acht gelassen werden, so dass insgesamt existenzbedrohende Folgen aus unternehmensbezogenen Straftaten auf die Unternehmen zukommen. Es ist also an der Zeit, die notwendigen Schritte zu ergreifen und das Unternehmen auf den aktuellsten Compliance-Stand zu bringen. ■



Ulrike Grube und Florian Donath
Rödl & Partner

Grenzüberschreitendes Arbeiten in Corona-Zeiten

IMMOBILITÄT VON MITARBEITERN STELLT UNTERNEHMEN VOR NEUE HERAUSFORDERUNGEN – Unternehmen, die Mitarbeiter grenzüberschreitend einsetzen, müssen sich mit den steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen im Gaststaat befassen. Das ist zwingend erforderlich, um steuerliche Risiken zu minimieren und die Compliance-Anforderungen im Gaststaat zu erfüllen. Die aktuell wegen COVID-19 verhinderte Mobilität der Mitarbeiter wirft zusätzliche Fragen auf, erläutert Ludmilla Maurer, Steuerrechtlerin im Frankfurter Büro von Baker McKenzie.

Unternehmen, die Mitarbeiter in einem anderen Staat einsetzen wollen, müssen sich mit einer Reihe von Fragen beschäftigen. Dazu gehört zunächst die Frage, ob die Tätigkeit des Mitarbeiters eine Betriebsstätte im Gaststaat begründen könnte. Eine Betriebsstätte würde zu einer möglichen Steuerpflicht des Unternehmens im Gaststaat führen. Selbst wenn der dem Gaststaat zuzuweisende Gewinn wegen der marginalen Tätigkeit des Mitarbeiters gering sein sollte, wäre die Verpflichtung des Unternehmens, im Gaststaat eine Steuererklärung abzugeben und hierfür eine Gewinnabgrenzung vorzunehmen, mit einem beträchtlichen administrativen und finanziellen Aufwand verbunden. Das Risiko, eine Betriebsstätte zu begründen ist besonders hoch, wenn das Unternehmen für seinen Mitarbeiter im Gaststaat Räumlichkeiten anmietet, die Unterkunftskosten bei einer Homeoffice-Tätigkeit trägt oder der Mitarbeiter eine Vollmacht besitzt, im Namen des Unternehmens Verträge abzuschließen und er diese Vollmacht im Gaststaat auch gewöhnlich ausübt. Mitarbeiter mit Managementfunktionen können im Gaststaat den Ort der Geschäftsleitung und damit auch eine Betriebsstätte begründen.

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Melde-, Erklärungs- und Abzugspflichten im Gaststaat

Übt ein Mitarbeiter seine Tätigkeit im Gaststaat aus, können das Unternehmen ab dem ersten Einsatztag in diesem Staat steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Melde-, Erklärungs- und Abzugspflichten treffen. Wird beispielsweise ein von einer Niederlassung im Ausland angestellter Mitarbeiter im Inland tätig, besteht in Bezug auf den Arbeitslohn für die in Deutschland ausgeübte Tätigkeit ab dem ersten Einsatztag eine Lohnsteuerabzugsverpflichtung. Die den meisten grenzüberschreitend tätigen Mitarbeitern bekannte „183-Tage-Regel“ findet hier keine Anwendung, da es sich bei dem Stammhaus und der Niederlassung um ein und denselben rechtlichen Arbeitgeber handelt.

Ein ausländisches Unternehmen kann auch dann in Deutschland zum Lohnsteuerabzug verpflichtet sein, wenn es keine Betriebsstätte im Sinne des jeweils anwendbaren Doppelbesteuerungsabkommens (DBA) hat. Ausreichend ist ein ständiger Vertreter im Inland, ohne dass dieser eine Vollmacht besitzen muss, Verträge im Namen des Unternehmens abschließen zu dürfen. Auch in der Sozialversicherung können für das Unternehmen Melde- und Abzugspflichten bestehen. Kommt das Unternehmen diesen Pflichten nicht nach, können dem Unternehmen neben einer Haftung für abzuführende Beträge auch Bußgelder bis hin zur strafrechtlichen Verantwortung drohen.

Risiko Doppelbesteuerung

Der Einsatz eines Mitarbeiters im Ausland kann neben seiner Steuerpflicht im Heimatstaat auch zu einer Steuerpflicht im Gaststaat führen. Besteht zwischen den beiden Staaten ein DBA, wird eine mögliche Doppelbesteuerung durch Regelungen eines solchen Abkommens vermieden. In einigen Staaten wird das Unternehmen allerdings nur dann von seiner Abzugspflicht befreit, wenn es bei der zuständigen Finanzbehörde eine Freistellung beantragt. Sollte es zwischen den beiden Staaten kein DBA geben, wie z. B. zwischen Deutschland und Brasilien, kann es zu einer Doppelbesteuerung des Mitarbeiters kommen. Die im Gaststaat entrichtete Steuer kann unter Umständen im Heimatstaat angerechnet werden. In Bezug auf die Sozialversicherung hat Deutschland mit einigen Staaten zweiseitige Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen. Diese sollen bei der Arbeit in verschiedenen Staaten eine Doppelversicherung vermeiden. In den EU-, EWR-Staaten und der Schweiz finden zu diesem Zweck EG-Verordnungen Anwendung. Für eine Befreiung von der Sozialversicherung im Gaststaat muss der Arbeitgeber in den meisten Fällen eine entsprechende Bescheinigung im Heimatland des Mitarbeiters beantragen. Diese übermittelt meistens die erteilende Behörde an die zuständige Behörde des jeweils anderen Staates unmittelbar und muss vom Mitarbeiter mitgeführt werden. Besteht mit dem anderen Staat keine vergleichbare Vereinbarung, wie beispielsweise zwischen Deutschland und Russland, ist eine Doppelversicherung nicht ausgeschlossen und es kann eine Pflicht zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen in beiden Staaten bestehen.



Ludmilla Maurer
Baker McKenzie

Corona und Immobilität der Mitarbeiter

Mit diesen Fragen müssen sich auch Unternehmen beschäftigen, deren Mitarbeiter aktuell wegen COVID-19 in ihrer Mobilität behindert sind. Könnte die Tätigkeit des Mitarbeiters, ausgeübt im Homeoffice in einem anderen als seinem üblichen Einsatzstaat, eine Betriebsstätte begründen? Könnten im Homeoffice-Staat des Mitarbeiters für das Unternehmen Melde-, Erklärungs- und Abzugspflichten bestehen? Könnte der Mitarbeiter einer Doppelbesteuerung oder -versicherung unterliegen? Entscheidend wird hier wohl vor allem die Dauer der Immobilität sein. Dauert die Immobilität länger an, werden Unternehmen sich auch mit diesen Fragen befassen müssen. ■