C/2024/594

11.1.2024

VERWALTUNGSKOMMISSION FÜR DIE KOORDINIERUNG DER SYSTEME DER SOZIALEN SICHERHEIT BESCHLUSS Nr. H14

vom 21. Juni 2023

betreffend die Veröffentlichung der Leitlinien zur COVID-19-Pandemie, der Aufzeichnung zur Auslegung der Anwendung des Titels II der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Artikel 67 und 70 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 während der COVID-19-Pandemie, der Leitlinien zur Telearbeit für den Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis zum 30. Juni 2023 und der ab dem 1. Juli 2023 geltenden Leitlinien zur Telearbeit

(Text von Bedeutung für den EWR)

(C/2024/594)

DIE VERWALTUNGSKOMMISSION FÜR DIE KOORDINIERUNG DER SYSTEME DER SOZIALEN SICHERHEIT —

gestützt auf Artikel 72 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit ([1]), wonach die Verwaltungskommission alle Verwaltungs- und Auslegungsfragen zu behandeln hat, die sich aus der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates ergeben,

gestützt auf Titel II der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und die Artikel 67 und 70 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009,

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Die Mitgliedstaaten waren von den Folgen der COVID-19-Krise in unerwarteter Weise betroffen. Viele von ihnen nahmen Maßnahmen zum Social Distancing, einschließlich Ausgangsbeschränkungen, mit der Folge einer Zunahme der Telearbeit (Homeoffice) an, um die Ausbreitung der COVID-19-Pandemie einzudämmen und die öffentliche Gesundheit zu schützen.

(2) Die Krise brachte eine zusätzliche Belastung für die Ressourcen der zuständigen Träger mit sich. Sie wirkte sich auch erheblich auf die üblichen Arbeitsverfahren bei den zuständigen Trägern in den Mitgliedstaaten aus und führte zu einer Ausnahmesituation, in der eine normale Abwicklung der Verfahren, einschließlich der Erstattungsverfahren, nicht möglich war.

(3) Die Zunahme der Telearbeit war für Arbeitskräfte, die nicht in dem Mitgliedstaat wohnten, in welchem ihr einziger Arbeitsplatz lag, und für Arbeitskräfte, die in mindestens zwei Mitgliedstaaten tätig waren, aller Voraussicht nach Anlass zur Sorge. Daher musste festgelegt werden, wie die Bestimmungen der Verordnungen über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit unter diesen außergewöhnlichen Umständen anzuwenden waren.

(4) Aufgrund der Sachlage wurde die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs herangezogen, wonach höhere Gewalt geltend gemacht werden kann, wenn die Nichteinhaltung rechtlicher Verpflichtungen auf Umstände zurückzuführen ist, die sich der eigenen Kontrolle entziehen, die anormal und unvorhersehbar sind und deren Folgen trotz aller aufgewandten Sorgfalt nicht hätten vermieden werden können (vgl. Urteil des Gerichtshofs vom 13. Juli 1995, C-391/93, *Perrotta*, EU:C:1995:240).

(5) So billigten die Mitglieder der Verwaltungskommission am 17. Juni 2020 die Leitlinien zur COVID-19-Pandemie, ergänzt durch die Aufzeichnung zur Auslegung der Anwendung des Titels II der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Artikel 67 und 70 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 während der COVID-19-Pandemie ([2]). In der entsprechenden Aufzeichnung wird dargelegt, dass aufgrund der COVID-19-Pandemie aufgetretene Änderungen der Aspekte, die bei der Bestimmung der anwendbaren Rechtsvorschriften berücksichtigt werden, diese Bestimmung nicht berühren sollten.

([1]) ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1.
([2]) Aufzeichnung zur Auslegung der Anwendung des Titels II der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Artikel 67 und 70 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 während der COVID-19-Pandemie, AC 075/20.

(6) Zum Zeitpunkt der Einigung über die Leitlinien zur COVID-19-Pandemie beschloss die Verwaltungskommission, diese Leitlinien nicht im Amtsblatt zu veröffentlichen, um angesichts des schwierigen Kontexts während der Pandemie flexibel zu bleiben und die Fristen verlängern zu können.

(7) Die Leitlinien zur COVID-19-Pandemie enthielten Leitlinien zu den für Telearbeit anwendbaren Rechtsvorschriften und sahen die Empfehlung vor, dass durch COVID-19 bedingte Telearbeit in einem anderen Mitgliedstaat als dem zuständigen („üblichen“) Beschäftigungsmitgliedstaat nicht zu einer Änderung des anwendbaren Rechts führen sollte. Die genannten Leitlinien galten zunächst bis zum 31. Dezember 2020 ([3]), ihre Anwendung wurde jedoch von den Mitgliedern der Verwaltungskommission aus fortbestehenden Gründen höherer Gewalt zunächst bis zum 30. Juni 2021 ([4]) und dann bis zum 31. Dezember 2021 ([5]) verlängert. Eine überarbeitete Fassung der Leitlinien zur COVID-19-Pandemie galt vom 25. November 2021 bis zum 30. Juni 2022, dem Ende der letzten Verlängerung ([6]). In jener überarbeiteten Fassung wurden einige Streichungen im Text vorgenommen, die am Ende der Leitlinien zur COVID-19-Pandemie in Anhang I aufgeführt sind.

(8) Wie oben erwähnt, hat die Telearbeit während der Pandemie erheblich zugenommen, da Berufszweige und Unternehmen ihren Tätigkeiten auf diese Weise nachkommen konnten, und sie blieb bis zu einem gewissen Maß als Arbeitsform erhalten. Dennoch war sich die Verwaltungskommission einig, dass ab dem 1. Juli 2022 kein Fall höherer Gewalt mehr vorlag. Es musste jedoch geprüft werden, wie der derzeit geltende Rechtsrahmen auszulegen ist und ob er für eine Zunahme des Umfangs der Telearbeit oder Hybridarbeit (d. h. einer Kombination aus Arbeit in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers und Telearbeit) unter normalen Arbeitsbedingungen (d. h. nicht während der Pandemie) geeignet ist. Die Verwaltungskommission nahm daher im Juni 2022 Leitlinien zur Telearbeit ([7]) an. Mit den genannten Leitlinien sollte dargelegt werden, wie der bestehende Rechtsrahmen in Bezug auf die besondere Situation der Telearbeit auszulegen ist, die einen eher flexiblen Ansatz erfordern könnte, um die allgemeinen Ziele des Titels II der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zu erreichen.

(9) Da diese Auslegung des bestehenden Rechtsrahmens zu anderen Ergebnissen führen könnte als die zuvor angesichts der herrschenden außergewöhnlichen Umstände vereinbarten Leitlinien zur COVID-19-Pandemie, wurde entschieden, dass eine Übergangsfrist ratsam wäre, während der die anwendbaren Rechtsvorschriften unverändert bleiben. Dieser Übergangszeitraum, der zunächst bis zum 31. Dezember 2022 laufen sollte und dann bis zum 30. Juni 2023 ([8]) verlängert wurde, war notwendig, um Härten für die betroffenen Personen und Unternehmen im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit zu vermeiden.

(10) Während des Übergangszeitraums wurden unterschiedliche Auffassungen in Bezug auf die Auslegung deutlich. Als Fazit der Gespräche während der Sitzungen der Verwaltungskommission sollte die Auslegung lauten, dass der Übergangszeitraum sowohl für Fälle gilt, die bereits vor dem 1. Juli 2022 begonnen haben, als auch für diejenigen, die nach diesem Datum begonnen haben, und zwar jeweils für den Zeitraum bis zum 30. Juni 2023.

(11) Gleichzeitig hat die Verwaltungskommission während des Übergangszeitraums eine Ad-hoc-Gruppe eingesetzt, die sich mit dem Thema Telearbeit befassen und unter anderem die Auslegung der Artikel 12, 13 und 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 weiter erörtern sollte. Auf der Grundlage des Berichts der Ad-hoc-Gruppe Telearbeit vom März 2023 kam die Verwaltungskommission zu dem Schluss, dass künftig eine Änderung des Wortlauts der Leitlinien zur Telearbeit erforderlich sein wird. Daher nahm die Verwaltungskommission im Juni 2023 neue Leitlinien zur Telearbeit ([9]) an, die ab dem 1. Juli 2023 anwendbar sind. Sie spiegeln die Ergebnisse der Arbeiten der Ad-hoc-Gruppe wider und umfassen eine zweckmäßige Klarstellung des Übergangszeitraums zwischen dem 1. Juli 2022 und dem 30. Juni 2023 gemäß den vorherigen Leitlinien.

(12) Bürgerinnen und Bürger sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben keinen Zugang zu den internen Dokumenten der Verwaltungskommission und können sich nur auf die Informationen auf den Websites der zuständigen Träger beziehen, von denen die Informationen irgendwann ganz entfernt werden könnten.

