

## **Homeoffice bei Grenzgänger:innen - Änderungen ab 1. Juli 2023 -**

### **Zusammenfassung**

- Grenzüberschreitende Tätigkeiten in Telearbeit unterliegen grundsätzlich der Sozialversicherung des Mitgliedstaates der EU, an dem sich die Person und der Laptop befindet.
- Ausnahmen bestehen für sog. Entsendungen (inkl. „workation“) und die regelmäßige Beschäftigung in zwei oder mehr Mitgliedstaaten.
- Arbeitet ein:e Grenzgänger:in regelmäßig mehr als 25% vom Wohnsitz aus (klassisches „Homeoffice“), unterliegt die gesamte Tätigkeit grds. der Sozialversicherung des Wohnmitgliedstaats, bei weniger als 25% „Homeoffice“ der Sozialversicherung des Mitgliedstaats, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.
- Ab 1. Juli 2023 kann aufgrund einer Rahmen-Vereinbarung einiger Mitgliedstaaten der EU auf Antrag auch bei Homeoffice von Grenzgänger:innen von bis zu unter 50% das Recht des Mitgliedstaats, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat, für anwendbar erklärt werden.

### **Allgemein**

Sind Arbeitnehmer:innen oder Selbständige in der EU/EWR/Schweiz grenzüberschreitend tätig, gelten für den Bereich der sozialen Sicherheit die Vorgaben der Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (VO (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009).

Art. 11 bis 16 VO (EG) Nr. 883/2004 enthalten Kollisionsnormen, die regeln, welche Rechtsordnung für einen grenzüberschreitenden Sachverhalt Anwendung findet. Zielsetzung der Kollisionsnormen ist es, dass auf einen Sachverhalt ausschließlich die Rechtsvorschriften ei-  
nes Mitgliedstaats Anwendung finden sollen. Zudem sollen diese Regeln unnötige Wechsel zwischen den unterschiedlichen Sozialversicherungssystemen der einzelnen Mitgliedstaaten weitestgehend vermeiden.

Nach Art. 11 VO (EG) Nr. 883/2004 unterliegt eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung ausübt, grundsätzlich den Rechtsvorschriften dieses Staates. Dies bedeutet, dass allein die entsprechenden Bestimmungen dieses Staates u. a. zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung anzuwenden sind. Bei Entsendungen im Sinne des Sozialversicherungsrechts (Art. 12 VO (EG) Nr. 883/2004) oder für den Fall, dass die betreffende Person mehrere Erwerbstätigkeiten in unterschiedlichen Mitgliedstaaten ausübt bzw. regelmäßig in mehreren Mitgliedstaaten eingesetzt wird (Art. 13 VO (EG) Nr. 883/2004), wird jedoch bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen von diesem Grundsatz abgewichen. Diese Abweichungen werden durch die Koordinierungsverordnungen vorgesehen, um häufige Wechsel zwischen den Sozialversicherungssystemen verschiedener Mitgliedstaaten zu vermeiden.

## Anwendbares Recht bei Tätigkeit im Homeoffice

Ganz allgemein gilt hier ebenfalls: Bei grenzüberschreitender mobiler Arbeit gilt der Ort (oder die Orte) als Beschäftigungsort im Sinne des Sozialversicherungsrechts, an dem die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird – bei mobiler Arbeit also der Ort, an dem zum Beispiel der Laptop gerade steht.

- Arbeitet eine Person also ausschließlich von zu Hause aus für einen in einem anderen EU-Mitgliedstaat/EWR-Staat oder der Schweiz ansässigen Arbeitgeber, unterfällt sie dem System der sozialen Sicherheit ihres Wohnstaates, der gleichzeitig Beschäftigungsstaat im Sinne des Art. 11 Abs. 3 Buchstabe a) VO (EG) Nr. 883/2004 ist.

