ILLMER STEUERN & MEHR PARTNER
WIRTSCHAFTSTREUHÄNDER | STEUERBERATER

Informationen zum Steuerrecht

20.01.2023: Sozialversicherung – Information zur grenzüberschreitenden Telearbeit (Homeoffice)

Die Übergangsfrist für die Sonderregelungen bei grenzüberschreitender Telearbeit (Homeoffice) wurde im Bereich der Sozialversicherung bis 30.06.2023 verlängert. Welche Bestimmungen kommen deswegen derzeit zur Anwendung? Lesen Sie mehr...

1) Grenzüberschreitende Tätigkeiten im EU-Bereich

Eines der Grundprinzipien des europäischen Sozialversicherungsrechts ist, dass eine Person nur in einem Mitgliedstaat pflichtversichert sein darf. Welcher Mitgliedstaat das ist, richtet sich nach Titel II der Verordnung (EG) Nr. 883/2004. Grundsätzlich gibt es drei Möglichkeiten, grenzüberschreitende Tätigkeiten zu koordinieren:

- Entsendungen (Art. 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004)

Vereinfacht dargestellt handelt es sich bei Entsendungen um eher „kurzfristige, nicht wiederkehrende“ Tätigkeiten (max. 24 Kalendermonate), die die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat für die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber ausübt.

- Mehrfachtätigkeit in zwei oder mehr Mitgliedstaaten (Art. 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004)

Wird die grenzüberschreitende Tätigkeit gewöhnlich regelmäßig in zwei oder mehr Mitgliedstaaten ausgeübt, handelt es sich um eine Mehrfachtätigkeit.

- Ausnahmevereinbarungen (Art. 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004)

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass die zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten Ausnahmen von den Festlegungen nach den Art. 12 und 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 vereinbaren können.

Titel II der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 enthält nämlich keine eigenen Bestimmungen für Telearbeit (Homeoffice).

2) Telearbeit (Homeoffice) im EU-Bereich

Während der Covid-19 Pandemie hat Homeoffice bzw. Telearbeit stark zugenommen. Um dieser durch die Pandemie bedingten Sondersituation auch im Sozialversicherungsbereich Rechnung zu tragen, wurden im Jahr 2020 in den EU-Mitgliedstaaten, EWR-Staaten (Island, Liechtenstein, Norwegen) und der Schweiz Sonderregelungen für die grenzüberschreitende Telearbeit beschlossen.

Diese Covid-Sonderregelungen, deren Geltungsdauer mehrmals bis zum 30.06.2022 verlängert wurde, waren aus Gründen höherer Gewalt angenommen worden, um auf die besonderen und außergewöhnlichen Folgen der Gesundheitskrise zu reagieren. Ein Hauptziel war, dass sich die Zugehörigkeit zur Sozialversicherung eines Staates durch grenzüberschreitende Telearbeit während der Pandemie nicht ändern soll.

Durch die „Normalisierung" der Covid-Lage kann „höhere Gewalt" ab dem 01.07.2022 nicht mehr als gültige Rechtsgrundlage herangezogen werden. Aus diesem Grund und der Tatsache, dass Telearbeit (Homeoffice) als Arbeitsform weiter erhalten bleiben wird, hat die Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit einen „Leitfaden zur Telearbeit" veröffentlicht: https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=25818&langId=en

Neben einer Definition von grenzüberschreitender Telearbeit wurde ausgeführt, dass im Rahmen der geltenden Bestimmungen in Titel II der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 folgende Möglichkeiten für die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften bei Telearbeit bestehen:

- Entsendung nach Art. 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004:

Ist die Telearbeit nicht Teil des üblichen Arbeitsrhythmus, kann unterstellt werden, dass es sich um eine Entsendung handelt.

- Mehrfachtätigkeit nach Art. 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004:

Wird die Telearbeit regelmäßig wiederkehrend ausgeübt, erfolgt die Zuordnung zu einem Mitgliedstaat nach Art. 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004.

