

Anwendbares Sozialversicherungsrecht – Coronavirus (COVID-19)

Themen: Europa/Internationales

Staaten: EU-/EWR-Staaten, Vereinigtes Königreich und die Schweiz

Kurzbeschreibung: Eine vorübergehende Änderung des Tätigkeitsortes oder der Verteilung der Arbeitszeit hat keine Auswirkungen auf das anwendbare Sozialversicherungsrecht.

Sehr geehrte Damen und Herren,

Maßnahmen zur Bekämpfung der Coronavirus-Pandemie können unmittelbar unter anderem Grenzgänger und Entsandte treffen. Es stellt sich die Frage, welche Auswirkungen dies auf das im Einzelfall anwendbare Sozialversicherungsrecht und ausgestellte Bescheinigungen hat.

1. Grenzgänger

- a) Grenzgänger, die in Deutschland beschäftigt und in einem anderen Mitgliedstaat wohnhaft sind

Grundsätzlich gilt für Personen, die in Deutschland arbeiten und in einem anderen Mitgliedstaat wohnen, nach Art. 11 Abs. 3 Buchst. a VO (EG) 883/04 das deutsche Sozialversicherungsrecht. Erbringen diese Personen nun vorübergehend – ganz oder teilweise – ihre Tätigkeit von zu Hause aus, ergeben sich unseres Erachtens dennoch keine Änderungen hinsichtlich des anwendbaren Rechts.

Sollte im Wohnstaat im Einzelfall ein Nachweis über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften gefordert werden, kommt die Ausstellung einer A1-Bescheinigung unter Hinweis auf Artikel 12 Abs. 1 VO (EG) 883/04 in Betracht, wenn die Tätigkeit lediglich vorübergehend auch im Wohnmitgliedstaat

Ihre Ansprechpartner:
Team Ausnahmerevereinbarung
Abt. DVKA
Tel.: +49 228 9530-445
ausnahmerevereinbarung@dvka.de

Team GME
Abt. DVKA
Tel.: +49 228 9530-446
mehrfachbeschaeftigung@dvka.de

Sämtliche Rundschreiben finden
Sie tagesaktuell unter:
www.dvka.de



ausgeübt werden soll. Hintergrund hierfür ist, dass die Beschäftigung im Wohnmitgliedstaat in Übereinstimmung mit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers und aus heutiger Sicht innerhalb des in Artikel 12 Abs. 1 VO (EG) 883/2004 vorgesehenen Zeitrahmens erfolgt. Dies gilt ungeachtet des Umstands, dass der „andere Mitgliedstaat“ der Wohnstaat ist.

Eine Festlegung des anwendbaren Rechts nach Artikel 13 VO (EG) 883/2004 kommt in diesen Fällen nicht in Betracht, weil es sich insoweit nicht um eine gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten handelt.

Die Beantragung und Ausstellung der A1-Bescheinigung sollte ausschließlich dann erfolgen, wenn dies von einer zuständigen Stelle eines anderen Mitgliedstaats ausdrücklich gefordert wird. Bitte informieren Sie uns in diesem Fall auch entsprechend.

- b) Grenzgänger, die in einem anderen Mitgliedstaat beschäftigt und in Deutschland wohnhaft sind

Die Ausführungen zu a) gelten gleichermaßen für Personen, die in Deutschland wohnen und als Grenzgänger in einem anderen Mitgliedstaat tätig sind.

2. Gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten erwerbstätige Personen

Für Personen, die unabhängig von der aktuellen Situation auch ansonsten gewöhnlich in mehreren Staaten erwerbstätig sind, und für die das anwendbare Recht nach Artikel 13 VO (EG) Nr. 883/2004 festgelegt wurde, ergeben sich durch eine vorübergehend andere Verteilung der Arbeitszeit keine Änderungen hinsichtlich des anwendbaren Sozialversicherungsrechts. Dies gilt selbst dann, wenn beispielsweise die Tätigkeit vorübergehend ausschließlich zu Hause ausgeübt wird. Ausgestellte A1-Bescheinigungen bleiben auch für diese Zeit gültig.

3. Unterbrechung und/oder Verschiebung der Entsendung in einen anderen Mitglieds- oder Abkommensstaat

Aktuell werden viele geplante Entsendungen nicht angetreten und begonnene Entsendungen werden unterbrochen bzw. früher beendet.

Wir möchten darauf hinweisen, dass eine Information durch die Arbeitgeber über die Unterbrechung einer Entsendung jedenfalls dann entbehrlich ist,

- wenn diese voraussichtlich nicht länger als zwei Monate dauern soll (in Bezug auf einzelne Abkommensstaaten gilt ein längerer Zeitraum; siehe das jeweilige Hinweisblatt „Arbeiten in ...“) und
- sich das Ende des Auslandseinsatzes insgesamt nicht nach hinten verschiebt.

Ausgestellte Bescheinigungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften bleiben in diesem Fall unverändert gültig.

Verschiebt sich das Ende der Entsendung nach hinten und beträgt der Unterbrechungszeitraum mehr als zwei Monate, ist in der Regel für den Verlängerungszeitraum eine neue Entsendebescheinigung vom Arbeitgeber zu beantragen.

Ist dagegen eine Fortsetzung der Entsendung nicht geplant, ist vom Arbeitgeber der Abbruch des Auslandseinsatzes anzuzeigen.

4. Auswirkungen auf Ausnahmevereinbarungen

Die Ausführungen zu 3. gelten gleichermaßen für Personen, für die eine Ausnahmevereinbarung nach Art. 16 VO (EG) bzw. im Rahmen bilateraler Sozialversicherungsabkommen getroffen wurde.

Mit freundlichen Grüßen

GKV-Spitzenverband