

## **Home Office in Spanien: Steuer- und Sozialversicherungspflichten Gesetzesänderungen ab dem 1. Juli 2023 zur Sozialversicherungspflicht für Home-Office-Arbeit in Spanien**

### **Wo müssen Home-Office-Arbeitnehmer Sozialversicherungsbeiträge zahlen – in Spanien oder im Arbeitgeberland?**

Die Covid-19-Pandemie hat zu einem exponentiellen Anstieg der Telearbeit geführt und die Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern tiefgreifend verändert. Dies hat wiederum arbeitsrechtliche Anpassungen erforderlich gemacht. Viele Unternehmen und Arbeitnehmer sind sich der geltenden Vorschriften nicht bewusst, insbesondere wenn Arbeitnehmer nach Spanien ziehen, um dort remote für einen ausländischen Arbeitgeber zu arbeiten.

Aus steuerlicher Sicht regeln Doppelbesteuerungsabkommen, die auf dem OECD-Musterabkommen basieren, dass Arbeitseinkommen grundsätzlich im Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers besteuert wird, es sei denn, die Tätigkeit wird im Arbeitgeberland ausgeübt. Zum Beispiel unterliegt ein deutscher oder französischer Arbeitnehmer, der in Spanien lebt, der spanischen Einkommenssteuer, es sei denn, er übt einen Teil seiner Tätigkeit in Deutschland oder Frankreich aus. Falls dieser Arbeitnehmer für drei Monate nach Deutschland zurückkehrt, um dort zu arbeiten, kann die deutsche Steuerbehörde die Zahlung von Einkommensteuer für diesen Zeitraum verlangen.

### **Sozialversicherungspflichten: Drei Szenarien**

#### **1. Arbeitnehmer, die vorübergehend nach Spanien entsandt wurden**

Falls ein Arbeitnehmer nicht freiwillig nach Spanien zieht, sondern von seinem Arbeitgeber entsandt wird, um eine bestimmte Aufgabe zu erfüllen oder einen Kunden zu betreuen, bleibt er im Sozialversicherungssystem seines Heimatlandes. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer:

- Eine Erklärung bei den spanischen Sozialversicherungsbehörden einreichen, die persönliche Angaben und eine Beschreibung der in Spanien auszuübenden Tätigkeit enthält.
- Eine A1-Bescheinigung vorlegen, die von den Sozialversicherungsbehörden des Heimatlandes ausgestellt wurde und bestätigt, dass weiterhin Sozialversicherungsbeiträge dort entrichtet werden.
- 

Dies entspricht **Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004**, der besagt: **Artikel 12(1) - Sondervorschriften** *Eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung für einen Arbeitgeber ausübt, der dort gewöhnlich tätig ist, und die von diesem Arbeitgeber entsandt wird, um für ihn eine Arbeit in einem anderen Mitgliedstaat zu verrichten, unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit 24 Monate nicht überschreitet und diese Person nicht an die Stelle einer anderen Person tritt.*

Somit kann die Sozialversicherungspflicht im Heimatland bestehen bleiben, solange der Einsatz vorübergehend ist.

## **2. Remote-Arbeiter im Rahmen der neuen Rahmenvereinbarung**

Die zweite und dritte Fallgruppe beruht auf der **Verordnung (EG) Nr. 883/2004**, die ursprünglich zur Regelung grenzüberschreitender Arbeit, einschließlich Telearbeit, geschaffen wurde. Eine neue **Rahmenvereinbarung**, die von mehreren europäischen Ländern (darunter Spanien, Deutschland, die Schweiz, Österreich, Belgien und Frankreich) unterzeichnet wurde, trat am **1. Juli 2023** in Kraft. Sie stärkt das „**Lex Loci Laboris**“-Prinzip, wonach Sozialversicherungsbeiträge primär im Land der Arbeitsausübung zu entrichten sind.

Vor dieser Vereinbarung mussten Arbeitnehmer, die mehr als **25 %** ihrer Arbeit in ihrem Wohnsitzland verrichteten, automatisch Sozialversicherungsbeiträge dort zahlen. Die neuen Regelungen lauten:

- **Arbeitnehmer, die weniger als 25 % ihrer Tätigkeit im Wohnsitzland ausüben:** Bleiben weiterhin im Sozialversicherungssystem des Arbeitgeberlandes.
- **Arbeitnehmer, die zwischen 25 % und 50 % ihrer Tätigkeit im Wohnsitzland ausüben:** Können auf Antrag für bis zu **drei Jahre** weiterhin im Sozialversicherungssystem des Arbeitgeberlandes verbleiben, mit der Möglichkeit einer Verlängerung.