([3]) Leitlinien zur COVID-19-Pandemie, AC 074/20.
([4]) Leitlinien zur COVID-19-Pandemie, AC 074/20REV.
([5]) Leitlinien zur COVID-19-Pandemie, AC 074/20REV2.
([6]) Leitlinien zur COVID-19-Pandemie, AC 074/20REV3.
([7]) Leitlinien zur Telearbeit, AC 125/22REV2.
([8]) Leitlinien zur Telearbeit, AC 125/22REV3.
([9]) Leitlinien zur Telearbeit, anwendbar ab dem 1. Juli 2023 (AC 137/23).

(13) Um die einheitliche Anwendung des Unionsrechts zu erleichtern, den Grundsatz der Transparenz und der Verfügbarkeit von Informationen für die Bürgerinnen und Bürger zu gewährleisten und Rechtssicherheit für den Fall zu schaffen, dass Unstimmigkeiten zur Frage der anwendbaren Rechtsvorschriften vor dem Hintergrund der damals herrschenden außergewöhnlichen Umstände auftreten, und um sicherzustellen, dass die Dokumente auch in Zukunft auffindbar sind, erscheint es notwendig, diesen Beschluss zu erlassen.

(14) Daher beschließt die Verwaltungskommission, die Leitlinien zur COVID-19-Pandemie (AC 074/20REV3), die Aufzeichnung zur Auslegung der Anwendung des Titels II der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Artikel 67 und 70 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 während der COVID-19-Pandemie (AC 075/20), die auch die entsprechende Auslegung der Leitlinien zur COVID-19-Pandemie im Hinblick auf deren zeitliche Anwendung enthält, sowie die Leitlinien zur Telearbeit für den Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis zum 30. Juni 2023 (AC 125/22REV3) und die ab dem 1. Juli 2023 geltenden Leitlinien zur Telearbeit (AC 137/23) zu veröffentlichen —

BESCHLIESST:

1. Folgende Dokumente werden als Anhänge dieses Beschlusses veröffentlicht:

   a) die für den Zeitraum vom 1. Februar 2020 bis zum 30. Juni 2022 geltenden Leitlinien zur COVID-19-Pandemie (AC 074/20REV3) als Anhang I,

   b) die Aufzeichnung zur Auslegung der Anwendung des Titels II der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Artikel 67 und 70 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 während der COVID-19-Pandemie (AC 075/20) als Anhang II,

   c) die Leitlinien zur Telearbeit für den Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis zum 30. Juni 2023 (AC 125/22REV3), als Anhang III und

   d) die ab dem 1. Juli 2023 geltenden Leitlinien zur Telearbeit (AC 137/23) als Anhang IV.

2. Dieser Beschluss wird im *Amtsblatt der Europäischen Union* veröffentlicht. Er gilt ab dem Datum der Veröffentlichung.

Die Vorsitzende der Verwaltungskommission
Christina JANZON

ANHANG I

VERWALTUNGSKOMMISSION FÜR DIE KOORDINIERUNG DER SYSTEME DER SOZIALEN SICHERHEIT

Leitlinien zur COVID–19-Pandemie

(Überarbeitete Fassung vom 25.11.2021 – AC 074/20REV3)

Nicht erschöpfende Liste der ermittelten Probleme infolge der COVID–19-Pandemie, einschließlich Änderungen der Arbeitsmodelle, Einschränkungen an den Grenzen usw. und möglicher Lösungen

1. **Kategorien möglicher Lösungen**

Diese Leitlinien enthalten mögliche Lösungen für die in den Verordnungen genannten Probleme in Bezug auf die Maßnahmen, die die Mitgliedstaaten als Reaktion auf die COVID–19-Pandemie ergriffen haben. Die möglichen Lösungen werden wie folgt in zwei Kategorien eingeteilt:

1	Lösungen, bei denen die geltenden Vorschriften der Verordnungen und ihre inhärente Flexibilität genutzt werden
2	Andere Vorschläge, die in Betracht gezogen werden können (z. B. da höhere Gewalt vorliegt)

Die Lösungen werden entsprechend unterlegt, d. h. die **grau unterlegten** Lösungen fallen unter **Kategorie 2**.

2. **Zeitfenster der Anwendung**

Sofern nicht ausdrücklich erwähnt, sollten die in diesen Leitlinien vorgeschlagenen Lösungen auf alle relevanten Fälle im Zusammenhang mit der COVID–19-Pandemie im Zeitraum zwischen dem 1. Februar 2020 und dem 30. Juni 2022 angewandt werden. Die Verwaltungskommission kann dieses Zeitfenster verlängern, wenn die Pandemie über dieses Datum hinaus andauert.

3. **Außerordentliche Berichterstattung über die mit der COVID–19-Pandemie zusammenhängenden Änderungen in den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten** [1]

Es ist sehr wichtig, bei den Mitgliedstaaten weiterhin aktuelle Informationen über Maßnahmen einzuholen, die auf nationaler Ebene infolge der COVID–19-Pandemie ergriffen wurden. Dadurch können sich alle Mitgliedstaaten ein aktuelles und genaues Bild von allen nationalen Leistungen, Programmen und Rechtsvorschriften verschaffen, die von den Mitgliedstaaten während der COVID–19-Pandemie eingeführt wurden.

Die Mitgliedstaaten sollten Angaben zu geänderten oder neu eingeführten Leistungen, Programmen und Rechtsvorschriften übermitteln, die in den Anwendungsbereich der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 fallen. Weitere Angaben zu COVID–19 betreffenden Rechtsvorschriften sozialer Art, die nicht unter die Verordnungen fallen, werden ebenfalls begrüßt.

Eine Zusammenstellung der Änderungen von Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten, die von den Delegationen bei der im Zusammenhang mit den Leitlinien durchgeführten Konsultation gemeldet wurden, ist in der Aufzeichnung AC 076/20 enthalten.

4. **Für sämtliche Fälle geltende allgemeine Grundsätze**

— Mittel der Kommunikation zwischen den Mitgliedstaaten: Das EESSI-System ist und bleibt während der COVID–19-Pandemie der bevorzugte Kommunikationskanal zwischen den Mitgliedstaaten. Empfehlungen in dieser Aufzeichnung, die den Einsatz anderer Kommunikationsmittel als des EESSI-Systems nahelegen, werden hauptsächlich an Mitgliedstaaten gerichtet, die noch nicht für den Einsatz des EESSI-Systems bereit sind oder die nicht in der Lage sind, mithilfe des EESSI-Systems über das ermittelte Problem zu kommunizieren.

— Vereinbarkeit mit dem nationalen Recht: Mit dieser Aufzeichnung werden die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, Empfehlungen zu befolgen, wenn diese nicht mit dem geltenden nationalen Recht, einschließlich der Datenschutz- und Datensicherheitsbestimmungen, vereinbar sind.

[1] Diese Berichterstattung ersetzt nicht das Notifizierungsverfahren nach Artikel 9, das zu einem späteren Zeitpunkt in diesem Jahr durchgeführt wird.

— Verwendung anderer Belege als der in den Verordnungen vorgesehenen amtlichen Dokumente: Den Mitgliedstaaten wird empfohlen, Belege zur Begründung des Antrags einer Person zu akzeptieren, wenn es nicht möglich ist, das amtliche Dokument von einem anderen Träger innerhalb einer zumutbaren Frist zu erhalten. Die Mitgliedstaaten sind jedoch nicht verpflichtet, Belege zu akzeptieren, die nach nationalem Recht nicht zulässig sind oder die nicht alle Angaben enthalten, die der zuständige Träger für die Berechnung der Leistungen benötigt. Enthalten die von der Person vorgelegten Dokumente hingegen die erforderlichen Angaben, die dem Träger die Berechnung der Leistungen ermöglichen, so kann der zuständige Träger diese Dokumente vorläufig annehmen. Durch die Anforderung/den Erhalt eines amtlichen Dokuments kann der Träger den Anspruch zu einem späteren Zeitpunkt rückwirkend überprüfen.

— Das Vorliegen höherer Gewalt muss von Fall zu Fall geprüft werden, sollte aber nicht der Ausgangspunkt für jeden Einzelfall sein. Wenn die zuständigen Träger Fälle im Zusammenhang mit der COVID–19-Pandemie bewerten, sollten prioritär weiterhin die üblichen Vorschriften gelten. Können die üblichen Vorschriften nicht angewandt werden oder führen diese nicht zu dem beabsichtigten Ergebnis, können die in diesen Leitlinien vorgeschlagenen Lösungen in Betracht gezogen werden.

5. Liste der ermittelten Probleme und Lösungsmöglichkeiten, aufgeschlüsselt nach Sektoren

A. Horizontale Themen: Zusammenarbeit und Datenaustausch

Durch die COVID–19-Krise ist eine sehr komplexe Sachlage in Bezug auf die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und die in Verordnung (EG) Nr. 987/2009 festgelegten Verfahren, insbesondere die Grundsätze der Zusammenarbeit und des Datenaustauschs, entstanden. In dieser komplexen Situation ist es somit notwendig, *flexibel* zu handeln und *pragmatische und angemessene* Lösungen zu finden. Darüber hinaus können die Mitgliedstaaten ihre Erfahrungen untereinander und mit dem Sekretariat austauschen, um weitere Probleme zu ermitteln. Dies würde allen Mitgliedstaaten die Gelegenheit bieten, gemeinsame Lösungen für administrative Probleme zu finden.

