

Homeoffice bei Grenzgänger:innen

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 finden soll. Zielsetzung der Kollisionsnormen ist es, dass auf einen Sachverhalt ausschließlich die Rechtsvorschriften eines 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 ausnahmsweise von diesem Grundsatz abgewichen. Diese Ausnahmen werden durch die Koordinierungsverordnungen im Interesse der betreffenden Personen 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 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) 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, unterfällt die Tätigkeit in der Regel insgesamt dem Recht des Wohnstaates. 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.

Die rechtsverbindliche Festlegung des anzuwendenden Rechts der sozialen Sicherheit im konkreten Einzelfall mit Ausstellung einer A1-Bescheinigung als Nachweis für die Mehrfachbeschäftigung kann bei dem dafür zuständigen Träger des Wohnstaates beantragt werden. 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).

- 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 eigentlichen 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).

Die Beantragung einer A1-Bescheinigung in diesen Fällen ist ratsam. 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/entsendung_ausland/entsendung_ins_ausland.html).

Sonderfall: Homeoffice während der Pandemie

Auf die verschiedenen Fallgestaltungen der mobilen Arbeit/Telearbeit/Homeoffice als Mittel der Pandemiebekämpfung („flatten the curve“) wird an dieser Stelle nicht eingegangen. 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). Als Grundsatz gilt: Während der Pandemie sollte eine pandemiebedingte Tätigkeit im Homeoffice keine Auswirkungen auf das anzuwendende Recht der sozialen Sicherheit haben. Nach derzeitigem Stand soll diese Handhabung bis Ende Juni 2022 beibehalten werden.

Ausnahmevereinbarungen

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 50% Homeoffice im Wohnstaat ausnahmsweise das deutsche Recht weiter-gelten, kann ein entsprechender Antrag beim GKV-Spitzenverband, Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA) gestellt werden. Eine solche Ausnahmevereinbarung steht im Ermessen der zuständigen Stellen und kann nur im Einvernehmen mit der zuständigen Stelle des jeweiligen Staates getroffen werden. Einzelheiten zum Verfahren und den Zuständigkeiten sind auf der Webseite des GKV-Spitzenverbandes, Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA) abrufbar (https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege/finden/abschluss_ausnahmevereinbarung/abschluss_ausnahmevereinbarung.html).

Ausblick

Die Verwaltungskommission zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit wird sich voraussichtlich im Juni 2022 mit der Frage des anwendbaren Rechts der sozialen Sicherheit bei mobilem grenzüberschreitendem Arbeiten außerhalb der Sondersituation Pandemie-Bekämpfung beschäftigen.