

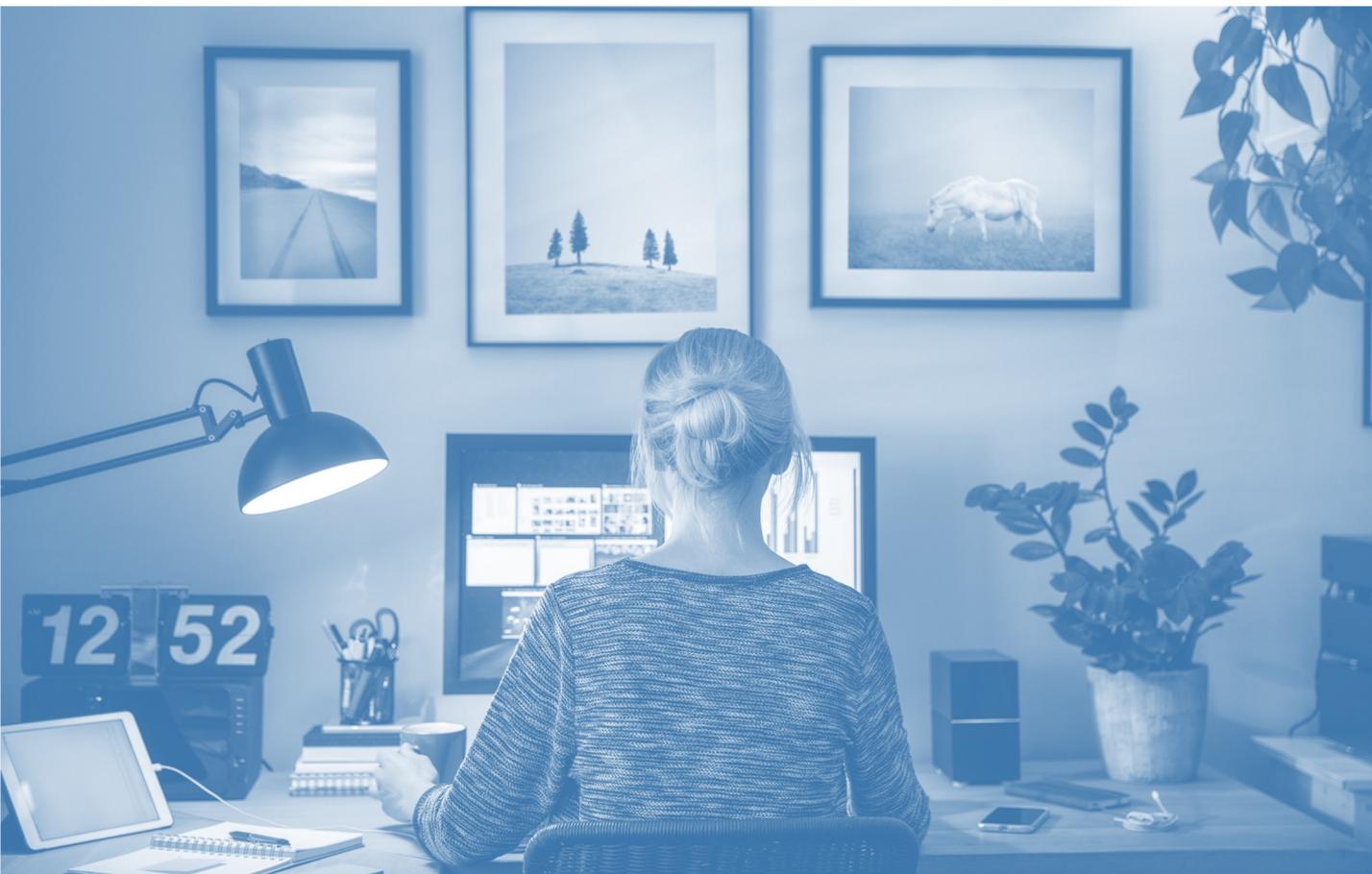


UNION DES ENTREPRISES  
LUXEMBOURGEOISES

Ausgabe 2023

# BESTEUERUNG: GRENZPENDLER IN TELEARBEIT

## WAS MUSS ICH ALS ARBEITGEBER IN LUXEMBURG BEACHTEN?



Das vorliegende Dokument bietet einen Überblick über die verschiedenen Steuervorschriften, die für Telearbeit leistende Grenzpendler (auch im Zusammenhang mit der COVID-19-Krise) gelten, und über die möglichen steuerlichen Folgen für Arbeitgeber. Es soll Arbeitgebern bei der Umsetzung dieser Vorschriften als Orientierungshilfe dienen und ihnen zu einem besseren Verständnis der Pflichten verhelfen, die sich möglicherweise für sie ergeben.

Erscheinungsdatum: Oktober 2022

Letzte Aktualisierung: Dezember 2023

Dieses Dokument wird regelmäßig aktualisiert, um möglichen Entwicklungen im Steuer- und Sozialversicherungswesen Rechnung zu tragen.

Das Dokument wurde von der Union der luxemburgischen Unternehmen (UEL) mit Unterstützung der Chambre de Commerce und in Zusammenarbeit mit der ABL, der ACA, der Chambre des Métiers, der Fédération des Artisans, der FEDIL, HORESCA und der Luxembourg Confederation erarbeitet.

