



## Rahmenvereinbarung für grenzüberschreitende Telearbeit tritt am 1. Juli 2023 in Kraft

Liebe Leserin, lieber Leser,

grenzüberschreitende Telearbeit ist an sich kein neues Phänomen, aber seit der COVID-19-Pandemie sind die Fälle explosionsartig angestiegen.

Grenzüberschreitende Telearbeit kann u.a. Auswirkungen auf die anwendbaren Rechtsvorschriften in der Sozialversicherung haben. Um die Freizügigkeit der Arbeitnehmer nicht einzuschränken und den Unternehmen administrative Erleichterung zu verschaffen, war es daher notwendig, die Kollisionsnormen der EG-Verordnungen über soziale Sicherheit Nr. 883/2004 und 987/2009 auf die neue Arbeitswelt anzupassen.

In unserem letzten HR Taxes Beitrag ([April 2023](#)) haben wir bereits berichtet, dass hierzu eine multilaterale Rahmenvereinbarung auf EU-Ebene verabschiedet wurde. Was die Rahmenvereinbarung im Detail beinhaltet, wann diese zur Anwendung kommt und wie Arbeitnehmer und Arbeitgeber von dieser profitieren können, erfahren Sie in unserem heutigen Beitrag.

Für Rückfragen steht Ihnen das WTS Experten-Team gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Kerstin Kind

Director · Rentenberaterin

Otfrid Böhmer

Director · Rechtsanwalt



### **1. Welches Sozialversicherungsrecht findet bei grenzüberschreitender Telearbeit grundsätzlich Anwendung?**

Bei grenzüberschreitenden Sachverhalten gelten die Kollisionsnormen der EG-Verordnungen über soziale Sicherheit Nr. 883/2004 und 987/2009. Diese gelten einheitlich für alle Mitgliedstaaten (Mitgliedstaaten: EU, EWR und Schweiz). Demnach unterliegt ein Arbeitnehmer dem Sozialversicherungsrecht des Mitgliedstaates, in dem die Tätigkeit physisch ausgeübt wird. Dies gilt unabhängig davon, wo der Arbeitgeber seinen Sitz hat oder wo der Mitarbeiter wohnt.

Die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 enthält Spezialregelungen für Personen, die ihre Tätigkeit regelmäßig wiederkehrend in mind. zwei Mitgliedsstaaten ausüben (sog. Multi-State Worker gem. Art. 13 Abs. 1 der Verordnung EG 883/2004). Regelmäßig wiederkehrend bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Tätigkeit an mind. 1 Tag im Monat (oder 5 Tage im Quartal) in verschiedenen Mitgliedstaaten ausgeübt wird.

Multi-State Worker unterliegen dem Sozialversicherungsrecht des Wohnstaates, wenn sie dort einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausüben. Ein wesentlicher Teil wird als 25% der Gesamttätigkeit definiert. Wird kein wesentlicher Teil der Tätigkeit im Wohnstaat ausgeübt, findet das Recht des Staates Anwendung, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

#### **Beispiel**

Arbeitnehmer A hat seinen Wohnsitz (Lebensmittelpunkt) in Österreich. Er ist für einen deutschen Arbeitgeber tätig. A übt wöchentlich 30% seiner Tätigkeit aus dem österreichischen Home-Office heraus aus, die anderen 70% arbeitet er in Deutschland.

**Lösung:** A ist als Multi-State Worker zu qualifizieren, da er seine Tätigkeit regelmäßig wiederkehrend (hier: wöchentlich) sowohl in Deutschland als auch in Österreich ausübt. Es findet österreichisches Sozialversicherungsrecht Anwendung, da A mehr als 25% seiner Tätigkeit im Wohnsitzstaat Österreich ausübt.

