

Global Mobility Services Newsletter

Sonderausgabe Sozialversicherung

März 2020



Coronavirus (SARS-CoV-2) – Auswirkungen auf den Versicherungsschutz bei grenzüberschreitenden Sachverhalten

Die Coronavirus-Pandemie ist aktuell eine Herausforderung für uns alle und für viele Wirtschaftssektoren. Im Kampf gegen die Pandemie können digitale Technologien dabei helfen, die Ausbreitung des Coronavirus zu verlangsamen und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. In vielen Unternehmen ist Home Working zum Regelfall, die Erbringung der Arbeitsleistung am vertraglich vereinbarten Standort hingegen zur Ausnahme geworden. Dies gilt auch für Personen, die in Deutschland arbeiten und in einem anderen EU-Mitgliedstaat wohnen und umgekehrt (sog. Grenzgänger). Aber auch multinational Beschäftigte und Entsandte können von den Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie unmittelbar betroffen sein. Es stellt sich die Frage, welche Auswirkungen ein vorübergehender Wechsel des Beschäftigungsortes auf die Absicherung im deutschen Sozialversicherungssystem hat. Dazu hat sich jetzt der GKV-Spitzenverband/DVKA geäußert.

Grenzgänger

Personen, die in Deutschland arbeiten und in einem anderen Mitgliedstaat wohnen, unterliegen den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Es gilt das Grundprinzip „pay where you work“ (gem. Art. 11 Abs. 3 Buchst. a VO -EG- 883/2004). Wird die Beschäftigung dieser Personen nun vorübergehend – ganz oder zeitweise – zu Hause ausgeübt, ergeben sich keine Änderungen in der versicherungsrechtlichen Beurteilung. Es bleibt bei der Zugehörigkeit zum deutschen Sicherungssystem. Dies gilt gleichermaßen für Personen, die in Deutschland wohnen und in einem anderen Mitgliedstaat beschäftigt sind.

Sollte im Wohnmitgliedstaat ein Nachweis über die weitere Versicherungszugehörigkeit in Deutschland gefordert werden, bedarf es der Beantragung einer A1-Bescheinigung. Dies geschieht auf der Basis der Entsendevorschrift (gem. Art. 12 Abs. 1 VO -EG- 883/2004). Voraussetzung dafür ist, dass die Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung für längstens 24 Monate (auch) im Wohnmitgliedstaat ausgeübt wird. Der GKV-Spitzenverband/DVKA begründet seine Sichtweise mit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. In Deutschland gibt es bisher keinen gesetzlichen Anspruch auf Arbeit im Home-Office. Die Entscheidung, ob Arbeiten im Home-Office möglich ist, trifft prinzipiell der Arbeitgeber. Damit ist das für eine Entsendung wesentliche Merkmal der physischen Bewegung in einen anderen Mitgliedstaat „im Auftrag“ des Arbeitgebers erfüllt.

Der GKV-Spitzenverband/DVKA betont, dass durch eine vorübergehende Beschäftigung im Wohnmitgliedstaat nicht der Status eines „Multi-State Worker“ erworben werden kann. Es handelt sich nicht um eine gewöhnliche Erwerbstätigkeit in zwei oder mehr Mitgliedstaaten.

Beispiel

Ein in Belgien wohnhafter Arbeitnehmer arbeitet für ein in Aachen ansässiges Unternehmen. Er ist in Deutschland sozialversichert. Gegen das Krankheitsrisiko ist er als freiwilliges Mitglied bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert. In Abstimmung mit seinem Arbeitgeber richtet er sich für eine geplante Dauer von zunächst vier Monaten einen Heimarbeitsplatz ein. In dieser Zeit wird er nicht oder allenfalls sporadisch am Firmensitz in Aachen eingesetzt.

Lösung

Der Arbeitnehmer bleibt in Deutschland versichert. Die temporäre Änderung des Arbeitsortes ist als Entsendung in den Wohnmitgliedstaat anzusehen. Eine A1-Bescheinigung muss nur beschafft werden, wenn ein belgischer Versicherungsträger einen Nachweis über die Freistellung von den belgischen Rechtsvorschriften verlangt. In diesem Falle wird die Bescheinigung auf Antrag von seiner Krankenkasse ausgestellt.

Gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten Beschäftigte („Multi-State Workers“)

Bei Personen, die für einen Arbeitgeber gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten beschäftigt sind, hängt die Versicherungszugehörigkeit vom Umfang der Arbeitsleistung im Wohnmitgliedstaat ab. Wird ein wesentlicher Teil der Beschäftigung (mindestens 25 Prozent der Arbeitszeit) im Wohnmitgliedstaat ausgeübt, gelten insgesamt die Rechtsvorschriften dieses Staats. Anderenfalls wird bei der Bestimmung der Versicherungszugehörigkeit an den Sitz des Arbeitgebers angeknüpft. Hierfür ist die in den folgenden 12 Kalendermonaten anzunehmende Situation zu berücksichtigen (gem. Art. 14 Abs. 10 VO -EG- 987/2009). Ein Antrag auf Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften ist stets bei der zuständigen Stelle im Wohnmitgliedstaat einzureichen (gem. Art. 16 Abs. 1 VO -EG- 987/2009). Die Festlegung der Versicherungszugehörigkeit wird durch Ausstellung einer A1-Bescheinigung dokumentiert.