Dieses Dokument dient nur zu Informationszwecken und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen sind allgemeiner Art und beziehen sich nicht auf die spezifische Situation einer bestimmten Person oder eines bestimmten Unternehmens. Die Informationen können und dürfen ohne eine vorherige professionelle Beratung und ohne eine detaillierte Einzelfallanalyse nicht als Entscheidungsgrundlage verwendet werden.

# ÜBERBLICK ÜBER DIE STEUERVORSCHRIFTEN (ausgenommen spezifische COVID-19-Regelungen)

Wenn Sie als Arbeitgeber Grenzpendler in Telearbeit beschäftigen, wie werden diese besteuert und welche Folgen hat das für Sie?

## Allgemeines

Das Gehalt eines in Luxemburg angestellten Arbeitnehmers mit Wohnsitz in einem der angrenzenden Staaten, das er für außerhalb Luxemburgs geleistete Arbeitstage (beispielsweise für Telearbeit zu Hause) erhält, ist grundsätzlich nur im Staat des Wohnsitzes des Arbeitnehmers steuerpflichtig (und zwar ab dem ersten Arbeitstag außerhalb Luxemburgs).<sup>\*</sup> Diese Regel gilt bis zu einer bestimmten Anzahl von außerhalb Luxemburgs geleisteten Arbeitstagen pro Jahr, den sogenannten steuerlichen „Toleranzgrenzen“.

Darüber hinaus sollten luxemburgische Arbeitgeber auch die steuerlichen Folgen beachten, die Telearbeit in einem grenzüberschreitenden Kontext für sie selbst haben könnte:

- In Bezug auf die vom Arbeitslohn abgezogene Quellensteuer: In bestimmten Fällen könnte es den luxemburgischen Arbeitgebern obliegen, zusätzlich zur luxemburgischen Quellensteuer auch die im Wohnsitzland fällige Steuer einzubehalten
- In Bezug auf eine feste Betriebsstätte: In bestimmten Fällen könnte luxemburgischen Arbeitgebern aufgrund der Telearbeit ihrer Mitarbeiter eine feste Betriebsstätte in dem betreffenden Nachbarstaat zugewiesen werden

## Besteuerung der Arbeitnehmer

### *Die Toleranzgrenzen*

Oberhalb der Toleranzgrenzen ist der Teil des Gehalts von Arbeitnehmern, der sich auf die außerhalb Luxemburgs geleisteten Arbeitstage bezieht, prinzipiell nur im Wohnsitzland des Grenzpendlers steuerpflichtig. Im Rahmen dieser Ausnahmeregelung sind Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Deutschland, Belgien und Frankreich, die außerhalb Luxemburgs Telearbeit und/oder Dienstreisen und/oder Weiterbildungen ableisten und dabei die jährliche Toleranzgrenze nicht überschreiten, weiterhin nur in Luxemburg steuerpflichtig (vorbehaltlich der Bestimmungen von Steuerabkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung). Diese Toleranzgrenze ist von Land zu Land unterschiedlich und beträgt (derzeit):

- In Frankreich: 29 Tage
- In Belgien: 24 Tage
- In Deutschland: 19 Tage

Sobald diese Toleranzgrenze überschritten wird, sei es aufgrund von Telearbeit, einer Dienstreise oder einer Weiterbildungsmaßnahme, kommt jedoch die allgemeine Regelung zur Anwendung. Es ist zu beachten, dass einige dieser Toleranzgrenzen in Kürze erhöht werden dürften (siehe Schwerpunktthema „Erhöhung der Toleranzgrenzen in Planung“ auf S. 6).

Es sei darauf hingewiesen, dass die Berechnungsmodalitäten für diese Toleranzgrenzen je nach Land variieren und bei einigen Punkten noch Klärungsbedarf besteht.

Im Zusammenhang mit der Sozialversicherung sind andere Regeln und Grenzwerte zu berücksichtigen als im Steuerwesen, um die für Grenzpendler geltende Sozialversicherungszugehörigkeit festzulegen.

## ***Methoden zur Vermeidung der Doppelbesteuerung von Löhnen***

Bei Grenzpendlern kann der in Luxemburg zu versteuernde Arbeitslohn unter bestimmten Bedingungen auch für die Berechnung der im Grenzland (Wohnsitzland) fälligen Steuern berücksichtigt werden.

So wendet Deutschland etwa die Methode der Steuerbefreiung mit Progressionsvorbehalt an. Das bedeutet, dass ein Grenzpendler mit Wohnsitz in Deutschland, der pro Jahr höchstens 19 Tage außerhalb von Luxemburg Telearbeit verrichtet und/oder Dienstreisen und/oder Weiterbildungen wahrnimmt, dennoch sein gesamtes Gehalt in Deutschland anmelden muss, um anhand dessen seinen Gesamtsteuersatz zu ermitteln (der in Deutschland zur Besteuerung insbesondere seiner aus Deutschland stammenden Einkünfte dient). In Belgien kommt ein ähnlicher Mechanismus zum Einsatz.