Es sollte betont werden, dass Einzelpersonen generell nicht dafür bestraft werden sollten, dass sie aufgrund der COVID–19-Krise ein Verwaltungsverfahren nicht abschließen konnten. Dies gilt sowohl für den Fall, dass sich der Betroffene in Quarantäne befindet und daher die zuständige Stelle nicht aufsuchen kann, um das Verfahren durchzuführen, als auch für den Fall, dass die zuständige Stelle die Dienstleistung aufgrund von vorübergehenden Schließungen, Personalmangel, Rückständen usw. nicht erbringen kann.

Es müssen pragmatische Lösungen gefunden werden, die einen ausgewogenen Ansatz zwischen dem Zugang zu/der weiteren Zahlung von Leistungen der sozialen Sicherheit einerseits und den derzeitigen Schwierigkeiten der Sozialversicherungsträger bei der Erfüllung ihrer Aufgaben andererseits ermöglichen.

Datenaustausch zwischen den Trägern, Artikel 2 der Verordnung 987/2009		
ID	Ermittelte Probleme	Mögliche Lösungsansätze
H 1	Während der Pandemie wird der übliche Arbeitsablauf bei den zuständigen Trägern beeinträchtigt, unter anderem aufgrund der Beschränkungen für den Versand klassischer (postalischer) Sendungen in andere Mitgliedstaaten. Dies hat schwerwiegende Auswirkungen auf die Kommunikation zwischen den Trägern, einschließlich des bereits möglichen Datenaustauschs über das EESSI-System.	Wie unter Punkt 4 „Für sämtliche Fälle geltende allgemeine Grundsätze“ erwähnt, sollte das EESSI-System die bevorzugte Art der Kommunikation sein, wo und wann immer dies möglich ist. Soweit nationale Rechts- und Datenschutzvorschriften dies zulassen und es von den betroffenen Parteien einvernehmlich vereinbart wird, sollten alternative Kommunikationswege genutzt werden, sofern ein Austausch über das EESSI-System nicht möglich ist. Ferner sollten die Fristen für die Beantwortung von Fragen oder die Übermittlung von Informationen an andere Mitgliedstaaten aufgrund der COVID–19-Pandemie flexibel angewandt werden, soweit das nationale Recht dies zulässt.
Datenaustausch zwischen den betroffenen Personen und den Trägern, Artikel 3 der Verordnung 987/2009		
H 2	Die COVID–19-Pandemie kann zu eingeschränkten Kontakten zwischen den Trägern und den betroffenen Personen führen.	Soweit die nationalen und datenschutzrechtlichen Vorschriften dies zulassen, können die Träger in der Regel Fernkontakte per Post, E-Mail oder Telefon nutzen oder online Kontakt aufnehmen, um die Anfragen zu bearbeiten.

H 3	Schwierigkeiten bei der Durchführung des üblichen Authentifizierungsverfahrens, z. B. bei der Bereitstellung elektronischer Signaturen.	Soweit die nationalen und datenschutzrechtlichen Vorschriften dies zulassen, können die Träger gegebenenfalls vorübergehend von den Anforderungen absehen (z. B. von der elektronische Signatur der betroffenen Person während der Pandemie und die Antwortfristen verlängern, insbesondere wenn sich die betroffene Person in einem anderen Mitgliedstaat als dem zuständigen Mitgliedstaat aufhält oder dort wohnt) und alternative Identifizierungsverfahren prüfen.
H 4	Schwierigkeiten bei der Einhaltung der in den Rechtsvorschriften des zuständigen Mitgliedstaats vorgesehenen Fristen.	Die in den Rechtsvorschriften des zuständigen Mitgliedstaats vorgesehenen Fristen können recht flexibel gehandhabt werden, indem kurze Verlängerungen dieser Fristen gewährt werden. Legt die betroffene Person dem Träger aufgrund einer Quarantäne das Dokument nicht innerhalb der festgelegten Frist vor, so kann die Frist für die Vorlage dieses Dokuments auf Antrag der betroffenen Person verlängert werden.
Dokumente und Belege, Artikel 5 der Verordnung 987/2009		
H 5	Die COVID–19-Pandemie könnte das übliche Tempo der Amtshilfe beeinträchtigen. Die Mitgliedstaaten müssen mit dieser Verzögerung umgehen, die u. a. auf die verspätete Ausstellung von portablen oder anderen Dokumenten oder darauf zurückzuführen ist, dass die betroffene Person aus Gründen im Zusammenhang mit COVID–19 (z. B. Personalmangel, Schließung der zuständigen Stelle, Überlastung der Verwaltung usw.) nicht in der Lage ist, ein portables Dokument von einem Mitgliedstaat zu erhalten.	In Fällen außergewöhnlicher, durch die Pandemie verursachter Umstände, in denen es z. B. nicht möglich ist, einschlägige Informationen mittels eines Datenaustauschs über das EESSI-System zu erhalten, und soweit das nationale Recht dies zulässt, kann der zuständige Träger auf folgende Vorgehensweisen ausweichen: — (vorläufig) direkt von der betroffenen Person geeignete alternative Unterlagen/Dokumente oder Belege (z. B. Entgeltabrechnungen oder Gehaltsabrechnungen mit den erforderlichen Informationen) annehmen; — (vorläufig) gescannte Dokumente anstelle der per Postsendung übermittelten Originaldokumente annehmen; — vorläufige Leistungen gewähren. Durch die Anforderung/den Erhalt eines amtlichen Dokuments kann der Träger den Anspruch rückwirkend überprüfen, sobald sich die Lage normalisiert hat. Siehe auch Punkt 4 „Für sämtliche Fälle geltende allgemeine Grundsätze“.
Leistungen, die für einen bestimmten Zeitraum gewährt werden oder die neuerliche Belege erfordern (Wohnsitz, ärztliche Gutachten, Geburtsurkunden, Lebensbestätigungen usw.)		
H 6	Verzögerte (erneute) Ausstellung einer Bescheinigung über Arbeitsunfähigkeit und den Grad der Pflegebedürftigkeit, Artikel 27 und 28 der Verordnung 987/2009	Bei Leistungen, die für einen bestimmten Zeitraum gewährt werden und/oder von der Arbeitsunfähigkeit/dem Grad der Pflegebedürftigkeit abhängig sind und für die der Empfänger einen Antrag für einen weiteren Zeitraum gestellt hat, kann der zuständige Träger die Leistung auf der Grundlage der bestehenden Entscheidung über die Bewilligung der Leistung oder auf der Grundlage der vorgelegten medizinischen Unterlagen, erforderlichenfalls durch eine vorläufige Entscheidung, weiterzahlen. Sobald die Situation dies zulässt, sollte ein notwendiges ärztliches Gutachten erstellt werden.

H 7	Verspätet ausgestellte Lebensbestätigungen für den Export von Rentenansprüchen	Die Mitgliedstaaten können vorübergehend die Annahme von Lebensbestätigungen aussetzen oder Lebensbestätigungen z. B. ohne elektronische Signatur akzeptieren, die per E-Mail, Brief oder sonstiges Nachweisdokument übermittelt werden. Wenn eine Person eine Lebensbestätigung nicht rechtzeitig an den zuständigen Träger zurückgeschickt hat und die Zahlung der Leistung vor der Pandemie ausgesetzt wurde, die Person aber während der Pandemie, z. B. per E-Mail oder Telefon, einen Antrag auf Zahlung der Leistung einreicht, so kann diese Leistung auf der Grundlage der Erklärung der Person gezahlt werden. Personen, die die Lebensbestätigung während der Pandemie nicht innerhalb der vorgeschriebenen Frist vorlegen, können die Leistung weiterhin (vorläufig) erhalten. Nach der Pandemie können die zuständigen Träger die Empfänger auffordern, eine Lebensbestätigung zu übermitteln.
H 8	Während der Pandemie können ärztliche Gutachten und verwaltungsmäßige Kontrollen (Artikel 87 der Verordnung 987/2009) nur eingeschränkt erstellt bzw. durchgeführt werden. Dies betrifft alle Bereiche des Systems der sozialen Sicherheit. Außerdem besteht die Gefahr von Verzögerungen bei der Erstellung ärztlicher Gutachten, die von zuständigen ausländischen Trägern angefordert werden, welche eine direkte Untersuchung der Versicherten verlangen, und bei der Einholung ärztlicher Gutachten von zuständigen ausländischen Trägern.	Soweit das nationale Recht dies zulässt, können die zuständigen Träger während der COVID-19-Pandemie in bereits laufenden Fällen gegebenenfalls davon absehen, ärztliche Gutachten oder andere verwaltungsmäßige Kontrollen zu verlangen, wenn die Beibehaltung des Leistungsanspruchs der Person kontrolliert werden soll. Andererseits ist es in neuen Fällen möglicherweise nicht möglich, eine Invaliditätsrente ohne ärztliches Attest zu bewilligen. Nach Möglichkeit und soweit das nationale Recht dies zulässt, können die medizinischen Sachverständigen die entsprechenden Unterlagen durch eine Prüfung nach Aktenlage oder andere geeignete Mittel vervollständigen. Nach Möglichkeit und soweit das nationale Recht dies zulässt, können die bescheinigenden Ärzte und Ärztekommissionen Entscheidungen auf der Grundlage der gesammelten Patientenakten treffen. In diesem Zusammenhang besteht die Gefahr von Verzögerungen bei der Erstellung ärztlicher Gutachten, die von zuständigen ausländischen Trägern angefordert werden, welche eine direkte Untersuchung der Versicherten verlangen, und bei der Einholung ärztlicher Gutachten von zuständigen ausländischen Trägern.
Verlängerung anderer Fristen in den Verordnungen		
Die Mitgliedstaaten sollten Fälle, in denen sie aufgrund der COVID–19-Pandemie Schwierigkeiten haben, andere in den Verordnungen festgelegte Fristen einzuhalten, einschließlich der Fristen im Beschluss Nr. F2 und in Titel IV Kapitel III zur Beitreibung, bilateral erörtern. Wenn Schwierigkeiten auftreten, können die Mitgliedstaaten vereinbaren, den Ablauf einer bestimmten Frist auszusetzen, bis diese Schwierigkeiten behoben sind.		

