

April 2023

#4.2023

HR Taxes - Neue Entwicklungen auf EU-Ebene zur  
sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung bei Telearbeit

wts



## Neue Entwicklungen auf EU-Ebene zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung bei Telearbeit

Liebe Leserin, lieber Leser,

die auf EU-Ebene installierte Arbeitsgruppe der Verwaltungskommission zur Telearbeit hat sich augenscheinlich auf eine multilaterale Rahmenvereinbarung zur Telearbeit geeinigt. Bisher ist noch nichts offiziell, jedoch möchten wir Sie bereits heute über die aktuellen Entwicklungen informieren.

Über die bereits bekannten Inhalte der Rahmenvereinbarung sowie deren sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen informiert Sie unser aktueller Newsletter.

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

Mit freundlichen Grüßen

Kerstin Kind

Director · Rentenberaterin

Otfrid Böhmer

Director · Rechtsanwalt



## 1. Aktuelle Rechtslage

Derzeit gilt die sog. „No-Impact-Policy“ der Verwaltungskommission, wonach Arbeitnehmer in einem Mitgliedsstaat arbeiten können, ohne in diesem eine Sozialversicherungspflicht auszulösen. Dies ist eine im Angesicht der Corona-Pandemie getroffene Ausnahmeregelung, welche am 30. Juni 2023 ausläuft. Ab dem 1. Juli 2023 gilt grds. wieder das Koordinierungsrecht der Verordnung EG 883/2004. Danach unterliegen Personen 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, wo der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

### Beispiel

Arbeitnehmer A hat seinen Wohnsitz (Lebensmittelpunkt) in Belgien. Er ist für einen deutschen Arbeitgeber tätig.

Arbeitnehmer A übt 10% seiner Tätigkeit aus Belgien heraus aus, die anderen 90% arbeitet er in Deutschland.

**Lösung:** Es findet das deutsche Sozialversicherungsrecht Anwendung (Sitz des Arbeitgebers), da Arbeitnehmer A weniger als 25% im Wohnsitzstaat tätig ist.

Während der Corona-Pandemie hat er seine Arbeitszeit im Home-Office in Belgien auf 80 % erhöht, die anderen 20% arbeitet er in Deutschland.

**Lösung:** Es findet weiterhin das deutsche Sozialversicherungsrecht Anwendung, da während der Corona-Pandemie die „No-Impact-Policy“ greift. Zwar werden mehr als 25% der Tätigkeit im Wohnstaat (Belgien) ausgeübt, dies ist aber hier für die Anwendbarkeit des Sozialversicherungsrechts nicht relevant.

Arbeitnehmer A möchte auch nach der Pandemie mehr aus dem Home-Office arbeiten. Er vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er ab dem 1. Juli 2023 zu 40% aus dem Home-Office in Belgien und zu 60% aus Deutschland heraus arbeiten darf.

**Lösung:** Es findet belgisches Sozialversicherungsrecht Anwendung. Da die „No-Impact Policy“ ab dem 1. Juli 2023 nicht mehr greift, gilt wieder die reguläre Vorschrift zum Koordinierungsrecht. Der Mitarbeiter arbeitet mehr als 25% im Wohnsitzstaat (hier: 40%), mithin findet das Sozialversicherungsrecht des Wohnsitzstaates (hier: Belgien) Anwendung.

Da sich die Arbeitswelt seit Corona grundlegend geändert hat und das Arbeiten im Home-Office längst zur Normalität wurde, würde eine Anwendung der regulären Koordinierungsvorschriften bei vielen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu enormen Verwaltungsaufwänden führen. So müssten sich viele Unternehmen im Ausland registrieren, um dort für ihre Mitarbeiter Sozialversicherungsbeiträge abzuführen.

## 2. Multilaterale Rahmenvereinbarung zur Telearbeit

Um ungewünschte Verschiebungen, in einer Zeit des Wandels von der Arbeit im Büro zur Arbeit im Home-Office, zu verhindern, hat die Arbeitsgruppe Telearbeit der Verwaltungskommission den Entwurf eines Multilateral Framework Agreement (MFA) auf den Weg gebracht. Ziel ist es -zumindest im Bereich der Sozialversicherung- den Unternehmen und Arbeitnehmern flexible grenzüberschreitende Arbeitsmodelle zu ermöglichen, einheitliche Regelungen innerhalb der EU/EWR Staaten zu schaffen und Verwaltungsarbeiten zu minimieren.