In Frankreich wird die Doppelbesteuerung seit Inkrafttreten des neuen Steuerabkommens mit Luxemburg am 1. Januar 2020 durch eine Steuergutschrift vermieden. So wird ein Grenzpendler mit Wohnsitz in Frankreich, der nicht mehr als 29 Tage pro Jahr außerhalb von Luxemburg Telearbeit verrichtet und/oder Dienstreisen und/oder Weiterbildungen wahrnimmt, auch in Frankreich auf der Grundlage seines gesamten Gehalts besteuert. Er hat jedoch Anspruch auf eine Steuergutschrift, die dem Betrag der französischen Steuer entsprechen muss. Für die Steuerjahre 2020 bis 2022 gilt allerdings eine Übergangsphase, während der Grenzpendler auf Antrag Gebrauch von der vor Inkrafttreten des neuen Steuerabkommens geltenden Regel zur Vermeidung der Doppelbesteuerung (d. h. Steuerbefreiung mit Progressionsvorbehalt) machen können, wenn diese Regel angesichts ihrer persönlichen steuerlichen Situation günstiger für sie ist.

## ***Sozialversicherung***

Grenzpendler, die über einen Zeitraum von zwölf Monaten weniger als 25 % ihrer Arbeitszeit/ihrer Gehalts in ihrem Wohnsitzland leisten/erzielen (für einen luxemburgischen Arbeitgeber), bleiben im luxemburgischen Sozialversicherungssystem versichert.

Wenn diese Schwelle von 25 % überschritten wird, wechselt die Zugehörigkeit zur Sozialversicherung des Arbeitnehmers. Für einen Grenzpendler ist die Versicherung im Sozialversicherungssystem seines Wohnsitzlandes im Allgemeinen mit höheren Kosten verbunden als in Luxemburg, da dort höhere Beitragssätze gelten. Dies gilt in der Regel auch für seinen luxemburgischen Arbeitgeber, der dann einen höheren Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsabgaben zu tragen hat. Außerdem verlieren die betreffenden Grenzpendler bei einem Wechsel ihrer Versicherungszugehörigkeit ihren Anspruch auf Sozialleistungen in ihrem ursprünglichen Versicherungsland.

Seit dem 1. Juli 2023 kann nun jeder Mitgliedstaat, im Kontext einer auf europäischer Ebene umgesetzten Rahmenvereinbarung, Grenzpendlern die Möglichkeit geben, zwischen 25 % und 49,9 % ihrer Gesamtarbeitszeit in Telearbeit in ihrem Wohnsitzland zu verrichten, ohne das Versicherungsland zu wechseln. Dieser neuer Schwellenwert ermöglicht es Grenzpendlern, unter bestimmten Bedingungen und innerhalb bestimmter Grenzen fast 2,5 Tage pro Woche Telearbeit in ihrem Wohnsitzland zu leisten. Bisher gehören Belgien, Deutschland, Frankreich und Luxemburg zu den Ländern, die eine solche Rahmenvereinbarung unterzeichnet haben. Die Liste der Unterzeichnerstaaten ist abrufbar über die Website des belgischen föderalen öffentlichen Diensts "soziale Sicherheit".

Arbeitnehmer, die nicht von dieser europäischen Rahmenvereinbarung profitieren können, unterliegen weiterhin dem einheitlichen Schwellenwert von 25 % und den damit verbundenen gesetzlichen Bestimmungen.

## *Folgen für Arbeitgeber*

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass die Quellensteuer korrekt von den Arbeitslöhnen abgezogen wird, dass Gehaltsabrechnungen und Lohnsteuerbescheinigungen richtig ausgestellt werden (insbesondere im Hinblick auf den automatischen Informationsaustausch und für den Fall einer Lohnsteuerprüfung) und dass etwaige Erklärungspflichten in seinem Wohnsitzland sowie Einbehaltungspflichten in Bezug auf die auf Löhne erhobene Quellensteuer erfüllt werden (siehe nachfolgenden Kasten zu Erklärungspflichten in Frankreich).

Darüber hinaus müssen luxemburgische Arbeitgeber besonders die möglichen steuerlichen Folgen beachten, die Telearbeit in einem grenzüberschreitenden Kontext in Bezug auf die Körperschaftssteuer für sie selbst haben könnte.

Daher ist es unerlässlich, dass luxemburgische Arbeitgeber die Anzahl der von ihren Mitarbeitern außerhalb Luxemburgs geleisteten Arbeitstage regelmäßig erfassen.





## Schwerpunkt: Erhöhung der Toleranzgrenzen in Planung

**In folgenden Grenzländern steht aller Voraussicht nach eine Erhöhung der geltenden Toleranzgrenzen bevor oder ist bereits erfolgt:**

- **Belgien:** Kürzlich wurde eine Änderung des Steuerabkommens zwischen den beiden Ländern beschlossen, die ab 2022 eine Erhöhung der ursprünglichen Toleranzgrenze von 24 Tagen auf 34 Tage vorsieht.
- **Frankreich:** Der ursprüngliche Schwellenwert von 29 Tagen wurde ab dem 1. Januar 2023 auf 34 Tage angehoben. Das Steuerabkommen wurde am 7. November 2022 dahingehend geändert, um die Doppelbesteuerung zwischen Frankreich und Luxemburg zu vermeiden; die Ratifizierung durch Frankreich steht jedoch noch aus.
- **Deutschland:** Der ursprüngliche Schwellenwert von 19 Tagen wurde kürzlich neu verhandelt und ab dem 1. Januar 2024 auf 34 Tage erhöht. Das Steuerabkommen wurde am 6. Juli 2023 dahingehend geändert, um die Doppelbesteuerung zwischen Deutschland und Luxemburg zu vermeiden; die Ratifizierung durch die beiden Länder ist erfolgt.