B. **Anwendbares Recht (AL)**

Allgemeine Grundsätze:

— Telearbeit ist ein wichtiges Instrument zur „Abflachung der Kurve“ der COVID–19-Infektionen.

— Fragen zum anwendbaren Recht sollten daher weder den Beginn der Telearbeit verzögern noch deren Weiterführung behindern.

— Durch COVID–19 bedingte Telearbeit in einem anderen Mitgliedstaat als dem zuständigen („üblichen“) Beschäftigungsmitgliedstaat sollte nicht zu einer Änderung des anwendbaren Rechts führen.

— Telearbeit sollte nicht (nur) aufgrund der Beantragung eines PD A1 und/oder einer Ausnahmevereinbarung behindert/verzögert/unterbrochen werden.

Fragen, die sich aus der Telearbeit in einem anderen als dem zuständigen Mitgliedstaat ergeben (insbesondere Grenzgänger/Grenzarbeitnehmer/Arbeitnehmer mit Mehrfachtätigkeit)		
AL 1.	Grenzgänger bzw. grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmer, die (in der Regel) ausschließlich in einem Mitgliedstaat nehmen aufgrund der COVID–19-Pandemie Telearbeit in einem	Siehe Aufzeichnung des Sekretariats zur Anwendung des Titels II der Verordnung 883/2004 während der COVID–19-Pandemie, Aufzeichnung AC 075/20.

	anderen Mitgliedstaat (z. B. dem Wohnmitgliedstaat) auf ODER Arbeitnehmer mit Mehrfachtätigkeit, die in der Regel in mehr als einem Mitgliedstaat arbeiten, erhöhen aufgrund der durch die COVID–19-Pandemie bedingten Telearbeit die Erwerbstätigkeit im Wohnmitgliedstaat.	
AL 2.	Notwendigkeit der Beantragung eines PD A1 (Artikel 15, 16 Verordnung 987/2009) bei durch COVID–19 bedingter Telearbeit	Um sicherzustellen, dass Telearbeit als wichtiges Instrument zur „Abflachung der Kurve“ schnell, umfassend und kontinuierlich angewandt werden kann, und im Hinblick auf die Rechtsprechung des EuGH, nach der generell eine rückwirkende Beantragung und Ausstellung des PD A1 zulässig ist, ist die Beantragung und Ausstellung eines PD A1 nur auf ausdrücklichen Antrag eines zuständigen Trägers, einschließlich der Träger im Mitgliedstaat der Telearbeit, erforderlich. Das bereits gemäß Artikel 13 ausgestellte PD A1 bleibt gültig (bis zum Ablaufdatum).
Verzögerte/verlängerte Entsendung aufgrund von COVID–19		
AL 3.	Entsandte Arbeitnehmer im Besitz des PD A1, deren Tätigkeit nach dem Ausbruch der COVID–19-Pandemie beginnen sollte, und deren Entsendung sich aufgrund der Pandemie verzögert.	a) Szenario 1: Wenn sich das Ende des Entsendezeitraums nicht so ändert, dass es auf einen späteren Zeitpunkt als im ursprünglichen PD A1 angegeben fällt, und nach diesem Zeitpunkt keine sofortige neue Entsendung geplant ist: keine Maßnahme (d. h. Antrag auf ein aktualisiertes PD A1) erforderlich. b) Szenario 2: Wenn der Entsendezeitraum später endet als im ursprünglichen PD A1 angegeben und/oder eine sofortige neue Entsendung nach diesem Datum geplant ist, sodass die tatsächliche Dauer der ersten Entsendung relevant ist: neue Beantragung und Ausstellung eines neuen PD A1 mit aktualisierten Daten (soweit rechtlich möglich).

AL 4.	Unterbrechungszeitraum zwischen zwei Entsendezeiträumen gemäß Beschluss A2 Nummer 3 Buchstabe c, Beispiel: Entsandte Arbeitnehmer, deren Entsendezeitraum vorzeitig endete, z. B. durch Rückruf durch den Arbeitgeber, und deren Entsendezeitraum zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt werden muss.	— Szenario 1: Wenn die Unterbrechung weniger als zwei Monate beträgt und sich das Ende des Entsendezeitraums nicht so ändert, dass es auf einen späteren Zeitpunkt fällt: keine Maßnahme (d. h. Antrag auf ein aktualisiertes PD A1) erforderlich. — Szenario 2: Wenn die Unterbrechung mehr als zwei Monate beträgt, der Entsendezeitraum später endet und/oder eine sofortige neue Entsendung nach diesem Datum geplant ist: neue Beantragung und Ausstellung eines PD A1 mit aktualisierten Daten (soweit rechtlich möglich). — Szenario 3: Wenn die Unterbrechung weniger als zwei Monate beträgt, der Entsendezeitraum später endet und/oder eine sofortige neue Entsendung nach diesem Datum geplant ist: neue Beantragung und Ausgabe eines PD A1 mit aktualisierten Daten. Ausstellende Träger können bei Einhaltung allgemeiner Vorschriften (z. B. Höchstdauer der Entsendung) von ihrem Ermessen gemäß Beschluss A2 Nr. 3 Buchstabe c Gebrauch machen.
Flexibilität in anderen Fällen		
AL 5.	Im Hinblick auf andere mögliche COVID–19-Szenarien, die Fragen des anwendbaren Rechts betreffen (z. B. die kurzfristige Entsendung, Arbeitnehmer, die im Hinblick auf eine Entsendung angeworben wurden, entsandte Arbeitnehmer, deren Entsendezeit abläuft), sollte die in den Verordnungen und Beschlüssen der Verwaltungskommission (z. B. über die erforderliche vorherige Unterstellung gemäß Beschluss Nr. A2) bekundete Flexibilität genutzt werden.	

C. **Leistungen bei Arbeitslosigkeit (UB)**

Arbeitslosigkeit und Grenzgänger/Grenzarbeitnehmer		
UB 1.	grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmer, die in einem Mitgliedstaat beschäftigt sind, werden arbeitslos, erhalten Arbeitslosengeld aus dem Mitgliedstaat der (ehemaligen) Beschäftigung und möchten dann in ihren Wohnmitgliedstaat zurückkehren.	a) Export der Leistungen bei Arbeitslosigkeit gemäß Artikel 65 Absatz 5 Buchstabe b Verordnung 883/2004. Der Mitgliedstaat der letzten Beschäftigung kann auf die Wartezeit von 4 Wochen verzichten, wie dies bereits im Einklang mit Artikel 64 Absatz 1 Buchstabe a Verordnung 883/2004 möglich ist. b) Weitere Fragen zur Exportierbarkeit siehe unten.
UB 2.	Grenzgänger, die arbeitslos werden und aufgrund von Quarantänemaßnahmen, die der Mitgliedstaat der (ehemaligen) Beschäftigung angeordnet hat, daran gehindert werden, in ihren Wohnsitzmitgliedstaat zurückzukehren, um dort einen Anspruch auf Arbeitslosengeld geltend zu machen.	Hier können zwei Optionen geprüft werden: a) Ein (ehemaliger) Grenzgänger, der aufgrund einer vom Mitgliedstaat der (ehemaligen) Beschäftigung angeordneten Quarantäne mindestens einmal wöchentlich an der Rückkehr nach Hause gehindert wird, kann nicht mehr als Grenzgänger, sondern muss als grenzüberschreitend tätiger Arbeitnehmer mit einem anderen Status als dem des Grenzgängers angesehen werden und kann daher berechtigt sein, Leistungen bei Arbeitslosigkeit vom Mitgliedstaat der letzten Beschäftigung zu beantragen. b) Der zuständige Mitgliedstaat und der Wohnmitgliedstaat können jedoch im Rahmen einer Einzelfallanalyse etwas anderes vereinbaren. Der direkte Zugang zu Leistungen bei Arbeitslosigkeit aus dem Wohnmitgliedstaat kann daher auch dann möglich bleiben, wenn die Person nicht sofort in diesen Mitgliedstaat zurückgekehrt ist, und zwar zu den gleichen Bedingungen wie Personen, die sich im Wohnmitgliedstaat in Quarantäne befinden (Verzicht auf die Verpflichtung, für einen bestimmten Zeitraum zur Verfügung zu stehen).