Der aktuelle Entwurf des MFA sieht im Falle der grenzüberschreitenden Telearbeit ein Optionsrecht (Opt-In) für Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor, um im Sozialversicherungssystem des Arbeitgeberstaates zu verbleiben, wenn sich die Tätigkeit im Wohnstaat auf zwischen 25% und 49% beläuft.

Der Vorschlag betrifft grds. alle EU-Staaten, den EWR, die Schweiz, sowie das Vereinigte Königreich. Das MFA entfaltet jedoch nur Wirkung, sofern die Mitgliedsstaaten dem Vorschlag auch zugestimmt haben.

**WICHTIG!** Es handelt sich hierbei nicht um geschriebenes Gesetz - es ist ein Opt-In und wirkt nicht automatisch. Zunächst muss eine A1-Bescheinigung auf Basis einer Ausnahmereinbarung gem. Art 16 Verordnung EG 883/2004 beantragt werden, damit die gewöhnliche 25% Grenze nicht weiter zur Anwendung kommt. Wird kein Antrag gestellt, findet die per Gesetz festgelegte 25% Grenze weiterhin Anwendung.

Das MFA wird aller Voraussicht nach am 1. Juli 2023 in Kraft treten und soll zunächst auf 5 Jahre geschlossen werden. Die konkrete Ausnahmereinbarung soll für eine Person jeweils für 3 Jahre mit der Option auf Verlängerung möglich sein.

Das MFA soll aber lediglich eine temporäre Lösung sein, da Gesetzesänderungen im Sozialversicherungsbereich ihre Zeit brauchen. Langfristig soll die EU Verordnung 883/2004 geändert werden.

### Fortführung Beispiel

Der Mitarbeiter aus unserem Beispiel arbeitet mehr als 25% im Wohnsitzstaat (hier: 40%), mithin findet erst einmal das Sozialversicherungsrecht des Wohnsitzstaates (hier: Belgien) kraft Gesetz Anwendung. Da die Tätigkeit im Wohnsitzstaat aber unter 50% liegt, wird dem Unternehmen und dem Mitarbeiter durch das MFA ein Optionsrecht eingeräumt. Sofern die weitere Anwendung des deutschen Sozialversicherungsrechts gewünscht ist, können der Mitarbeiter und das Unternehmen gemeinsam einen Antrag gem. Art 16 Verordnung EG 883/2004 stellen. Die zuständige Behörde würde daraufhin eine A1 Bescheinigung ausstellen und der Mitarbeiter kann, trotz der 40% Arbeitstätigkeit im Wohnsitzstaat, dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterstellt bleiben.

### 3. Sonderfall Österreich

Österreich hat bereits mit zahlreichen Nachbarländern, darunter auch Deutschland, bilaterale Rahmenvereinbarungen geschlossen, wonach sich auch bei einem Home-Office Anteil von bis zu 40% kein Wechsel des Sozialversicherungssystems vollzieht. Wird der Vorschlag der Verwaltungskommission von Österreich unterschrieben, sind o.g. Abkommen hinfällig. Wird der Vorschlag jedoch nicht unterschrieben, gilt bei Fällen mit Bezug zu Österreich noch immer die 40% Grenze.

Sollten andere Länder sich dazu entschließen, den Vorschlag nicht anzunehmen, gilt auch dort weiterhin die 25% Grenze, sofern keine (weiteren) bilateralen Abkommen geschlossen wurden.

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

Zu den weiteren Entwicklungen halten wir Sie selbstverständlich auf dem Laufenden. Wir stehen Ihnen bei der Prüfung Ihres konkreten Sachverhalts sowie mit praktischen Empfehlungen zu diesem Thema gerne zur Verfügung.

Herausgeber



WTS Steuerberatungsgesellschaft mbH  
wts.com/de | info@wts.de

### Ansprechpartner/Redaktion

Kerstin Kind | T +49 69 1338 456 434 | kerstin.kind@wts.de  
Otfrid Böhmer | Telefon +49 89 28646 2658 | otfrid.boehmer@wts.de