**Hinweis: Im Bereich der sozialen Sicherheit wurde zusätzlich zur 25%-Schwelle eine neue Schwelle von 49,9% durch ein europäisches Rahmenabkommen eingeführt.**



## Schwerpunkt: Erklärungspflichten in Frankreich für Arbeitgeber

### EINFÜHRUNG EINES VORAUSZAHLUNGSMECHANISMUS (ab 2023)

Das französische Finanzgesetz von 2023 sieht eine Änderung der für ausländische Arbeitgeber geltenden Erklärungspflichten vor, wenn deren französische Arbeitnehmer (Grenzpendler) eine Tätigkeit in Frankreich ausüben, jedoch weiterhin im Ausland (also in Luxemburg) sozialversichert sind.

So soll die Verpflichtung des ausländischen Arbeitgebers, die fällige französische Quellensteuer bei Überschreiten der steuerlichen Toleranzgrenze einzubehalten, abgeschafft werden. Die Entrichtung der Steuer wird durch einen Vorauszahlungsmechanismus (den „acompte contemporain“) ersetzt. Bei diesem System wird ein Steuerbetrag basierend auf dem letzten der französischen Steuerverwaltung bekannten Einkommen des Steuerpflichtigen ermittelt, den diese direkt vom Bankkonto des Steuerpflichtigen einzieht.

Ausländische (und damit auch luxemburgische) Arbeitgeber sind jedoch weiterhin dazu verpflichtet, der französischen Steuerverwaltung das nach französischen Vorschriften berechnete Jahresgehalt der betreffenden in Frankreich steuerpflichtigen Arbeitnehmer zu übermitteln.

# Besteuerung des Unternehmens

## *Mögliche Einstufung als feste Betriebsstätte – Folgen für den Arbeitgeber*

Die Situation von Grenzpendlern, die Telearbeit leisten (und/oder Dienstreisen und/oder Weiterbildungen außerhalb Luxemburgs wahrnehmen), muss von luxemburgischen Arbeitgebern genau erfasst werden. Denn wenn ein luxemburgisches Unternehmen einen Teil seiner Geschäftstätigkeit in einem anderen Land ausübt, kann es in diesem Land der Körperschaftsteuer unterliegen, sofern in diesem Land nachweislich eine lokale steuerpflichtige Präsenz (vormals als „feste Betriebsstätte“ bezeichnet) vorliegt.

Dies ist unter anderem dann der Fall, wenn die Geschäftstätigkeit zu einem bestimmten Grad dauerhaft ausgeübt wird. So kann die Einstufung als feste Betriebsstätte in der Regel erfolgen, wenn eine „feste Geschäftseinrichtung“ oder ein „abhängiger Vertreter“ (agent dépendant) vorhanden sind.

Die derzeitigen Steuervorschriften (basierend auf den mit den Grenzländern abgeschlossenen Doppelbesteuerungsabkommen) sind allgemein und gelten nicht speziell für den Fall der grenzüberschreitenden Telearbeit. Aus diesem Grund ist es ratsam, eine Einzelfallanalyse unter Berücksichtigung verschiedener kumulativer Kriterien durchzuführen, wie nachfolgend erläutert.

## *In welchen Fällen kann Telearbeit eine feste Betriebsstätte begründen?*

Zur Bewertung des Betriebsstättenrisikos ist es ratsam, eine Einzelfallanalyse durchzuführen, bei der die folgenden kumulativen Kriterien zu berücksichtigen sind:

- Häufigkeit der Telearbeit (d. h. gelegentlich oder regelmäßig)
- Vertraglicher Rahmen, in dem Telearbeit stattfindet (d. h. freiwillig oder verpflichtend für den Arbeitnehmer)
- Funktionen und Verantwortlichkeiten des Arbeitnehmers (z. B. Verwaltungs-/Unterstützungsfunktionen oder Führungs- oder Vertriebsposition),
- Umfang der vom Arbeitnehmer zu Hause ausgeübten Tätigkeiten (z. B. auf die Erledigung von Verwaltungsaufgaben beschränkte oder regelmäßige berufliche Tätigkeit, Aushandlung/Abschluss von Verträgen im Namen des Unternehmens)
- Technische Organisation der Telearbeit (z. B. mögliches Zugangsrecht des Arbeitgebers, vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte feste/bewegliche Ausstattung)

Ausgehend von diesen Kriterien scheint es in der Praxis so zu sein, dass die Frage, ob Telearbeit freiwillig ist oder nicht, und die Art der ausgeübten Tätigkeiten in der Regel als ausschlaggebend für die Analyse angesehen werden (eine Einzelfallanalyse im Hinblick auf das ausländische Steuerrecht bleibt jedoch immer erforderlich).

