

## GRENZÜBERSCHREITENDE TELEARBEIT

### Deutschland-Belgien oder Deutschland-Luxemburg

#### ABSCHLUSS EINER RAHMENVEREINBARUNG ZUM SOZIALVERSICHERUNGSSTATUT

Stand Juni 2023  
Ansprechpartner Rechtsabteilung der AHK debelux, [Recht@debelux.org](mailto:Recht@debelux.org)  
(Hinweis: von Mitte Juli bis Ende November 2023 befindet sich die Ansprechpartnerin in Mutterschutz)

#### Hintergrund

Sozialversicherungsstatut für die „klassischen“, beschäftigten Grenzgängerinnen und Grenzgänger<sup>1</sup>: Grundsätzlich sind die Beiträge zur sozialen Sicherheit dort zu leisten, wo ein Angestellter arbeitet und wohnt. Unterscheiden sich der Wohnort des Angestellten (z.B. Belgien) und der Sitz des Arbeitgebers (z.B. Deutschland), kommen europarechtliche Vorschriften zur Anwendung.<sup>2</sup> Telearbeit im Sinne des Europarechts<sup>3</sup> ist das planmäßige Arbeiten sowohl am Sitz des Arbeitgebers als auch im Staat des Wohnortes. Die Tätigkeit kann von einem beliebigen Ort innerhalb des Wohnstaates erfolgen (meist ist dies für den Arbeitnehmer von zu Hause aus, das sog. *home office*).

Für die Frage, in welchem Staat die Beiträge zur sozialen Sicherheit zu leisten sind, gilt ein Schwellenwert in Höhe von **25%** der Arbeitstage für einem Zeitraum von 12 Monaten:

- Arbeitstage  $\geq 25\%$  am Wohnsitz des Angestellten  $\rightarrow$  Soziale Sicherheit im Wohnsitzstaat des Angestellten zu leisten.
- Arbeitstage  $< 25\%$  am Wohnort des Angestellten  $\rightarrow$  Soziale Sicherheit im Staat zu leisten, in dem der Arbeitgeber seinen gesellschaftsrechtlichen Sitz hat.

<sup>1</sup> Im Sinne einer einfachen Lesbarkeit wird Folgenden nur die männliche Form verwendet.

<sup>2</sup> Die EU-Verordnungen 883/2004 und 987/2009 sind für die Gewährleistung der Freizügigkeit von Personen innerhalb der Europäischen Union von wesentlicher Bedeutung, da sie Hindernisse für mobile Bürger beseitigen, indem sie ihre Sozialversicherungsrechte garantieren, unabhängig davon, in welchem Mitgliedstaat sie arbeiten oder wohnen.

- VERORDNUNG (EG) Nr. 883/2004 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit: abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004R0883>
- VERORDNUNG (EG) Nr. 987/2009 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (Text von Bedeutung für den EWR und die Schweiz) <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:284:0001:0042:de:PDF>

<sup>3</sup> Framework Agreement on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework, übersetzt, gesamter Text abrufbar unter [https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/framework\\_agreement\\_on\\_cross-border\\_telework.pdf](https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/framework_agreement_on_cross-border_telework.pdf)

Artikel 1 (c) „Grenzüberschreitende Telearbeit“ ist eine Tätigkeit, die von jedem Ort aus ausgeübt werden kann und in den Räumlichkeiten oder am Geschäftssitz des Arbeitgebers durchgeführt werden kann und:

1. in einem anderen Mitgliedstaat oder anderen Mitgliedstaaten als demjenigen durchgeführt wird, in dem sich die Räumlichkeiten oder der Sitz des Arbeitgebers befinden und
2. auf Informationstechnologie basiert, um mit der Arbeitsumgebung des Arbeitgebers oder Unternehmens sowie mit Interessenvertretern/Kunden verbunden zu bleiben, um die vom Arbeitgeber oder Kunden zugewiesenen Aufgaben im Falle von Selbständigen zu erfüllen.

## COVID Übergangsregel

Im Zuge der COVID 19-Pandemie galt für den Zeitraum März 2020 bis Juni 2023 folgendes:

Die Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit<sup>4</sup> beschloss, dass die Beschränkungen und Maßnahmen aufgrund der COVID-19 Pandemie als Folge eines Aktes höherer Gewalt zu sehen sind und keine Auswirkungen auf das Statut der sozialen Sicherheit haben sollten. Alle Verwaltungsformalitäten wurden ausgesetzt und die Sozialversicherungspflicht konnte in dem Staat belassen werden, in dem sie sich vor den Pandemiemaßnahmen befand.

Da sich im Laufe der Pandemie gezeigt hat, dass Telearbeit für viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein geeignetes Arbeitsmodell sein kann, ist eine Rahmenvereinbarung über die Anwendung von Artikel 16 Absatz 1 Verordnung (EG) Nr. 883/2004 bei gewohnheitsmäßiger, grenzüberschreitender Telearbeit erarbeitet worden.<sup>5 6</sup>

### Neu: Rahmenvereinbarung Telearbeit

Ende Mai bzw. Anfang Juni 2023 unterzeichneten Deutschland (GKV-Spitzenverband), Belgien (*Rijksdienst voor Sociale Zekerheid*) und Luxemburg (*Centre commun de la sécurité sociale*) sowie viele andere europäischen Staaten diese Rahmenvereinbarung, die Telearbeit für Arbeitnehmer und ihren Arbeitgeber erleichtern soll.