Kommt es aufgrund der aktuellen Situation zu einer vorübergehenden Änderung der Arbeitszeitverteilung, bedarf es keiner Neubestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts. Die vom zuständigen Wohnortträger getroffene Entscheidung hat weiterhin Bestand. Dies gilt selbst dann, wenn die Arbeitsleistung vorübergehend ausschließlich im Home-Office ausgeübt wird. Ausgestellte A1-Bescheinigungen bleiben auch für diese Zeit gültig. Eine Information an den Wohnortträger über die vorübergehende Änderung in der Arbeitszeitverteilung ist wegen der fehlenden rechtlichen Relevanz nicht nötig.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer ist seit dem 1. Januar 2020 für ein in Düsseldorf ansässiges Unternehmen beschäftigt. Er wohnt in den Niederlanden. Mit seinem Arbeitgeber hat er vereinbart, dass er an einem Tag pro Woche im Home-Office arbeitet. Der niederländische Wohnortträger hat festgestellt, dass insgesamt die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anzuwenden sind. Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat eine A1-Bescheinigung für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 ausgestellt. Angesichts der aktuellen Lage wird vereinbart, dass die Beschäftigung zunächst für die Zeit bis 31. Mai 2020 ausschließlich im Home-Office ausgeübt wird.

Lösung

Die Aufstockung der Arbeitszeit in den Niederlanden führt zu keiner Änderung der Versicherungszugehörigkeit. Der Arbeitnehmer bleibt weiterhin in Deutschland sozialversichert. Dass temporär ein wesentlicher Teil der Arbeitsleistung (>25 Prozent der Arbeitszeit) im Wohnstaat erbracht wird, ist versicherungsrechtlich unerheblich.

Unterbrechung und/oder Verschiebung einer Entsendung in einen anderen Mitglieds- oder Abkommensstaat

Aktuell werden viele geplante Entsendungen verschoben und begonnene Entsendungen unter- oder abgebrochen.

Im Falle einer Unterbrechung ist eine Information durch den Arbeitgeber an den zuständigen Versicherungsträger nicht erforderlich,

- wenn diese voraussichtlich nicht länger als zwei Monate dauern soll (in Bezug auf einzelne Staaten, mit denen Deutschland durch ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen verbunden ist, gilt ein längerer Zeitraum) und
- sich das Ende der Auslandsbeschäftigung insgesamt nicht nach hinten verschiebt.

In diesem Fall bleiben ausgestellte A1-Bescheinigungen und andere „Certificates of Coverage“ gültig. Anderenfalls muss der Arbeitgeber für den Verlängerungszeitraum eine neue Entsendebescheinigung beantragen. Eine Informationspflicht hat der Arbeitgeber auch bei einer vorzeitigen Beendigung der Entsendung (Abbruch).

Die Ausführungen gelten entsprechend für Personen, für die eine interministerielle Ausnahmevereinbarung getroffen wurde (zum Beispiel gem. Art. 16 VO -EG- VO 883/2004 oder Art. 6 Abs. 5 des deutsch-amerikanischen Abkommens über Soziale Sicherheit).

Fazit/Empfehlung

Der europäische Gesetzgeber konnte in der Kürze der Zeit noch kein Maßnahmenpaket zur Abfederung der Auswirkungen der Corona-Krise im Bereich der sozialen Sicherheit verabschieden. Umso wichtiger war die kurze Reaktionszeit des GKV-Spitzenverbandes/DVKA. Er hat die für Arbeitgeber und Arbeitnehmer notwendige Planungs- und Rechtssicherheit geschaffen. Es wird klargestellt, dass die Krise keine Auswirkungen auf das anwendbare Sozialversicherungsrecht hat. Kein Arbeitnehmer muss durch eine verstärkte Präsenz im Home-Office einen Wechsel des Versicherungssystems oder gar Lücken in seiner Versicherungsbiografie fürchten.

Zu begrüßen ist auch die Lockerung der Mitführungspflicht für A1-Bescheinigungen bei Entsendungen ins Home-Office. Für die betroffenen Arbeitgeber entsteht grundsätzlich kein administrativer Mehraufwand. Eine A1-Bescheinigung muss, anders als bei Dienstreisen und regulären Entsendungen, nicht im Voraus beantragt werden. Eine Antragstellung ist nur erforderlich, wenn ein ausländischer Träger die Vorlage der Bescheinigung ausdrücklich verlangt. Bei der jetzt veröffentlichten Stellungnahme handelt es sich um eine Empfehlung des GKV-Spitzenverbandes/DVKA, die an die deutschen Sozialversicherungsträger gerichtet ist. Es gilt als sicher, dass sie ihr folgen werden.

Ihre Ansprechpartner:



Frank Seidel
Partner
T + 49 30 2068-4585
fseidel@kpmg.com



Matthias Henne
Senior Manager
T + 49 211 475-7392
mhenne@kpmg.com