UB 3.	Kurzarbeiter/vorübergehend arbeitslose Arbeitnehmer (die grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmer bzw. Grenzgänger sind), die alle Voraussetzungen für einen Anspruch auf die entsprechende Leistung erfüllen, aber aufgrund von Einschränkungen an den Grenzen im Beschäftigungsmitgliedstaat nicht in vollem Umfang verfügbar sind. Dieser Fall betrifft auch entsandte Arbeitnehmer und Arbeitnehmer mit Mehrfachtätigkeit, die im Ausland arbeitslos geworden sind, aber aufgrund von Einschränkungen an den Grenzen nicht in den zuständigen Mitgliedstaat zurückkehren konnten.	Vorübergehende Einschränkungen an den Grenzen, die die betreffenden Personen daran hindern, den Wohnmitgliedstaat zu verlassen oder in den Beschäftigungsmitgliedstaat einzureisen, sollten kein Grund sein, die betreffenden Personen vom Leistungsanspruch auszuschließen, wenn alle anderen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Falls die zuständigen Träger flexible Vorschriften oder Ansätze in Bezug auf nationale Vorschriften für den Anspruch (Registrierung/oder Verfügbarkeit des Arbeitnehmers) anwenden, um beispielsweise der Quarantänesituation Rechnung zu tragen, gelten diese Flexibilitätsregelungen sowohl für gebietsansässige Arbeitnehmer als auch für grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmer, damit die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes sichergestellt ist.
UB 4.	Der Mitgliedstaat der (ehemaligen) Beschäftigung ist nicht in der Lage, ein PD U1 innerhalb des üblichen Zeitraums auszustellen.	In Fällen außergewöhnlicher, durch die Pandemie verursachter Umstände, in denen es z. B. nicht möglich ist, einschlägige Informationen mittels eines Datenaustauschs über das EESSI-System zu erhalten, und soweit das nationale Recht dies zulässt, können die entsprechenden zuständigen Träger notfalls alternative Dokumente/Unterlagen verwenden, wie in Fall H5 beschrieben und im Einklang mit Punkt 4 „Für sämtliche Fälle geltende allgemeine Grundsätze“. Zu berücksichtigende alternative Dokumente, die auf bilateraler Basis zwischen den Trägern vereinbart werden, können alle Dokumente mit Informationen sein, die für die Berechnung und Gewährung einer vorläufigen Leistung geeignet sind, wie Entgeltabrechnungen und Gehaltsabrechnungen, aus denen die Einzelheiten des Sozialversicherungsschutzes im Mitgliedstaat der letzten Beschäftigung hervorgehen.
	Export	
UB 5.	Arbeitslose, die Arbeitslosengeld aus dem zuständigen Mitgliedstaat in einen anderen Mitgliedstaat exportieren, können sich nicht innerhalb von sieben Tagen bei der Arbeitsverwaltung des Mitgliedstaats, in den sie sich begeben haben, anmelden, weil bei der Einreise in den Bestimmungsmitgliedstaat eine obligatorische Quarantäne vorgeschrieben ist oder weil die betreffenden Arbeitsverwaltungen nicht wie üblich arbeiten.	Die Situation kann im Einklang mit Artikel 64 Absatz 1 Buchstabe b Verordnung 883/2004 als Ausnahmefall behandelt werden, in dem die Anmeldefrist verlängert werden kann.
UB 6.	Arbeitslosen, die ihre Arbeitslosenversicherung zunächst drei Monate lang exportiert haben, ist es verwehrt, in den Mitgliedstaat zurückkehren, der die Leistung zahlt, um dort weiterhin Leistungen zu erhalten, weil sie in dem Mitgliedstaat, in dem sie Arbeit suchen bleiben müssen, aus Gründen einer Quarantäne oder aus anderen Gründen, wie z. B. wegen fehlender Verfügbarkeit von Flügen.	Auch wenn dieses Szenario einen Ausnahmefall darstellt, kann es in unterschiedlichen Varianten eintreten. Daher kann eine Einzelfallprüfung durch Anwendung einer oder beider der folgenden zwei Lösungen angebracht sein: a) Der die Leistung zahlende Mitgliedstaat kann in Betracht ziehen, den Exportzeitraum um einen weiteren Zeitraum zu verlängern, bis die Person in diesen Mitgliedstaat zurückkehren kann. Eine solche Exportverlängerung wäre im Einklang mit Artikel 64 Absatz 1 Buchstabe c Verordnung 883/2004 möglich.

		b) Eine verzögerte Rückkehr in den zuständigen Mitgliedstaat aufgrund der COVID–19-Pandemie kann auch als „Ausnahmefall" im Sinne von Artikel 64 Absatz 2 Verordnung 883/2004 behandelt werden, ohne dass die Person ihren Leistungsanspruch verliert.
UB 7.		

D. **Leistungen bei Krankheit (S)**

Allgemeines		
S 1	Wohnsitz in einem anderen als dem zuständigen Mitgliedstaat: — Registrierungsverfahren mit gültigem PD S1 verzögert oder PD S1 mit befristetem Zeitraum — Grenzgänger	— Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass Grenzgängern der Zugang zu Gesundheitsdienstleistern im zuständigen Mitgliedstaat aufgrund der COVID–19-Pandemie nicht verwehrt wird. — Der zuständige Träger sollte ein neues PD S1 für den Behandlungszeitraum ausstellen oder bestätigen, dass die ausgestellten Dokumente den neuen Zeitraum abdecken. — Soweit dies sowohl für den zuständigen Mitgliedstaat als auch für den Wohnmitgliedstaat durchführbar ist (beide EESSI-Anwendungen sind für S_BUC_01a/ EESSI-Anwendungen einsatzbereit), kann ein SED S072 ausgestellt werden, um das Registrierungsverfahren im Wohnmitgliedstaat zu erleichtern. — Gegebenenfalls, Sicherstellen eines möglichen Anspruchs über die EKVK oder PEB.
S 2	Aufenthalt außerhalb des zuständigen Mitgliedstaats – notwendige medizinische Behandlung: — Personen, die im Besitz einer abgelaufenen/demnächst ablaufenden EKVK sind — Personen, die nicht im Besitz einer EKVK sind	Der Austausch von Informationen über das EESSI-System ist nach Möglichkeit zu bevorzugen. Siehe auch Punkt 4 „Für sämtliche Fälle geltende allgemeine Grundsätze". Für den Fall, dass ein Datenaustausch über das EESSI-System nicht möglich ist, sollten die Mitgliedstaaten rasch eine PEB ausstellen, z. B. per E-Mail (soweit der Datenschutz dies zulässt), wobei nach Möglichkeit auch Online-Anwendungen zulässig sein sollten.
Geplante Behandlungen		
S 3	Nicht COVID–19-bezogene geplante Behandlungen Geplante medizinische Behandlung in einem anderen Mitgliedstaat über PD S2, E123, DA1, DA002 mit begrenzter Gültigkeitsdauer.	Wird die Behandlung aufgeschoben, ist der Austausch von Informationen über das EESSI-System zu bevorzugen, soweit dies möglich ist. Siehe auch Punkt 4 „Für sämtliche Fälle geltende allgemeine Grundsätze". Andernfalls sollten die Mitgliedstaaten rasch ein neues PD S2 oder eine E123-Bescheinigung per E-Mail ausstellen oder bestätigen, dass die ausgestellten Dokumente einen neuen Zeitraum abdecken.
S 4	COVID–19-bezogene geplante Behandlungen Behandlung von COVID–19-Patienten, die zur Behandlung in einen anderen als den zuständigen Mitgliedstaat befördert werden	Diese besondere Situation betrifft nur die sehr geringe Zahl der Mitgliedstaaten, die sich vor die dringende Notwendigkeit gestellt sahen, COVID–19-Patienten ins Ausland zu überstellen, und die aufnehmenden Mitgliedstaaten der Patienten.