- Ausnahmevereinbarung nach Art. 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004:

Aufgrund von Rahmenvereinbarungen mit anderen Staaten, soll für Personen mit einem bestimmten Anteil an Telearbeit (Homeoffice) ein Beibehalt der Zuständigkeit des Staates, in dem sich der Sitz des Unternehmens befindet, ermöglicht werden.

Dieser Leitfaden ist seit dem 01.07.2022 anwendbar, wobei aber zur Vermeidung abrupter Zuständigkeitsänderungen ein Übergangszeitraum festgelegt wurde, der die Covid-Sonderregelungen bis zum 30.06.2023 als unverändert anwendbar erklärt.

Somit kann davon ausgegangen werden, dass bis zum 30.06.2023 im Zusammenhang mit grenzüberschreitender Telearbeit (Homeoffice) die Covid-Sonderregelungen weitergelten und keine Änderungen eintreten.

Ab dem 01.07.2023 kann dann grenzüberschreitende Telearbeit (Homeoffice)zu einer Änderung des zuständigen Staates führen, wenn ein wesentlicher Teil der beruflichen Tätigkeit im Homeoffice erledigt wird; ein „wesentlicher Teil" wird – gemessen an der Arbeitszeit und/oder am Einkommen - mit 25 % der Gesamttätigkeit beziffert.

Beispiel:

Herr Mustermann ist in Österreich beschäftigt und übt die Tätigkeit in dem in Oberösterreich ansässigen Unternehmen aus. Er vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er von seiner 5-Tage-Woche zwei Tage pro Woche Telearbeit (Homeoffice) von seinem im Deutschland gelegenen Wohnort leisten kann.

Die 2 Tage Telearbeit stellen einen wesentlichen Teil (mehr als 25 %) seiner Gesamttätigkeit dar.

- Bis zum 30.06.2023 ist die Person aufgrund der bis dahin geltenden Covid-Sonderregelungen den österreichischen Rechtsvorschriften unterstellt.
- Ab dem 01.07.2023 würde die Person – ohne abweichende Vereinbarung - den deutschen Rechtsvorschriften zu unterstellen sein.

Im Hinblick auf die im Leitfaden zur Telearbeit angeführte Möglichkeit für die Mitgliedstaaten, bilaterale Ausnahmevereinbarungen für bestimmte Personengruppen zu schließen, hat das in Österreich für die Ausnahmevereinbarungen zuständige Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz in Zusammenarbeit mit dem Dachverband der Sozialversicherungen Initiativen zum Abschluss derartiger Vereinbarungen mit Deutschland und weiteren Nachbarstaaten ergriffen.

3) Rahmenvereinbarung bei gewöhnlicher Telearbeit (Homeoffice) zwischen Deutschland und Österreich

Diese Rahmenvereinbarung ermöglicht in Fällen mit einer gewöhnlichen wiederkehrenden grenzüberschreitenden Telearbeit bis maximal 40 % die Zuständigkeit des Mitgliedstaates, in dem die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber den Sitz hat, und nicht der Wohnstaat der Grenzgängerin bzw. des Grenzgängers zuständig wird. Die Rahmenvereinbarung ist mit 01.01.2023 in Kraft getreten.

Beispiel:

Herr Mustermann arbeitet im Unternehmen in Österreich. Es wird vereinbart, dass Herr Mustermann von seiner 5-Tage-Woche zwei Tage pro Woche Telearbeit (Homeoffice) von seinem Wohnsitz in Deutschland aus leisten kann. Das Unternehmen und Herr Mustermann möchten, dass weiterhin die österreichischen Rechtsvorschriften anzuwenden sind.

Die Telearbeit (Homeoffice) beträgt 40 % der Gesamttätigkeit. Das Unternehmen und der Arbeitnehmer können beim Dachverband der Sozialversicherungen einen Antrag auf Basis der in Rede stehenden Rahmenvereinbarung stellen, sodass Herr Mustermann weiterhin in Österreich sozialversichert bleibt.