## ***Folgen der Einstufung als feste Betriebsstätte für das Unternehmen***

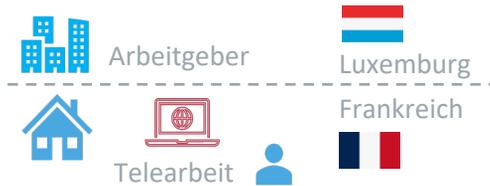
Wenn eine feste Betriebsstätte vorliegt, unterliegen die Gewinne des Unternehmens aus der Geschäftstätigkeit in dem anderen Land der Körperschaftsteuer, was zu zusätzlichen Steuerbelastungen führen kann. Darüber hinaus muss das Unternehmen in dem anderen Land steuerlichen Erklärungsspflichten nachkommen und beispielsweise Registrierungsformalitäten vornehmen und eine Steuererklärung abgeben.

## ***Welche Vorkehrungen müssen Arbeitgeber treffen?***

Um die Folgen der Einstufung als feste Betriebsstätte zu antizipieren und zu vermeiden, insbesondere im Zusammenhang mit regelmäßiger und durch die Mehrheit der Arbeitnehmer ausgeübter Telearbeit, müssen die Arbeitgeber eine Einzelfallanalyse der Ausübungsmodalitäten von Telearbeit durch ihre Grenzpendler durchführen, dabei die oben aufgeführten Kriterien berücksichtigen und die Anzahl der außerhalb Luxemburgs geleisteten Arbeitstage überwachen.

Empfehlenswert ist außerdem die Erstellung einer Dokumentation, mit der bei Fragen durch ausländische Steuerverwaltungen nachgewiesen werden kann, dass (basierend auf verschiedenen faktischen Angaben) keine Betriebsstätte besteht.

## Fallbeispiel – Mögliche Einstufung als feste Betriebsstätte – Folgen für den Arbeitgeber



**Fakten:** Anna ist Büroangestellte eines Konzerns mit Hauptsitz in Luxemburg.

Aus persönlichen Gründen arbeitet Anna gelegentlich einen Tag pro Woche in Telearbeit und erledigt an diesem Tag Verwaltungsaufgaben oder nimmt an Weiterbildungen teil.

Die anderen Mitarbeiter des Unternehmens arbeiten nicht oder nur gelegentlich in Telearbeit.

Im Intranet des Unternehmens stehen für Anna und die anderen Mitarbeiter verschiedene Praxis-Empfehlungen für die Telearbeit bereit.

### Analyse:

Folgende Telearbeitsmodalitäten gelten innerhalb des Unternehmens:

- Anna und die anderen Mitarbeiter des Unternehmens arbeiten nur gelegentlich in Telearbeit
- Telearbeit ist für Anna und die anderen Mitarbeiter freiwillig und sie können aus von beruflichen Erfordernissen unabhängigen Gründen eine entsprechende Anfrage stellen
- Annas Arbeitgeber hat die während der Telearbeit zulässigen Aufgaben auf Verwaltungsaufgaben beschränkt (und Entscheidungen im Namen des Unternehmens sowie Kundenakquisition ausgeschlossen)
- der Arbeitgeber hat kein Zugangsrecht zu Annas Wohnung oder zu denen anderer Mitarbeiter in Telearbeit

Ausgehend von den vorstehenden Ausführungen und sofern (i) die Telearbeit freiwillig (aus persönlichen Gründen) und gelegentlich ausgeübt wird und (ii) nur zur Erledigung von Verwaltungsaufgaben dient, dürfte das Risiko der Einstufung als feste Betriebsstätte in Frankreich, das sich aus der grenzüberschreitenden Telearbeit ergibt, für das Unternehmen in der Praxis begrenzt sein. Eine Einzelfallanalyse auf der Grundlage der französischen Steuervorschriften bleibt jedoch erforderlich.

# ÜBERBLICK ÜBER DIE VORSCHRIFTEN – BESONDERHEITEN IM ZUSAMMENHANG MIT COVID-19

## Besteuerung

### *Besteuerung der Arbeitnehmer*

Die während der COVID-19-Gesundheitskrise in Telearbeit geleisteten Arbeitstage konnten bei der Berechnung der Toleranzgrenzen unter bestimmten Bedingungen außer Acht gelassen werden. Luxemburg hat nämlich mit den einzelnen Grenzländern Vereinbarungen geschlossen, um die ausschließlich durch COVID-19 bedingten Telearbeitstage zu „neutralisieren“ (und sie fiktiv als in Luxemburg absolvierte Arbeitstage zu betrachten). Diese befristeten Vereinbarungen mit den drei Grenzländern endeten am 30. Juni 2022. Sie galten nur, wenn die Telearbeit der Arbeitnehmer aufgrund höherer Gewalt (oder einer ähnlichen Situation) im Zusammenhang mit Covid-19 durchgeführt wurde.