		Es fanden bilaterale Gespräche statt, um die betreffenden Verfahren in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der Verordnung durchzuführen und Unsicherheiten aufgrund des Notfalls zu vermeiden. Bisher wird darauf hingewiesen, dass die rückwirkende Ausstellung eines PD S2 für jeden Patienten nach wie vor eine sinnvolle Lösung ist, um die Entscheidung über die geplante Behandlung und die Kostenerstattung gemäß den Bestimmungen von Titel IV der Verordnung 987/2009 zu bestätigen. Es steht den überstellenden Mitgliedstaaten frei zu entscheiden, wie sie mit damit zusammenhängenden Fragen umzugehen gedenken, z. B. mit den übrigen Kosten und/oder der direkten Abrechnung mit dem Patienten für ärztliche Behandlungen oder Gebühren für medizinische Transporte. Sie haben unter Umständen entschieden, dass die damit verbundenen Kosten in vollem Umfang von der Krankenversicherung der Patienten getragen werden sollten. Da diese Fragen jedoch nicht in den Anwendungsbereich der Verordnungen fallen, sind bilaterale Gespräche zwischen dem überstellenden und empfangenden Mitgliedstaat vonnöten, um zu klären, wie diese Entscheidungen in die Erstattungsverfahren einbezogen werden können.
S 5	Notwendige medizinische Behandlung für nicht versicherte Personen.	Wenn diese Person kein Aufenthaltsrecht hat, sollte sie vom Aufenthaltsmitgliedstaat bis zur Ausreise (grundlegende) medizinische Hilfe erhalten (diese Hilfe kann eine medizinische Hilfe gemäß Artikel 3 Absatz 5 Buchstabe a Verordnung 883/2004 sein).

Entschädigung für den Verlust von Arbeitseinkommen durch den zuständigen Mitgliedstaat für Personen, die sich in einer von einem anderen Mitgliedstaat auferlegten präventiven Pflichtquarantäne befinden, und/oder für die Schließung von Schulen

Die Mitgliedstaaten haben Ausgleichsmaßnahmen für Einkommensverluste aufgrund der einzelstaatlichen Isolationspflicht oder der Schließung von Schulen getroffen. Diese befristeten Maßnahmen können unterschiedliche Merkmale aufweisen (als Leistung der sozialen Sicherheit oder einfach wohnsitzabhängige Leistung). Dementsprechend können Personen in zwei Arten von Situationen geraten: Schwierigkeiten beim Zugang zu Maßnahmen zum Ausgleich von Einkommensverlusten (Maßnahmen des zuständigen Mitgliedstaats fallen nicht in den Anwendungsbereich der sozialen Sicherheit + der Mitgliedstaat, der die Quarantäne angeordnet hat, hat nur Maßnahmen ergriffen, die in den Bereich der sozialen Sicherheit fallen) oder im gegenteiligen Fall das mögliche Zusammentreffen von Leistungen (Leistungen der sozialen Sicherheit bei Einkommensverlusten aus dem zuständigen Mitgliedstaat + nationale Maßnahmen des Wohnsitzmitgliedstaats, die nicht in den Bereich der sozialen Sicherheit fallen).
Für Maßnahmen, die in den Anwendungsbereich der Verordnung 883/2004 fallen, sollte in solchen Fällen der Grundsatz der Gleichstellung von Sachverhalten (gemäß Artikel 5) gelten, auch für Schulen (z. B. flankierende Maßnahmen bezüglich der Schließung von Schulen für Kinder unter einem bestimmten Alter).

S 6	Entschädigung für den Verlust von Arbeitseinkommen durch den zuständigen Mitgliedstaat für Personen, die sich in einer von einem anderen Mitgliedstaat auferlegten präventiven Pflichtquarantäne befinden, und/oder für die Schließung von Schulen	Die Mitgliedstaaten führen eine Bewertung durch, um festzustellen, ob es sich bei der Entschädigung um eine Leistung der sozialen Sicherheit handelt, die gemäß den Koordinierungsverordnungen zu notifizieren ist. Die Mitgliedstaaten sollten die Verwaltungskommission entsprechend unterrichten. Wenn es sich um eine Leistung der sozialen Sicherheit handelt: Dokumente zur Bescheinigung der Quarantäne, die von dem Mitgliedstaat ausgestellt wurden, der die Quarantäne angeordnet hat, sollten vom zuständigen Mitgliedstaat akzeptiert werden. Wenn es sich nicht um eine Leistung der sozialen Sicherheit handelt: Die Mitgliedstaaten sollten prüfen, ob es sich bei der Maßnahme um eine soziale Vergünstigung gemäß Artikel 7 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 handelt.

S 7		

NB: Bis zur Überarbeitung am 25. November 2021 (d. h. für den Zeitraum vom 1. Februar 2020 bis zum 24. November 2021) lautete der Wortlaut dieser Punkte der Leitlinien zur COVID-19-Pandemie wie folgt:

Verzögerte/verlängerte Entsendung aufgrund von COVID–19		
AL 3.	Entsandte Arbeitnehmer im Besitz des PD A1, deren Tätigkeit zwischen dem 1.2.2020 und dem 31.12.2020, also nach dem Ausbruch der COVID–19-Pandemie beginnen sollte, und deren Entsendung sich aufgrund der Pandemie verzögert.	a) Szenario 1: Wenn sich das Ende des Entsendezeitraums nicht so ändert, dass es auf einen späteren Zeitpunkt als im ursprünglichen PD A1 angegeben fällt, und nach diesem Zeitpunkt keine sofortige neue Entsendung geplant ist: keine Maßnahme (d. h. Antrag auf ein aktualisiertes PD A1) erforderlich. b) Szenario 2: Wenn der Entsendezeitraum später endet als im ursprünglichen PD A1 angegeben und/oder eine sofortige neue Entsendung nach diesem Datum geplant ist, sodass die tatsächliche Dauer der ersten Entsendung relevant ist: neue Beantragung und Ausstellung eines neuen PD A1 mit aktualisierten Daten (soweit rechtlich möglich).

Erstattung		
UB 7.	Schwierigkeiten bei der Einhaltung der Erstattungsfristen gemäß Artikel 70 der Verordnung 987/2009 aufgrund der derzeitigen Sachzwänge und der schwierigen Arbeitsbedingungen bei Arbeitsmarktbehörden und Trägern.	Verlängerung um sechs Monate, parallel zur Verlängerung der Erstattung von Leistungen bei Krankheit (siehe Vorschlag für einen Beschluss in Anhang 2).

S 6	Entschädigung für den Verlust von Arbeitseinkommen durch den zuständigen Mitgliedstaat für Personen, die sich in einer von einem anderen Mitgliedstaat auferlegten präventiven Pflichtquarantäne befinden, und/oder für die Schließung von Schulen	Die Mitgliedstaaten führen eine Bewertung durch, um festzustellen, ob es sich bei der Entschädigung um eine Leistung der sozialen Sicherheit handelt, die gemäß den Koordinierungsverordnungen zu notifizieren ist. Die Mitgliedstaaten sollten die Verwaltungskommission entsprechend unterrichten (siehe eine spezielle Vorlage für die Berichterstattung über solche Leistungen/Regelungen und andere Änderungen der nationalen Rechtsvorschriften im Zusammenhang mit COVID-19). Wenn es sich um eine Leistung der sozialen Sicherheit handelt: Dokumente zur Bescheinigung der Quarantäne, die von dem Mitgliedstaat ausgestellt wurden, der die Quarantäne angeordnet hat, sollten vom zuständigen Mitgliedstaat akzeptiert werden. Wenn es sich nicht um eine Leistung der sozialen Sicherheit handelt: Die Mitgliedstaaten sollten prüfen, ob es sich bei der Maßnahme um eine soziale Vergünstigung gemäß Artikel 7 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 handelt.
Erstattung		
S 7	Erstattungsfristen gemäß Artikel 67 der Verordnung 987/2009	Verlängerung um sechs Monate, parallel zur Verlängerung der Erstattung von Leistungen bei Arbeitslosigkeit. (siehe Vorschlag für einen Beschluss in Anhang 2).

ANHANG II

VERWALTUNGSKOMMISSION FÜR DIE KOORDINIERUNG DER SYSTEME DER SOZIALEN SICHERHEIT

Anwendung des Titels II der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Artikel 67 und 70 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 während der COVID-19-Pandemie

Aufzeichnung des Sekretariats vom 15. Mai 2020 (AC 075/20)

I. Einleitung

Um die COVID-19-Pandemie einzudämmen und die öffentliche Gesundheit zu schützen, haben viele Mitgliedstaaten Maßnahmen zum Social Distancing angenommen, u. a. Ausgangsbeschränkungen. Als Folge hiervon wird vermehrt von zu Hause aus gearbeitet (Homeoffice).

Die Zunahme der Telearbeit kann für Arbeitskräfte, die einem Mitgliedstaat wohnen, ausschließlich in einem anderen arbeiten, und für Arbeitskräfte, die in zwei oder mehr Mitgliedstaaten tätig sind, Anlass zur Sorge sein. Dies ist auf die plötzliche Zunahme der beruflichen Aktivitäten in einem Mitgliedstaat zurückzuführen, der u. U. nicht der ist, in dem die Person versichert ist.