Die Rahmenvereinbarung gilt nur zwischen Deutschland und Österreich. Sie kann daher nur dann angewendet werden, wenn die Betriebsstätte, wo üblicherweise die Tätigkeit ausgeübt wird, in einem der beiden Staaten liegt und der Wohnort mit Telearbeit (Homeoffice) im jeweils anderen Staat. Sie gilt nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Arbeitsverhältnis, die Homeoffice regelmäßig wiederkehrend ausüben und dabei Informationstechnologie verwenden. Die Anwendung der Rahmenvereinbarung kann für höchstens zwei Jahre beantragt werden; Verlängerungsanträge sind möglich.

<u>Verfahren:</u>

Auf Basis dieser Rahmenvereinbarung können die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bzw. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Antrag bei der zuständigen Stelle des Staates stellen, dessen Rechtsvorschriften anwendbar sein sollen. In Österreich ist dies der:

Dachverband der Sozialversicherungen
Abteilung für europäische und internationale Sozialversicherung
Kundmanngasse 21
1030 Wien.

Da durch die Ausnahmevereinbarung die deutsche Zuständigkeit ausgesetzt wird, muss die zuständige Stelle in Deutschland darüber informiert werden. Der Dachverband der Sozialversicherungen prüft den Antrag auf Vollständigkeit und Vorliegen der Voraussetzung für die Anwendung der Rahmenvereinbarung. Trifft dies zu, wird die zuständige deutsche Stelle über den Antrag informiert. Auf deutscher Seite werden die übermittelten Daten auf Vollständigkeit geprüft. Die Zustimmung erfolgt in der Regel ohne weitere Prüfungen. Sobald die positive Antwort einlangt, informiert der Dachverband der Sozialversicherungen das Unternehmen sowie den zuständigen österreichischen Krankenversicherungsträger, der in weiterer Folge das Bestätigungsformular „PD A1“ ausstellt.

Die Rahmenvereinbarung samt Antragsformular sowie eine Kurzinformation über die Rahmenvereinbarung stehen unter Rahmenvereinbarung Deutschland zur Verfügung. Allfällige Fragen zur Rahmenvereinbarung können an gerichtet werden.

Die Rahmenvereinbarung betrifft ausschließlich Situationen mit bis zu höchstens 40 % Telearbeit (Homeoffice). Sollte mehr Telearbeit (Homeoffice) ohne Zuständigkeitsänderung gewünscht werden, müsste ein Antrag auf Ausnahmevereinbarung nach Art. 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 an das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz gerichtet werden.

4) Zusammentreffen der EU-Sonderregelungen mit der Rahmenvereinbarung zwischen Deutschland und Österreich

Bis vor Kurzem musste davon ausgegangen werden, dass der im Leitfaden zur Telearbeit (Homeoffice) festgelegte Übergangszeitraum für die Covid-Sonderregelungen mit 31.12.2022 endet. Aus diesem Grund wurde für das Inkrafttreten der Rahmenvereinbarung mit Deutschland der 01.01.2023 festgelegt. Auch bei der nunmehrigen Weitergeltung der EU-Sonderregelungen bis 30.06.2023 erscheint es weiterhin sinnvoll, die Rahmenvereinbarung mit 01.01.2023 in Kraft treten zu lassen, zumal Telearbeit auch über den 30.06.2023 erfolgen wird.

Dadurch stellt sich aber die Frage, welche Wirkung die Anwendung der Rahmenvereinbarung für Fälle hat, in denen Anträge nach dieser Vereinbarung in der Zeit vom 01.01.2023 bis 30.06.2023 im Verhältnis zu Deutschland gestellt wurden. In den Übergangs- und Schlussbestimmungen der Rahmenvereinbarung wurde festgelegt, dass pandemiebedingte Sonderlösungen der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit durch die Vereinbarung nicht berührt werden. Das bedeutet, dass im Verhältnis zu Deutschland bis zum 30.06.2023 die Covid-Sonderregelungen gelten und die Rahmenvereinbarung erst ab 01.07.2023 wirksam wird (sofern der Antrag unter der Rahmenvereinbarung auch einen über den 30.06.2023 hinausgehenden Zeitraum betrifft).