### **3. Arbeitnehmer, die hauptsächlich in Spanien arbeiten (mehr als 50 % ihrer Zeit)**

Arbeitnehmer, die **mehr als 50 %** ihrer Arbeitszeit in ihrem Wohnsitzland (z. B. Spanien) verbringen, müssen dort Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Viele europäische Unternehmen glauben fälschlicherweise, dass ihre in Spanien ansässigen Mitarbeiter unbegrenzt im Sozialversicherungssystem ihres Heimatlandes verbleiben können, solange sie eine A1-Bescheinigung haben. Diese Bescheinigung gilt jedoch nur für vorübergehende Entsendungen und nicht für Arbeitnehmer mit dauerhaftem Wohnsitz in Spanien.

#### **Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer aus Nicht-EU-Ländern**

Für Arbeitnehmer aus **Nicht-EU-Staaten** hängt die Sozialversicherungspflicht davon ab, ob ein **bilaterales oder multilaterales Abkommen** zwischen Spanien und dem Herkunftsland besteht. Falls kein solches Abkommen vorliegt, kann es zur Doppelverpflichtung kommen, sowohl im Herkunftsland als auch in Spanien Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen.

#### **Begründet die Beschäftigung eines Arbeitnehmers in Spanien eine Betriebsstätte?**

Arbeitgeber befürchten häufig, dass die Anstellung eines remote arbeitenden Mitarbeiters in Spanien zur Begründung einer **Betriebsstätte (Betriebsstätte oder Niederlassung)** führt und somit zu steuerlichen Verpflichtungen in Spanien. Grundsätzlich begründet die Anstellung eines Arbeitnehmers allein **keine Betriebsstätte**, es sei denn, das Unternehmen unterhält eine **wesentliche Geschäftspräsenz** in Spanien, etwa durch Vertreter mit Vertragsabschlussvollmacht.

#### **Pflicht zur Lohnsteuerabführung für spanische Arbeitnehmer?**

Unternehmen ohne Betriebsstätte in Spanien sind **nicht verpflichtet**, Lohnsteuer für ihre Arbeitnehmer einzubehalten, wie aus den verbindlichen Auskünften der spanischen Steuerbehörden **V2223-22, V2614-22 und V2883-23** hervorgeht. Diese beruhen auf **Artikel 76 der spanischen Einkommensteuerverordnung (Königliches Dekret 439/2007)** und bestätigen, dass Arbeitgeber ohne spanische Betriebsstätte keine Steuerabzugsverpflichtung haben.

Dies birgt jedoch ein finanzielles Risiko für Arbeitnehmer, da ihr Bruttogehalt ohne Steuerabzug ausgezahlt wird. Um hohe Nachzahlungen bei der jährlichen Steuererklärung zu vermeiden, entscheiden sich viele Unternehmen und Arbeitnehmer freiwillig für eine monatliche **Steuerabführung und Vorauszahlung**.

### **Benötigen Sie professionelle Beratung?**

Unsere Kanzlei bietet umfassende Beratung zu steuerlichen und arbeitsrechtlichen Fragen bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern in Spanien. Wir unterstützen Sie bei der Registrierung des Arbeitgebers, der Lohnsteuer- und Sozialversicherungsabführung, der Lohnabrechnung und der Bewertung der steuerlichen Auswirkungen einer möglichen **Betriebsstätte**. Kontaktieren Sie uns für eine maßgeschneiderte Rechts- und Steuerberatung

**Miquel Angel Riera Vallés**  
Abogado-Asesor fiscal  
Rechtsanwalt-Steuerberater  
Lawyer-Accountant  
[m.a.riera@januarconsulting.com](mailto:m.a.riera@januarconsulting.com)

**JANUAR**  
Associats Tax Legal

Januar Associats Tax Legal, S.L. • CIF: B-72678857 •  
C/ Armagura, 1 E • 07500 **Manacor** • Teléfono: (0034) 971 553 161 • Fax: (0034) 971 551 286 email  
info@januarconsulting.com  
• Passatge Mestre Antoni Torrandell, 2 entresuelo. • 07003 **Palma de Mallorca** • Teléfono: (0034) 971 495835 •  
email palma@januarconsulting.com

[www.januarconsulting.com](http://www.januarconsulting.com)  
info@januarconsulting.com