Die Informationen, die die Verwaltungskommission seit dem Beginn der COVID-19-Pandemie erhebt, zeigen deutlich, dass die meisten Mitgliedstaaten unilateral oder in Absprache mit einem Mitgliedstaat oder mehreren Mitgliedstaaten beschlossen haben, dass die Verpflichtung, im Wohnmitgliedstaat Telearbeit zu verrichten, keine Änderung der geltenden Rechtsvorschriften nach sich zieht. In diesem Zusammenhang stellten einige Delegationen Fragen zur Flexibilität, die in Bezug auf die Anwendung der Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit eingeräumt werden könnte. Sorge bereiteten vor allem Änderungen der geltenden Rechtsvorschriften infolge der Homeoffice-Aktivitäten und Schwierigkeiten der zuständigen Träger, bei Forderungen in Bezug auf die Erstattung bestimmter Leistungen die Fristen einzuhalten.

Des Weiteren bedeutet die COVID-19-Pandemie eine zusätzliche Belastung für die Ressourcen der zuständigen Träger. Sie sehen sich mit fordernden Telearbeitsbedingungen, zahlreichen Auskunftsersuchen und Anträgen auf bestehende oder neu eingeführte Leistungen konfrontiert, möglicherweise verschlimmert durch einen potenziellen Mangel an Mitarbeitern, wenn den Bedürftigsten Leistungen und Unterstützung bereitgestellt werden müssen. Deshalb ist es für die zuständigen Träger insbesondere schwierig, bestimmte Anträge innerhalb der in den Verordnungen festgelegten Fristen zu bearbeiten, beispielsweise solche für die Einreichung und Zahlung der Forderungen im Bereich Krankheit oder für die Erstattung der Leistungen bei Arbeitslosigkeit.

Das Sekretariat möchte seine Sichtweise darstellen, wie die verschiedenen Szenarien in Bezug auf die Anwendung bestimmter Regelungen der Verordnungen während der COVID-19-Pandemie gehandhabt werden sollten.

II. Keine Änderung der Bestimmung des anwendbaren Rechts gemäß Titel II der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 während der COVID-19-Pandemie

Das anwendbare Recht, das für Personen im Einklang mit Titel II der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 gilt, sollte nicht wegen der COVID-19-Pandemie geändert werden. Aufgrund der aktuellen Situation – u. a. Einschränkungen an den Grenzen, Rat der nationalen Gesundheitsbehörden, von zu Hause zu arbeiten, oder vorübergehende Schließung vieler Arbeitsstätten – können viele Menschen derzeit ihre Beschäftigung oder selbstständige Erwerbstätigkeit nicht tatsächlich in dem Mitgliedstaat ausüben, in dem sie dies normalerweise tun. Außerdem haben sich für viele Beschäftigte und Selbstständige, die üblicherweise in mindestens zwei Mitgliedstaaten einer Tätigkeit nachgehen, die Arbeitszeiten verschoben.

Diese Auslegung kann durch die Tatsache gestärkt werden, dass die COVID-19-Pandemie eine außergewöhnliche Situation darstellt, die möglicherweise als *höhere Gewalt (force majeure)* gelten könnte, wenn alle Bedingungen dieses Begriffes erfüllt sind.

Ein Beispiel: Nach ständiger Rechtsprechung muss die Bestimmung des anwendbaren Rechts auf das *in den Vertragsunterlagen festgelegte Wesen* der in abhängiger Beschäftigung verrichteten Arbeit abstellen ([1]). Von der allgemeinen Regel der Anknüpfung an den Beschäftigungsmitgliedstaat ist *nur in den Sonderfällen abzuweichen, in denen sich ein anderer Anknüpfungspunkt als zweckmäßiger erweist* ([2]). Diese Rechtsprechung basiert auf dem allgemeinen Grundsatz, dass eine Person, die im Gebiet eines Mitgliedstaats abhängig beschäftigt ist, den Rechtsvorschriften dieses Staates unterliegt, und zwar auch dann, wenn sie im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats wohnt.

Bei der derzeitigen COVID-19-Pandemie wurden die Vertragsunterlagen (im Grunde) nicht geändert und die Beschäftigten haben sich nicht dazu entschlossen, ihre Tätigkeit außerhalb des Mitgliedstaates, in dem sie normalerweise ihrer Tätigkeit nachgehen, auszuüben. Sie werden u. U. stattdessen von den nationalen Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie daran gehindert, an ihren normalen oder üblichen Arbeitsplatz zu gelangen. Des Weiteren soll diese Situation (derzeit) nicht länger als noch einige Monate anhalten. Daher kann in Einklang mit der Rechtsprechung offenbar nicht die Begründung herangezogen werden, dass sich *„ein anderer Anknüpfungspunkt (an einen anderen Mitgliedstaat) als zweckmäßig erweist"*, und vom allgemeinen Grundsatz der *Lex loci laboris* abgewichen werden.

Diese Auslegung wird dadurch gestärkt, dass der Grund, warum grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmer und mobile Arbeitskräfte nicht an ihren Arbeitsplatz gelangen können, die derzeitige COVID-19-Pandemie ist.

III. **Die Feststellung nach Punkt II wird durch die mögliche Anwendung des Begriffs *„höherer Gewalt"* gestärkt**

Nach ständiger Rechtsprechung kann der Begriff der höheren Gewalt in den verschiedenen Anwendungsbereichen des Unionsrechts unterschiedlich ausgelegt werden; seine Bedeutung ist unter Berücksichtigung des rechtlichen Rahmens zu bestimmen, in dem er angewandt werden soll ([3]).

Im Bereich der Verordnungen für die soziale Sicherheit stellte der Gerichtshof Folgendes fest: *„Dieser Begriff ist in einem weiteren Sinne auf ungewöhnliche und unvorhersehbare Umstände auszudehnen, die vom Willen des Arbeitslosen unabhängig sind und deren Folgen trotz aller aufgewandten Sorgfalt nur um den Preis unverhältnismäßiger Opfer vermeidbar wären."* ([4])

Dieses Urteil erfolgte im Rahmen eines anderen Zweigs der sozialen Sicherheit, jedoch dennoch im Anwendungsbereich der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 (ersetzt durch die Verordnung (EG) Nr. 883/2004), sodass, wie vom Gerichtshof dort gefordert (Randnummer 26), die Bedeutung des Begriffs anhand des rechtlichen Rahmens festzulegen ist, in dem er seine Wirkungen entfalten soll.

Höhere Gewalt ist mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ([5]) gekoppelt und damit ein allgemeiner Grundsatz im EU-Recht, auf den man sich ggf. auch ohne explizite Bestimmungen berufen kann ([6]). Die Ausbreitung des Coronavirus, die von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) inzwischen als Pandemie eingestuft wurde, kann ohne Zweifel als *„ungewöhnliche und unvorhersehbare Umstände [...], die vom Willen des Arbeitslosen unabhängig sind"* angesehen werden. Diese Umstände, die vom Willen der nationalen Behörden und der unter die Verordnungen (EG) Nrn. 883/2004 und 987/2009 fallenden Personen unabhängig sind, machten es vielen grenzüberschreitend tätigen Arbeitnehmern und mobilen Arbeitskräften unmöglich, an ihren normalen Arbeitsplatz zu gelangen. Daher wünschen weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer eine Änderung der anwendbaren Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherheit. Ferner gibt es keinen Grund aufzuzeigen, dass ein Anknüpfungspunkt an die Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaats infolge der vermehrten Telearbeit zweckmäßiger wäre. Es gibt nur Umstände, die die Arbeitskräfte davon abhalten, an ihren Arbeitsplatz zu gelangen.

Daher sollten während der COVID-19-Pandemie die Regelungen des Titels II zur Bestimmung des anwendbaren Rechts so angewandt werden wie vor Beginn der Pandemie.

([1]) Vgl. *Format Urządzenia i Montaże Przemysłowe*, C-115/11, EU:C:2012:606, Randnummer 44.
([2]) *X.*, C-570/15, EU:C:2017:674, Randnummer 27.
([3]) *Vilkas*, C-640/15, EU:C:2017:39, Randnummer 30.
([4]) *Perrotta*, C-391/93, EU:C:1995:240.
([5]) Vgl. hierzu die Bekanntmachung der Kommission aus dem Jahr 1988 zu höherer Gewalt in den europäischen Rechtsvorschriften im Landwirtschaftsbereich, C(88) 1696 (ABl. C 259 vom 6.10.1988, S. 10).
([6]) Siehe Rs. 71/87, *Inter-Kom*, EU:C:1988:186, Randnummern 10 bis 17 und Rs. C-12/92, *Huygen und andere*, EU:C:1993:914, Randnummer 31.

IV. **Praktische Beispiele**

a) **Anwendbares Recht**

Wegen der COVID-19-Pandemie wurden die Arbeitsmuster vieler Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterbrochen, da die nationalen Behörden einschränkende Maßnahmen ergriffen haben, die dazu führten, dass die Menschen im Homeoffice an ihrem Wohnort arbeiten müssen, welcher nicht in ihrem üblichen Beschäftigungsstaat liegt.