Findet die Tätigkeit einer Person sowohl als mobile Arbeit/Telearbeit von zu Hause als auch vor Ort bei ihrem Arbeitgeber statt, sind insbesondere zwei Konstellationen denkbar:

- Arbeitet eine Person regelmäßig von zu Hause aus für einen Arbeitgeber mit Sitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat/EWR-Staat oder der Schweiz und ansonsten vor Ort bei ihrem Arbeitgeber (z.B. in dessen Büro), gilt sie als Person, die ihre Beschäftigung gewöhnlich in zwei Mitgliedstaaten ausübt. Das anzuwendende Sozialversicherungsrecht bestimmt sich nach Art. 13 Abs. 1 VO (EG) Nr. 883/2004: Liegt der Anteil der mobilen Arbeit unter 25 Prozent, unterfällt die Tätigkeit insgesamt dem Recht der sozialen Sicherheit des Staates, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat (vgl. Art. 13 Abs. 1 Buchstabe b) Ziffer i) VO (EG) Nr. 883/2004, Art. 14 Abs. 8 VO (EG) Nr. 987/2009). Dies muss nicht zwingend der Ort sein, an dem das Büro liegt. Liegt der Anteil der Arbeit des mobilen Arbeitens im Wohnstaat über 25 Prozent, findet eine Gesamtbewertung der Tätigkeit statt, in der Regel mit dem Ergebnis, dass die Tätigkeit insgesamt dem Recht des Wohnstaates unterfällt. Ganz grob gesagt bedeutet dies, dass ein:e vollzeitbeschäftigte:r Grenzgänger:in mit regelmäßig einem Tag Homeoffice pro Woche dem Recht der sozialen Sicherheit des Staates unterfällt, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat; ein:e vollzeitbeschäftigte Grenzgänger:in mit mehr als einem Tag Homeoffice pro Woche unterfällt hingegen dem System der sozialen Sicherheit ihres Wohnstaates.

Anträge für die rechtsverbindliche Festlegung des anzuwendenden Rechts der sozialen Sicherheit im konkreten Einzelfall mit Ausstellung einer A1-Bescheinigung als Nachweis für die Mehrfachbeschäftigung sind ausschließlich an den dafür zuständigen Träger des Wohnstaates zu richten. Einzelheiten zum Verfahren und den Zuständigkeiten sind z.B. auf der Webseite des GKV-Spitzenverbandes, Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA) abrufbar ([https://www.dvka.de/de/arbeitgeber\\_arbeitnehmer/antraege\\_finden/gewoehnliche\\_erwerbstaetigkeit\\_mitgliedstaaten/gewoehnliche\\_erwerbstaetigkeit\\_mitgliedstaaten.html](https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege_finden/gewoehnliche_erwerbstaetigkeit_mitgliedstaaten/gewoehnliche_erwerbstaetigkeit_mitgliedstaaten.html)).

- Arbeitet eine Person ausnahmsweise für einen begrenzten Zeitraum ausschließlich von zu Hause oder einem anderen Ort (z.B. Ferienhaus) aus für einen in einem anderen EU-Mitgliedstaat/EWR-Staat oder der Schweiz ansässigen Arbeitgeber und ansonsten vor Ort bei ihrem Arbeitgeber (z.B. in dessen Büro), gilt bei Vorliegen sämtlicher Voraussetzungen Art. 12 Abs. 1 VO (EG) Nr. 883/2004. Es liegt also eine sozialversicherungsrechtliche Entsendung der betreffenden Person vor, so dass das Recht der sozialen Sicherheit des gewöhnlichen Beschäftigungsstaates weiter anwendbar bleibt. Einzelheiten können den FAQ der DVKA entnommen werden („Kann eine Entsendung vorliegen, wenn die Initiative für den Auslandsaufenthalt von mir und nicht

dem Arbeitgeber ausgeht“ - [https://www.dvka.de/de/arbeitgeber\\_arbeitnehmer/faq\\_1/faq\\_1.html](https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/faq_1/faq_1.html)).