<u>Beispiel:</u>

Herr Mustermann ist in Österreich beschäftigt und übt die Tätigkeit in dem in Oberösterreich ansässigen Unternehmen aus. Er vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er zwei Tage pro Woche (40 %) seine Arbeit von seinem im Deutschland gelegenen Wohnort erledigen kann. Anfang Jänner 2023 wird ein Antrag auf Basis der Rahmenvereinbarung für die Zeit vom 01.01.2023 bis 31.12.2024 gestellt.

Da die Ausnahmevereinbarung pandemiebedingte Sonderregelungen der EU nicht berührt, könnte Herr Mustermann bis zum 30.06.2023 auch mehr als die vereinbarten zwei Tage Telearbeit leisten; Österreich bleibt bis zu diesem Zeitpunkt – unabhängig vom Ausmaß der Telearbeit in Deutschland – der zuständige Mitgliedstaat.

Die Rahmenvereinbarung wird im konkreten Fall dann mit 01.07.2023 wirksam; ab diesem Zeitpunkt darf die Telearbeit maximal 40 % der Gesamttätigkeit betragen.

5) Situation zu den anderen Nachbarstaaten Österreichs im EU-Bereich

Das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz hat den anderen EU-/EWR-Nachbarstaaten sowie der Schweiz ebenfalls entsprechende Vereinbarungen vorgeschlagen. Diesbezügliche Verhandlungen konnten aber noch nicht aufgenommen werden.

Der im Leitfaden zur Telearbeit festgelegte Übergangszeitraum bis zum 30.06.2023 gilt auch im Verhältnis zu diesen Staaten (siehe dazu die Ausführungen unter Punkt 2).

6) Situation außerhalb des EU-Bereichs

Österreichs hat mit einer Reihe von Staaten außerhalb der EU (Albanien, Bosnien und Herzegowina, Chile, Indien, Israel, Kanada, Kosovo, Moldau, Montenegro, Nord-Mazedonien, Philippinen, Quebec, Serbien, Südkorea, Tunesien, Türkei, USA und Uruguay) Sozialversicherungsabkommen geschlossen. Diese Sozialversicherungsabkommen enthalten hinsichtlich des anzuwendenden Rechts keine so umfassenden Bestimmungen wie das EU-Recht und insbesondere keine Regelungen für Mehrfachbeschäftigungen.

Eine Person, die gleichzeitig Tätigkeiten in Österreich und in einem Vertragsstaat ausübt, unterliegt den Rechtsvorschriften der beiden Staaten. Beabsichtigt daher eine in Österreich beschäftigte Person Telearbeit (Homeoffice) zum Beispiel in Serbien leisten, unterliegt sie sowohl der österreichischen als auch der serbischen Sozialversicherung.

Für nicht regelmäßig wiederkehrende Tätigkeiten sind – wie auch im EU-Bereich - Entsendungen möglich; diesbezügliche Anträge sind an den zuständigen österreichischen Krankenversicherungsträger zu richten.

Darüber hinaus ist nach diesen Abkommen auch das Instrument der Ausnahmevereinbarung vorgesehen; zuständig dafür ist das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. Im Verhältnis zum Vereinigten Königreich sind je nach Lage des Falles besondere Bestimmungen zu beachten, die allerdings keiner vereinfachten Darstellung zugänglich sind. Es wird empfohlen, diesbezüglich beim zuständigen Krankenversicherungsträger nachzufragen.

Quelle bzw. weiterführende Informationen finden Sie unter:

https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.889940&portal=oegkdgportal

Obige Ausführungen stellen allgemeine Informationen zum Thema des jeweiligen Newsletters dar (Ausführungen ohne Gewähr) und können deshalb ein persönliches Beratungsgespräch keinesfalls ersetzen. Zögern Sie deswegen nicht uns bei Fragen oder Unklarheiten zu kontaktieren! Ihr Team der Steuerberatung Illmer und Partner – Die kompetente Beratung in Landeck.

Stand: 20.01.2023