## 2. Was ändert sich durch die Rahmenvereinbarung?

Um der neuen Arbeitswelt gerecht zu werden, ermöglicht die multilaterale Rahmenvereinbarung zukünftig flexiblere - von der Kollisionsnorm abweichende - Regelungen für Telearbeitnehmer. Die Rahmenvereinbarung kann angewendet werden, wenn die Tätigkeit im Wohnstaat zwischen 25% und 49% der gesamten Beschäftigung ausmacht. So besteht zukünftig unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, individuelle Einzelvereinbarungen zu schließen, um einen Wechsel in das Sozialversicherungssystem des Wohnsitzstaates zu vermeiden.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können allerdings nur dann von den Regelungen der Rahmenvereinbarung Gebrauch machen, wenn die grenzüberschreitende Tätigkeit als „Telearbeit“ ausgeübt wird.

Ferner muss die Anwendung der Rahmenvereinbarung immer beantragt werden. Wird kein Antrag nach Artikel 16 Absatz 1 VO (EG) 883/2004 gestellt, gelten weiterhin die anwendbaren Rechtsvorschriften gem. Art. 13 Abs. 1 der VO (EG) 883/2004 (vgl. Punkt 1).

## 3. Was bedeutet Telearbeit?

Das Hauptmerkmal von Telearbeit ist, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitstätigkeit von jedem beliebigen Ort in ganz Europa ausüben kann und somit völlig ortsunabhängig ist (z.B. Home-Office, Hotel, Zug, Café). Dies unterscheidet Telearbeit von allen anderen Tätigkeiten, die die Ausübung der Arbeitstätigkeit an einem bestimmten Ort voraussetzen. Ferner wird von Telearbeitnehmern gefordert, dass diese mit der Arbeitsumgebung des Arbeitgebers unter Einsatz von Informationstechnologie verbunden bleiben, um die ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen. Diese IT-Verbindung muss normalerweise und üblicherweise vorhanden sein aber nicht zwingend während der kompletten Arbeitszeit (z. B. Lesen von Materialien oder Offline-Benotung von Tests durch einen Professor).

## 4. Für welche Personen kann die Rahmenvereinbarung angewendet werden?

Die Rahmenvereinbarung kann für **abhängig beschäftigte Arbeitnehmer** angewendet werden, sofern

- > die Tätigkeit im Wohnstaat zwischen 25% und 49% der gesamten Beschäftigung ausmacht,
- > die Person lediglich bei einem Arbeitgeber (oder mehreren Arbeitgeber, die jedoch nur in einem Staat ansässig sind) beschäftigt ist
- > die Tätigkeit sowohl in dem Staat, in dem sich die **Geschäftsräume des Arbeitgebers** befinden (satzungsmäßiger Sitz/Geschäftssitz)
- > als auch in ihrem **Wohnstaat** - insbesondere in der häuslichen Umgebung - in Form von Telearbeit ausgeübt wird.

Diese bedeutet, dass die Rahmenvereinbarung nicht angewendet werden kann, sobald ein dritter Staat involviert ist (bspw. ein weiterer Staat, in dem gewöhnlich gearbeitet wird). Ferner kann die Rahmenvereinbarung nicht für Sachverhalte angewendet werden, in denen der Mitarbeiter mehrere Arbeitgeber in verschiedenen Mitgliedstaaten hat oder neben der abhängigen Beschäftigung z.B. noch eine selbständige Tätigkeit ausübt.

### **Beispiel**

Arbeitnehmer B arbeitet zu 40 % seiner Arbeitszeit von seinem Wohnort Deutschland aus und zu 60 % in den Niederlanden in einer Betriebsstätte des Arbeitgebers, der seinen satzungsmäßigen Sitz in Österreich hat.

**Lösung:** Da B außerhalb des Staates arbeitet, in dem sich der satzungsmäßige Sitz seines Arbeitgebers befindet und drei Länder involviert sind, findet die Rahmenvereinbarung keine Anwendung.

### **Beispiel**

Arbeitnehmer C arbeitet zu 30 % seiner Arbeitszeit von seinem Wohnort Deutschland aus und zu 70% in den Niederlanden am Geschäftssitz seines Arbeitgebers. Er hat unregelmäßige Dienstreisen in Drittstaaten.

