



An die  
Geschäftsleitung  
sowie Personalverantwortlichen

19. März 2020

**Grenzüberschreitendes mobiles Arbeiten bzw. Homeoffice aufgrund COVID-19: Informationen der DVKA für Grenzgänger und entsandte Beschäftigte**

Sehr geehrte Damen und Herren,

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

Die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) hat als in Deutschland zuständiger Sozialversicherungsträger aufgrund vermehrter Nachfragen ein Rundschreiben an ihre Mitgliedskassen (vgl. Anlage 1) versandt. Darin nimmt die DVKA zu den aufgetretenen Fragen Stellung.

### 1. Sozialversicherungsrecht

Angesichts der aktuellen Situation ergeben sich insbesondere Probleme hinsichtlich der Sozialversicherungspflicht bei Grenzgängern. Wenn Mitarbeiter in Deutschland arbeiten und in einem anderen Mitgliedstaat wohnen, jedoch weniger als 25 Prozent ihrer Zeit im Homeoffice im Wohnsitzmitgliedstaat tätig sind, so unterliegen sie mit ihrer Tätigkeit im Ausland nicht der ausländischen Sozialversicherungspflicht, sondern insgesamt der deutschen.

Nachdem nun im Zuge der COVID-19-Krise der Anteil des Homeoffice zum Teil auf 100 Prozent steigt, stellt sich die Frage, ob die Unternehmen sozialversicherungsrechtlich auf das Ausland umschlüsseln müssen. Dies wäre jedoch ein nicht zumutbarer Verwaltungsaufwand, zumal die Situation nur für kurze Zeit während dieser Krisenmaßnahmen andauern soll. Um eine Umstellungspflicht für die Zeit der Ausnahmesituation aufgrund des Coronavirus zu verhindern und Unklarheiten zu beseitigen, ist eine klarstellende Interpretation erforderlich.

Zwar hat die DVKA in ihrer Auslegung im angehängten Rundschreiben mitgeteilt, dass sie eine Umstellung der Sozialversicherung aufgrund vorübergehender Corona-bedingter Änderungen der Arbeitsorganisation nicht als geboten sieht. Erforderlich ist für die Unternehmen aber eine EU-weite Regelung, mit der sichergestellt wird, dass auch die angrenzenden Mitgliedstaaten die gleiche Position einnehmen.

Nunmehr hat die zuständige Generaldirektion Beschäftigung der EU-Kommission unseren europäischen Dachverband BusinessEurope bereits informiert, dass sie die Auffassung teilt und eine entsprechende Mitteilung - Interpretative Communication - der Kommission in Arbeit ist. Sobald diese finalisiert wird, werden wir Sie informieren und Ihnen diese zukommen lassen.



## 2. Grenzübertritt und Bewegungsfreiheit

Weitere Probleme ergeben sich aus den Grenzkontrollen für Grenzgänger und den aktuell dadurch langen Wartezeiten. Zudem besteht Rechtsunsicherheit bezüglich mitzuführender Rechtfertigungsunterlagen in jenen Ländern, die Ausgangssperren verhängt haben. Beispielsweise wurden in Frankreich, Österreich und Belgien strenge Ausgangssperren beschlossen: alle Unternehmen müssen in allen Bereichen wo möglich Homeoffice einführen, die Bürgerinnen und Bürger dürfen das Haus nur noch eingeschränkt verlassen, u. a. um zu ihrer Arbeit zu gehen. In Frankreich muss z. B. jeder, der auf der Straße angetroffen wird, ein Formular mit sich führen, in dem die Art und der Ort der Tätigkeit, der Reiseweg und das Reisemittel angegeben werden müssen (vgl. **Anlagen 2 und 3**). Die BDA setzt sich gegenüber der Bundesregierung dafür ein, dass Absprachen mit den Nachbarländern über Rechtssicherheit und unbürokratische Regelungen für Grenzgänger getroffen werden.

Wir werden Sie über die weiteren Entwicklungen informieren.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ernst-Peter Brasse  
Geschäftsführer

Anlagen

# RUNDSCHREIBEN

RS 2020/167 vom 17.03.2020



Deutsche  
Verbindungsstelle  
Krankenversicherung –  
Ausland

## 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](http://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 Ausnahmereinbarungen**

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

Mit freundlichen Grüßen

GKV-Spitzenverband

## ATTESTATION DE DÉPLACEMENT DÉROGATOIRE

En application de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19 :

Je soussigné(e)

Mme / M. ....

Né(e) le : .....

Demeurant : .....  
.....  
.....

certifie que mon déplacement est lié au motif suivant (cocher la case) autorisé par l'article 1<sup>er</sup> du décret du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19 :

déplacements entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle, lorsqu'ils sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail (sur justificatif permanent) ou déplacements professionnels ne pouvant être différés;

déplacements pour effectuer des achats de première nécessité dans des établissements autorisés (liste sur [gouvernement.fr](http://gouvernement.fr));

déplacements pour motif de santé;

déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance aux personnes vulnérables ou la garde d'enfants;

déplacements brefs, à proximité du domicile, liés à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective, et aux besoins des animaux de compagnie.

Fait à ....., le...../...../2020

(signature)

## JUSTIFICATIF DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

En application de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19 :

Je soussigné(e), ....., (fonction) ....., certifie que les déplacements de la personne ci-après, entre son domicile et son lieu d'activité professionnelle, ne peuvent être différés ou sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail (au sens du 1<sup>er</sup> du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19) :

Nom : .....

Prénom : .....

Date de naissance : .....

Adresse du domicile : .....

Nature de l'activité professionnelle : .....

Lieu d'exercice de l'activité professionnelle : .....

Trajet de déplacement : .....

Moyen de déplacement : .....

(Nom et cachet de l'employeur)

Fait à ....., le...../...../2020