Die Beantragung einer A1-Bescheinigung in diesen Fällen ist ratsam. Einzelheiten zum Verfahren und den Zuständigkeiten sind z.B. auf der Webseite der DVKA abrufbar ([https://www.dvka.de/de/arbeitgeber\\_arbeitnehmer/antraege\\_finden/entsendung\\_ausland/entsendung\\_ins\\_ausland.html](https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege_finden/entsendung_ausland/entsendung_ins_ausland.html)).

### **Sonderfall: Homeoffice während der Pandemie und anschließender Übergangszeitraum bis einschließlich Juni 2023**

Aufgrund der verschiedenen Fallgestaltungen der mobilen Arbeit/Telearbeit/Homeoffice als Mittel der Pandemiebekämpfung („flatten the curve“) sollte bis einschließlich Juni 2022 eine pandemiebedingte Tätigkeit im Homeoffice keine Auswirkungen auf das anzuwendende Recht der sozialen Sicherheit haben.

Um etwaige Härten in Bezug auf die Freizügigkeit der Arbeitnehmer:innen zu vermeiden und den Arbeitgebern ausreichend Zeit für eine etwaige Antragstellung (z.B. auf eine Ausnahmerevereinbarung nach Art. 16 VO (EG) Nr. 883/2004 - siehe nachfolgend) einzuräumen, gilt ein Übergangszeitraum bis einschließlich Juni 2023, während dessen sich an der pandemiebedingten Handhabung des Titels II der VO (EG) Nr. 883/2004 weder für Bestands- noch für Neufälle etwas ändert.

Ausführliche Erläuterungen finden sich z.B. auf der Webseite des GKV-Spitzenverbandes, Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA) ([https://www.dvka.de/de/arbeitgeber\\_arbeitnehmer/coronainfo/coronaav/coronaav.html](https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/coronainfo/coronaav/coronaav.html)).

### **Ausnahmerevereinbarungen**

Im Interesse einer betroffenen Person können die zuständigen Stellen in den Mitgliedstaaten gem. Art. 16 VO (EG) Nr. 883/2004 Ausnahmen von den oben genannten Regelungen der Verordnungen vereinbaren. Soll für eine:n Grenzgänger:in nach Deutschland z.B. trotz 40% Homeoffice im Wohnstaat ausnahmsweise das deutsche Recht weitergelten, kann ein entsprechender Antrag beim GKV-Spitzenverband, Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA) gestellt werden.

Eine solche Ausnahmerevereinbarung steht im Ermessen der zuständigen Stellen und kann nur im Einvernehmen mit der zuständigen Stelle des jeweiligen anderen Staates getroffen werden.

Zahlreiche Mitgliedstaaten, darunter Deutschland, haben sich jedoch in einer Rahmenvereinbarung darauf geeinigt, dass Anträgen auf Ausnahmerevereinbarungen für bis unter 50% Telearbeit im Wohnstaat immer zugestimmt wird, sofern die Tätigkeit sowohl für einen oder mehrere Arbeitgeber mit Sitz in einem Mitgliedstaat als auch von zu Hause aus im Wege der grenzüberschreitenden Telearbeit erfolgt. Die Rahmenvereinbarung tritt am 1. Juli 2023 in Kraft und knüpft damit zeitlich nahtlos an die oben genannten Sonderregelungen an.

Einzelheiten zum Verfahren und den Zuständigkeiten speziell zur Rahmenvereinbarung sind unter [https://www.dvka.de/de/arbeitgeber\\_arbeitnehmer/antraege\\_finden/abschluss\\_ausnahmerevereinbarung/telearbeit/telearbeit\\_1.html](https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege_finden/abschluss_ausnahmerevereinbarung/telearbeit/telearbeit_1.html) abrufbar.

Die Verwaltungskommission zur Koordinierung der sozialen Sicherheit hat im Juni 2022 einen ausführlichen Leitfaden zur Einordnung von Telearbeit im Rahmen der Koordinierung der sozialen Sicherheit verabschiedet und mehrfach aktualisiert. Diese ist (in englischer Sprache) auf der Webseite der Europäischen Kommission veröffentlicht (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=868&langId=de>).