**Lösung:** Da C sowohl in seinem Wohnsitzstaat als auch in dem Staat, in dem der Arbeitgeber seinen Geschäftssitz hat, arbeitet, findet die Rahmenvereinbarung Anwendung. Da die Dienstreisen unregelmäßig erfolgen sind diese unschädlich für die Anwendung der Rahmenvereinbarung.

## **5. Wann tritt die Rahmenvereinbarung in Kraft?**

Die Rahmenvereinbarung tritt am 01.07.2023 in Kraft und ist zunächst auf fünf Jahre geschlossen. Sie wird um weitere fünf Jahre verlängert.

## **6. Welche Staaten sind beteiligt?**

Die Rahmenvereinbarung betrifft grundsätzlich alle EU/EWR Staaten und die Schweiz. Die Rahmenvereinbarung entfaltet jedoch nur Wirkung auf die Staaten, welche die Rahmenvereinbarung auch unterzeichnet haben. Eine Unterzeichnung auf deutscher Seite durch den GKV-Spitzenverband, DVKA ist bereits erfolgt. Ebenfalls unterzeichnet haben bereits die Schweiz, Tschechien, Liechtenstein, Österreich, Niederlande, Slowakei, Belgien, Luxemburg und Finnland. Weitere Staaten haben bereits signalisiert, dass sie der Vereinbarung beitreten möchten. Das Vereinigte Königreich hat hingegen mitgeteilt, dass sie dieser Rahmenvereinbarung nicht beitreten werden. Informationen zu den weiteren Unterzeichnerstaaten sammelt und veröffentlicht der belgische Föderale Öffentliche Dienst [Soziale Sicherheit](#).

## **7. Welche Anträge sind zu stellen?**

Für die Anwendung der Rahmenvereinbarung ist ein Antrag gem. Artikel 16 Absatz 1 VO (EG) 883/2004 zu stellen. Auf deutscher Seite muss dieser Antrag an den GKV-Spitzenverband - Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) gerichtet werden. Fest steht bereits, dass auf deutscher Seite grundsätzlich das

übliche Antragsverfahren für Ausnahmereinbarungen gemäß Artikel 16 Absatz 1 VO (EG) 883/04 gelten wird. Bei Antragstellung bis zum 30.06.2024 findet das beantragte Sozialversicherungsrecht rückwirkend ab dem 01.07.2023 Anwendung, sofern die betreffende Person durchgängig der Sozialversicherung des Staates unterlegen hat, welcher gemäß Rahmenvereinbarung zuständig ist.

***Autoren: Rentenberaterin Kerstin Kind (Frankfurt) und RA Otfrid Böhmer (München)***

**Arbeitgeber müssen jetzt aktiv werden! Wir stehen Ihnen bei der Prüfung Ihres konkreten Sachverhalts sowie mit praktischen Empfehlungen zu diesem Thema gerne zur Verfügung.**

## Herausgeber

WTS GmbH  
wts.com/de | info@wts.de



## Ansprechpartner/Redaktion

Kerstin Kind | T +49 69 1338 456 434 | [kerstin.kind@wts.de](mailto:kerstin.kind@wts.de)  
Otfrid Böhmer | T +49 89 28646 2658 | [otfrid.boehmer@wts.de](mailto:otfrid.boehmer@wts.de)

Informationen zu unseren weiteren Standorten und Ansprechpartnern finden Sie hier:  
<https://wts.com/de-de/wts-in-deutschland/standorte>

## Disclaimer

Diese WTS-Information stellt keine Beratung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, ausgewählte Themen allgemein darzustellen. Die hierin enthaltenen Ausführungen und Darstellungen erheben daher weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch sind sie geeignet, eine Beratung im Einzelfall zu ersetzen.

Für die Richtigkeit der Inhalte wird keine Gewähr übernommen. Im Falle von Fragen zu den hierin aufgegriffenen oder anderen fachlichen Themen wenden Sie sich bitte an Ihren WTS-Ansprechpartner oder an einen der oben genannten Kontakte.