Konkret ermöglicht diese Rahmenvereinbarung den Abschluss individueller Ausnahmeregelungen vom Grundsatz des 25% Schwellenwertes zugunsten einer bestimmten Kategorie von Telearbeitern und deren Arbeitgebern. Es kann beantragt werden, auf einen Arbeitnehmer die Sozialversicherungsvorschriften des Sitz- bzw. Niederlassungsstaats des Arbeitgebers gemäß Artikel 3 der Rahmenvereinbarung anzuwenden, wenn:

- a. Sich der Wohnsitzstaat des angestellten Arbeitnehmers vom Sitz- oder Geschäftssitzstaat seines Arbeitgebers unterscheidet,
- b. die grenzüberschreitende Telearbeit im Wohnsitzstaat **weniger als 50 %** der Gesamtarbeitszeit ausmacht, und
- c. der Arbeitnehmer gemeinsam mit dem Arbeitgeber in gegenseitiger Absprache einen Antrag stellt.

Achtung: diese Regel gilt nur für grenzüberschreitende Telearbeit mit Bezug zu maximal zwei Staaten (Wohnsitz des Arbeitnehmers und Sitz des Arbeitgebers) gemäß Artikel 2 der Rahmenvereinbarung. Anwendbarkeit kann ferner ausgeschlossen sein:

- bei geplanter, regelmäßiger Entsendung / Dienstreisen in einen anderen, dritten Staat;
- wenn der Arbeitnehmer eine Nebentätigkeit ausübt,
- wenn es sich bei der Telearbeit um eine manuelle Tätigkeit handelt,

---

<sup>4</sup> Mehr Informationen zur EU-Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=868&langId=de>

<sup>5</sup> Text der Rahmenvereinbarung ist auf Englisch abrufbar, z.B. auf der Website des belgischen Sozialministeriums *FÖD Soziale Sicherheit* unter [https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/framework\\_agreement\\_on\\_cross-border\\_telework.pdf](https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/framework_agreement_on_cross-border_telework.pdf)

<sup>6</sup> Begründung zur Rahmenvereinbarung über die Anwendung von Artikel 16 Absatz 1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 im Fall der gewöhnlichen grenzüberschreitenden Telearbeit, *explanatory memorandum*, abrufbar unter [https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/explanatory\\_memorandum\\_to\\_the\\_framework\\_agreement.pdf](https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/explanatory_memorandum_to_the_framework_agreement.pdf)

- wenn der Arbeitnehmer regelmäßig mit Kollegen in seinem Wohnsitzstaat zusammenarbeitet (z.B. in einem *co-working space*), oder
- in einer Betriebsstätte des Arbeitgebers im Wohnsitzstaat arbeitet.

### Was ist zu tun?

Sind angestellte Arbeitnehmer im Rahmen grenzüberschreitender Telearbeit ab dem 1. Juli 2023 weiterhin weniger als **25%** im eigenen Wohnstaat oder im Staat des Sitzes des Arbeitgebers tätig – **keine Handlung erforderlich** – bestehende Regel bleibt weiterhin anwendbar.

Sind angestellte Arbeitnehmer im Rahmen grenzüberschreitender Telearbeit ab dem 1. Juli 2023 mehr als 25%, aber weniger als **50%** im eigenen Wohnstaat oder im Staat des Sitzes des Arbeitgebers tätig – **Antrag stellen** auf die Anwendung der Rahmenvereinbarung auf das konkrete Arbeitsverhältnis

Es gilt für die Antragsstellung eine **Übergangsperiode** vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2024

Bei Fragen zu diesen Ausnahmen, können Sie sich an die zuständigen Stellen im jeweiligen Land des Antrags auf die Anwendung der Rahmenvereinbarung wenden.

Deutschland GKV Spitzenverband<sup>7</sup>

Belgien Sociale Zekerheid<sup>8</sup>

Luxemburg Centre commun de la sécurité sociale<sup>9</sup>

### Haftungsausschluss

Diese Rahmenübereinkommen bezieht sich ausschließlich auf den Bereich der sozialen Sicherheit. Die AHK debelux gibt in diesem Zusammenhang keine Auskünfte im Bereich des Steuerrechts oder im Hinblick auf arbeitsrechtliche Fragen.

Diese Informationen sind ein Service der AHK debelux und wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Wir können keine Gewähr für ihre Richtigkeit und Aktualität übernehmen. Die Quellen sind zum Bearbeitungsstand Juni 2023 abgerufen worden.

<sup>7</sup> Siehe GKV Spitzenverband mit weiteren Informationen und Links unter [https://www.dvka.de/de/arbeitgeber\\_arbeitnehmer/antraege\\_finden/abschluss\\_ausnahmevereinbarung/telearbeit/telearbeit\\_1.html](https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege_finden/abschluss_ausnahmevereinbarung/telearbeit/telearbeit_1.html)

Siehe auch Informationen des Bundesministerium für Soziales und Arbeit vom 6. Juni 2023

<https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Internationales/info-home-office-grenzgaenger.html>

<sup>8</sup> Siehe *Sociale Zekerheid* mit weiteren Informationen unter [https://www.socialsecurity.be/site\\_nl/employer/applics/gotot/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm)

<sup>9</sup> Siehe *Centre commun de la sécurité sociale* mit weiteren Informationen und Links unter <https://ccss.public.lu/de/actualites/2023/06/20.html>