Das bedeutet auch, dass ein Arbeitnehmer, der vor Ausbruch der Pandemie vertraglich dazu verpflichtet war, regelmäßig Telearbeit zu leisten, nicht von der Neutralisierungsregel im Zusammenhang mit der Gesundheitskrise Gebrauch machen konnte (mit den entsprechenden steuerlichen Folgen für die Lohnbesteuerung in Luxemburg und im Wohnsitzland).

### *Besteuerung des Unternehmens*

Während der Gesundheitskrise galt im Allgemeinen, basierend auf den vom OECD-Sekretariat\* aus diesem Anlass veröffentlichten Empfehlungen zu Steuerabkommen, dass die vorübergehende und außergewöhnliche Verlagerung des Arbeitsortes von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit COVID-19, insbesondere an ihren Wohnort, grundsätzlich nicht zur Begründung einer Betriebsstätte für ihren Arbeitgeber führen kann. Eine Einzelfallanalyse blieb natürlich weiterhin erforderlich.

## Sozialversicherung

Es sei darauf hingewiesen, dass auch im Bereich der Sozialversicherung COVID-19-Vereinbarungen zur Neutralisierung der 25 %-Grenze galten.

Diese Vereinbarungen endeten (ebenso wie die Steuerabkommen) am 30. Juni 2022. Die Mitglieder der EU-Verwaltungskommission zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit haben jedoch die Einführung einer Übergangszeit bis zum 30. Juni 2023 beschlossen. Während dieser Übergangszeit galt auf nationaler Ebene eine administrative Toleranz, die es Grenzpendlern ermöglichte, die Arbeit in Form von Telearbeit weiterhin von ihrem Wohnort aus zu erledigen, ohne befürchten zu müssen, dass sie bei Überschreitung der in den EU-Rechtsvorschriften vorgesehenen Schwelle von 25 % ihre Sozialversicherungszugehörigkeit wechseln.

Seit dem 1. Juli 2023 wird durch eine europäische Rahmenvereinbarung unter bestimmten Bedingungen und innerhalb bestimmter Grenzen die Telearbeit von Grenzpendlern dauerhaft ermöglicht, indem sie bis zu 49,9 % der Telearbeit in ihrem Wohnsitzland verrichten können, ohne das Land ihrer Zugehörigkeit zu wechseln.

## Anwendung der Toleranzgrenzen in steuerlicher Hinsicht Wichtige Daten



# SCHWERPUNKT: ENDE DER COVID-19- STEUERVEREINBARUNGEN

## Wie sind die Toleranzgrenzen im Jahr 2022 anzuwenden?

2022 ist ein wichtiges Jahr für die Anwendung der steuerlichen Toleranzgrenzen. In diesem Jahr gelten nämlich zwei Arten von Steuervereinbarungen: spezifische Steuervereinbarungen im Zusammenhang mit COVID-19 sowie Steuervereinbarungen im Hinblick auf die Toleranzgrenzen.

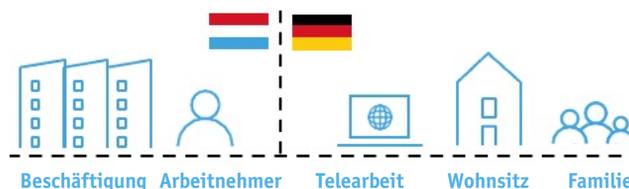
So galt im ersten Halbjahr 2022 (unter bestimmten Bedingungen) noch die COVID-19-Regelung, die eine Neutralisierung der Toleranzgrenzen der einzelnen Grenzländer ermöglichte. Daher profitierten Grenzpendler, die in diesem Zeitraum ausschließlich zur Pandemiebekämpfung Telearbeit leisteten, wie in den Vorjahren von der Neutralisierung der Toleranzgrenzen. Am 1. Juli 2022 endete die COVID-19-bedingte Sonderregelung. Seit diesem Zeitpunkt müssen die Arbeitnehmer also prüfen, ob sie die Toleranzgrenzen einhalten. Um zu bestimmen, ob die Arbeitnehmer die Voraussetzungen für die Neutralisierung nach der COVID-19-Regelung erfüllt haben und ab welchem genauen Datum diese Regelung für 2022 nicht mehr gilt, ist jedoch eine Einzelfallanalyse erforderlich.

Hinweis: Eine anteilige Berechnung dieser Toleranzgrenzen für den Zeitraum vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 2022 ist nicht möglich.

## Fallbeispiele 2022

1

### Telearbeit eines Grenzpendlers innerhalb der Toleranzgrenzen

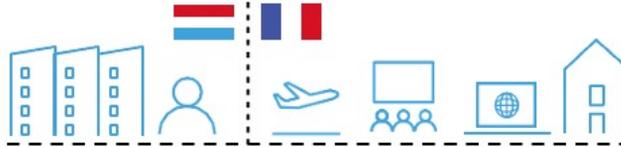


**Fakten:** John arbeitet als Informatiker in Luxemburg, wohnt aber mit seiner Familie in Deutschland. Im ersten Halbjahr 2022 arbeitete er aufgrund der Pandemie zu 100 % von zu Hause aus. Im zweiten Halbjahr 2022 arbeitete er, auch um seine Kinder öfter zur Schule bringen zu können, 18 Tage von zu Hause aus. Im Übrigen nimmt John weder eine Dienstreise noch eine Weiterbildung in Deutschland oder einem anderen Staat als Luxemburg wahr. Er fragt sich, ob er die in Telearbeit geleisteten Tage in Deutschland anmelden und versteuern muss.

**Ergebnis:** John hat ausschließlich aufgrund der Pandemie im ersten Halbjahr 2022 von zu Hause aus gearbeitet. Diese Tage werden also für die Berechnung der Toleranzgrenzen neutralisiert. Im zweiten Halbjahr hat er weniger als 19 Tage in Deutschland gearbeitet. Sein Arbeitslohn wird daher weiterhin zu 100 % in Luxemburg versteuert. Er muss jedoch 100 % seines luxemburgischen Arbeitslohns in Deutschland anmelden, damit er für die Berechnung seines Gesamtsteuersatzes berücksichtigt werden kann.

2

## Telearbeit eines Grenzpendlers außerhalb der Toleranzgrenzen



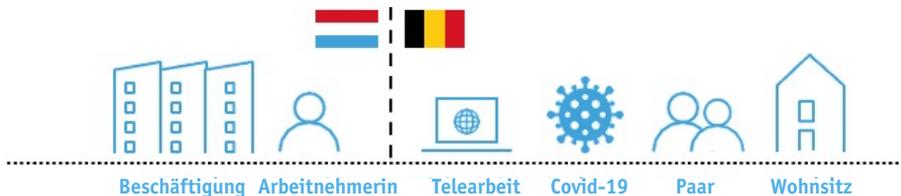
Beschäftigung Arbeitnehmer Dienstreise Weiterbildung Telearbeit Wohnsitz

**Fakten:** Paul arbeitet als Buchhalter in Luxemburg, wohnt jedoch in Frankreich. Im ersten Halbjahr 2022 arbeitete er aufgrund der Pandemie zu 100 % von zu Hause aus. Im zweiten Halbjahr 2022 unternahm Paul an 10 Tagen Dienstreisen außerhalb Luxemburgs und arbeitete an 10 Tagen aus persönlichen Gründen in Telearbeit zu Hause. Darüber hinaus absolvierte er 10 Tage lang eine Weiterbildung in Irland. Er fragt sich, ob er diese außerhalb Luxemburgs geleisteten 30 Tage in Frankreich anmelden und versteuern muss.

**Ergebnis:** Paul hat ausschließlich aufgrund der Pandemie im ersten Halbjahr 2022 von zu Hause aus gearbeitet. Diese Tage werden also für die Berechnung der Toleranzgrenzen neutralisiert. Allerdings hat er im zweiten Halbjahr mehr als 29 Tage außerhalb von Luxemburg gearbeitet. Sein Arbeitslohn wird daher für die 30 Tage, die er im zweiten Halbjahr außerhalb von Luxemburg gearbeitet hat, ausschließlich in Frankreich versteuert (und in Luxemburg von der Steuer befreit). Der Rest seines Arbeitslohns unterliegt dem allgemeinen Steuerrecht.

3

## Telearbeit eines Grenzpendlers unabhängig von COVID-19



Beschäftigung Arbeitnehmerin Telearbeit Covid-19 Paar Wohnsitz

**Fakten:** Sarah arbeitet als Ingenieurin in Luxemburg, wohnt jedoch in Belgien. Ihr Arbeitgeber verlangt von ihr, jeden Mittwoch Telearbeit zu leisten, damit die Büros optimal besetzt sind. So leistet sie bereits ab 2019 und damit vor Beginn der Pandemie im Jahr 2020 ihrem Arbeitsvertrag entsprechend 47 Tage Telearbeit. 2022 arbeitet sie (noch immer auf Verlangen ihres Arbeitgebers) ebenso häufig in Telearbeit. Sie fragt sich, ob sie die in Telearbeit geleisteten Tage in Belgien anmelden und versteuern muss.

**Ergebnis:** Sarah profitiert nicht von der pandemie-bedingten Neutralisierung von Telearbeitstagen für das Jahr 2022, da die Telearbeit nicht im Zusammenhang mit der Pandemie erfolgte. Sie überschreitet daher die Toleranzgrenze von 34 Tagen pro Jahr für 2022. Ihr Arbeitslohn wird daher für die 47 Telearbeitstage, die sie außerhalb Luxemburgs gearbeitet hat, ausschließlich in Belgien versteuert (und in Luxemburg von der Steuer befreit). Der Rest ihres Arbeitslohns unterliegt dem allgemeinen Steuerrecht.



## Vom Arbeitgeber aufzubewahrende Belege

- Ein aktueller Arbeitskalender für jeden Mitarbeiter mit Angabe des Ortes, an der die Tätigkeit ausgeübt wird (d. h. die Arbeitstage in Luxemburg, im Wohnsitzland und in einem Drittland)
- Ein Nachweis, der belegt, welche Arbeitstage aufgrund der Pandemie und welche davon unabhängig in Telearbeit zu Hause geleistet wurden
- Alle relevanten Dokumente für den Fall einer luxemburgischen oder ausländischen Lohnsteuerprüfung innerhalb der Grenzen des geltenden Rechtsrahmens und in Übereinstimmung mit den Datenschutzrichtlinien und den Vorschriften über den Schutz der Privatsphäre
- Alle A1-Bescheinigungen (d. h. Standardbescheinigungen oder für das Rahmenabkommen spezifische Bescheinigungen), die die Zugehörigkeit zum luxemburgischen Sozialversicherungssystem belegen, wenn Grenzpendler Telearbeit leisten (oder außerhalb Luxemburgs auf Geschäftsreise sind bzw. eine Weiterbildung machen)
- Alle Dokumente, mit dem bei Fragen durch ausländische Steuerverwaltungen nachgewiesen werden kann, dass (basierend auf verschiedenen faktischen Angaben) keine Betriebsstätte besteht



## Wichtige Hinweise für Arbeitgeber

- Stellen Sie sicher, dass die COVID-19-spezifischen Vorschriften bzw. allgemeingültigen Rechtsvorschriften in jedem Einzelfall richtig angewendet werden, insbesondere für das Übergangsjahr 2022
- Prüfen Sie, ob eine Änderung des Arbeitsvertrages oder der internen Vorschriften für die in Telearbeit geleistete Tätigkeit vorzunehmen ist (insbesondere in Bezug auf die Unfallversicherung)
- Antizipieren Sie mögliche Überschreitungen der steuerlichen Toleranzgrenzen und der Schwellen von 25 % oder 49,9 % (mit der europäischen Rahmenvereinbarung) für die Sozialversicherungszugehörigkeit
- Stellen Sie sicher, dass das Gehalt und die dazugehörige Gehaltsabrechnung mit der steuerlichen Situation des Telearbeiters übereinstimmen
- Überprüfen Sie, ob Ihnen bei der Telearbeit Ihrer Mitarbeiter besondere arbeitsrechtliche Verpflichtungen auferlegt sind, auch im Hinblick auf die Telearbeitsregelungen
- Überprüfen Sie alle eventuellen Erklärungspflichten im Wohnsitzland der Mitarbeiter
- Stellen Sie sicher, dass sich jeder Mitarbeiter in der Praxis an die Richtlinien hält, die das Unternehmen zur Begrenzung des Betriebsstättenrisikos erarbeitet hat



## I. BESTEUERUNG

### **Luxemburg**

- Steuerverwaltung (Administration des contributions directes, ACD) (insbesondere die Erläuterungen zu den Abkommen mit Deutschland/Belgien/Frankreich bezüglich der Toleranzgrenzen)
- Guichet.lu zum Thema Telearbeit

### **In Bezug auf die allgemeinen Vorschriften**

- Deutschland: Das Steuerabkommen, das Protokoll von 2023, die Verständigungsvereinbarung, das Rundschreiben und die Erläuterungen der luxemburgischen Verwaltung
- Belgien: Das Steuerabkommen, der Vertragszusatz von 2019, der Vertragszusatz von 2022, das Rundschreiben – Anweisungen des belgischen Finanzministeriums und die Erläuterungen der luxemburgischen Verwaltung
- Frankreich: Das Steuerabkommen und das zugehörige Protokoll, der Vertragszusatz von 2019, der Vertragszusatz von 2022, das Rundschreiben und die Erläuterungen der luxemburgischen Verwaltung

### **In Bezug auf die COVID-19-spezifischen Vorschriften**

- Deutschland: Die Verständigungsvereinbarung und das Rundschreiben
- Belgien: Die Verständigungsvereinbarung und das Rundschreiben
- Frankreich: Die Verständigungsvereinbarung und das Rundschreiben

**Empfehlungen der OECD in Bezug auf das Betriebsstättenrisiko** im Zusammenhang mit Telearbeit

### **Frankreich**

- <https://www.impots.gouv.fr/actualite/amenagement-du-prelevement-la-source-pour-certains-employeurs-etablis-hors-de-france-0>
- <https://www.impots.gouv.fr/actualite/amenagement-du-prelevement-la-source-pour-certains-employeurs-etablis-hors-de-france-1>

## II. SOZIALVERSICHERUNG

- Ministerium für soziale Sicherheit
- Allgemeine Sozialversicherungsvorschriften: Europäische Verordnung 883/2004
- Verlängerung des Sozialversicherungsabkommens bis zum 30. Juni 2023
- Besondere Sozialversicherungsvorschriften: Europäische Rahmenvereinbarung
- Liste der Länder, die die Europäische Rahmenvereinbarung unterzeichnet haben
- Meldung von Telearbeit für nichtansässige Arbeitnehmer (d.h. A1-Antragsformular Europäische Rahmenvereinbarung)
- Das Merkblatt des CCSS zu der Europäischen Rahmenvereinbarung



## Umfrage zur Telearbeit in der Praxis

Die UEL hat mit Unterstützung der Chambre de Commerce und der Chambre des Métiers sowie in Zusammenarbeit mit ihren Mitgliedern die Ergebnisse einer unter luxemburgischen Arbeitgebern durchgeführten Umfrage zur Telearbeit in der Praxis veröffentlicht.

Laden Sie die Umfrage [hier](#) herunter.