In einigen Fällen führt eine solche Arbeitsmusteränderung nicht zu einer Änderung des anwendbaren Rechts. Grund hierfür ist, dass die Arbeitszeit im Wohnmitgliedstaat nicht 25 % der Gesamtarbeitszeit im zwölfmonatigen Bezugszeitraum erreicht (siehe Artikel 14 Absatz 8 der Verordnung (EU) Nr. 987/2009). Betroffen sind vor allem Menschen, die in einem Mitgliedstaat wohnen, aber in einem anderen arbeiten, und bei denen die COVID-19-bedingte Telearbeit weniger als 25 % betragen wird. Dennoch wird in anderen Fällen die geänderte Arbeitszeit das Pendel in die andere Richtung ausschlagen lassen. Hier sind vor allem Arbeitskräfte betroffen, die in mindestens zwei Mitgliedstaaten tätig, aber nicht im Wohnmitgliedstaat versichert sind, da die Arbeitszeit in diesem Mitgliedstaat beispielsweise 20 % beträgt.

In diesen Fällen darf bei verpflichtendem Homeoffice (nationale COVID¬19-Maßnahme) die Telearbeit am Wohnort nicht berücksichtigt werden, auch nicht, wenn sie in erheblichem Maße eingesetzt wird und im zwölfmonatigen Bezugszeitraum mehr als den Schwellenwert von 25 % der Arbeitszeit beträgt. Daher sollte ein überschrittener Schwellenwert nicht zu einer Änderung des anwendbaren Rechts führen.

Dieselbe Argumentation gilt auch für Personen, die beispielsweise eine neue Stelle antreten und aufgrund der nationalen Maßnahmen während der COVID-19-Pandemie nicht in das Beschäftigungsland reisen können, sondern gebeten werden, bis zur Rücknahme dieser nationalen Maßnahmen von zu Hause aus zu arbeiten. Diese Personen sind im Land der neuen Beschäftigung versichert.

Abgesehen von der Telearbeit mussten manche entsandten Arbeitnehmer/innen während der COVID-19-Pandemie in ihrem Entsendeland bleiben. Auch hier hat die Situation keine Auswirkung auf die rechtliche Situation dieser Arbeitskräfte, die den Status behalten, welchen sie am Tag vor dem Inkrafttreten der nationalen Maßnahmen während der COVID-19-Pandemie innehatten.

Darüber hinaus stehen formell die nationalen Maßnahmen, die unilateral im Interesse der Arbeitskräfte angenommen worden sind, zusammen mit der Anwendung des Begriffs der höheren Gewalt im Einklang mit Titel II der Verordnung (EG) Nr. 883/2004. Daher sollten sie nicht mit Vereinbarungen basierend auf Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 ergänzt werden.

b) **Erstattung der Forderungen**

Im Bereich der Leistungen bei Krankheit müssen Forderungen basierend auf tatsächlichen Ausgaben im Schuldnerland eingereicht und binnen der Fristen aus Artikel 67 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 bezahlt werden.

Allerdings haben manche Träger der sozialen Sicherheit, wie oben dargelegt, wegen der COVID-19-Pandemie und der entsprechenden nationalen Maßnahmen Schwierigkeiten, ihren Verpflichtungen aus den Verordnungen nachzukommen. Auch hier implizieren dieselben Gründe durch Aussetzen der Anwendung der oben genannten Bestimmung, dass die Laufzeit jedweder Zeitspanne und das Fristende für die Erstattung von Ausgaben während der damit zusammenhängenden Maßnahmen ausgesetzt sind.

Beispielsweise bedeutet das, dass die Frist des Artikel 67 Absätze 1 und 2 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 ausgesetzt wird, wenn die zwölf Monate ablaufen, während die in der COVID-19-Krise angenommenen nationalen Maßnahmen noch angewendet werden. Ganz ähnlich ist der Zeitraum von 18 Monaten nach Artikel 67 Absatz 5 auszusetzen. In diesen Fällen läuft der Zeitraum wieder an, sobald die nationalen COVID-19-bedingten Maßnahmen aufgehoben werden.

Ebenso sollte dieses Konzept für die Fristen nach Artikel 70 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 in Bezug auf die Erstattung der Leistungen bei Arbeitslosigkeit gelten.

Um Schwierigkeiten zu vermeiden, die sich aus der unkoordinierten Aufhebung der nationalen Maßnahmen ergeben könnten, können die Mitgliedstaaten spezifische Maßnahmen im Einklang mit Artikel 35 Absatz 3 und Artikel 65 Absatz 8 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 vereinbaren, insbesondere durch die Annahme eines Beschlusses der Verwaltungskommission.

ANHANG III

VERWALTUNGSKOMMISSION FÜR DIE KOORDINIERUNG DER SYSTEME DER SOZIALEN SICHERHEIT

Leitlinien zur Telearbeit (AC 125/22REV3)

Aufzeichnung vom 13. Mai 2022, überarbeitet am 7. und 14. Juni 2022 und am 14. November 2022

Die Verwaltungskommission nahm während der COVID-19-Pandemie Leitlinien zu den für Telearbeit anwendbaren Rechtsvorschriften an, die die Empfehlung enthalten, dass durch COVID-19 bedingte Telearbeit in einem anderen Mitgliedstaat als dem zuständigen („üblichen") Beschäftigungsmitgliedstaat nicht zu einer Änderung des anwendbaren Rechts führen sollte.

Die Leitlinien, deren Geltungsdauer mehrmals bis zum 30. Juni 2022 verlängert wurde, waren aus Gründen höherer Gewalt (*force majeure*) angenommen worden, um auf die besonderen und außergewöhnlichen Folgen der Gesundheitskrise, nämlich die Ausgangsbeschränkungen und die vorübergehende Schließung der Grenzen der Mitgliedstaaten, zu reagieren.

Mit dem 1. Juli 2022 stellt höhere Gewalt keine gültige Rechtsgrundlage mehr dar.

Während der Pandemie hat die Telearbeit erheblich zugenommen, da Berufszweige und Unternehmen ihren Tätigkeiten auf diese Weise nachkommen konnten, und sie wird bis zu einem gewissen Maß als Arbeitsform erhalten bleiben. Darüber hinaus haben viele Bürgerinnen und Bürger in dieser Zeit die Vorteile der Telearbeit erkannt (z. B. die Einsparung von Pendelzeiten).

Daher muss geprüft werden, wie der derzeit geltende Rechtsrahmen auszulegen ist und ob er für eine Zunahme des Umfangs der Telearbeit oder Hybridarbeit (d. h. einer Kombination aus Arbeit in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers und Telearbeit) unter normalen Arbeitsbedingungen (d. h. nicht während der Pandemie) geeignet ist.

Unter normalen Arbeitsbedingungen wird Titel II der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 wie zu der Zeit vor der Pandemie anwendbar sein. Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, die Auswirkungen des bestehenden Rechtsrahmens der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009 auf die Telearbeit besser zu verstehen und eine gemeinsame Auslegung in allen Mitgliedstaaten zu gewährleisten, da dies vor der Pandemie nicht der Fall war. Daher soll mit diesen Leitlinien dargelegt werden, wie der bestehende Rechtsrahmen in Bezug auf die besondere Situation der Telearbeit auszulegen ist, die einen eher flexiblen Ansatz erfordern könnte, um die allgemeinen Ziele des Titels II der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zu erreichen.

Da diese Auslegung des bestehenden Rechtsrahmens zu anderen Ergebnissen führen könnte als die zuvor vereinbarten Leitlinien, wäre eine kurze Übergangsfrist ratsam, während der die anwendbaren Rechtsvorschriften unverändert bleiben. Diese Übergangsfrist ist notwendig, um Härten für die betroffenen Personen und Unternehmen zu vermeiden, insbesondere im Kontext der Freizügigkeit der Arbeitnehmer.

I. Definition von grenzüberschreitender Telearbeit

Wenngleich grenzüberschreitende Telearbeit grundsätzlich sowohl Arbeitnehmer als auch Selbstständige betreffen kann, bezieht sich diese Aufzeichnung in erster Linie auf Arbeitnehmer.

Grenzüberschreitende Telearbeit ist Arbeit, die

a) außerhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder des Sitzes eines Unternehmens, an dem die gleiche Arbeit normalerweise geleistet wird,

b) in einem anderen Mitgliedstaat als demjenigen, in dem sich die Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder der Sitz des Unternehmens befinden, und

c) mithilfe von Informationstechnologien verrichtet wird, die es dem Arbeitnehmer ermöglichen, mit dem Arbeitsumfeld des Arbeitgebers oder des Unternehmens sowie mit Stakeholdern/Kunden in Verbindung zu bleiben, um die vom Arbeitgeber oder – im Falle von Selbstständigen – von den Kunden übertragenen Aufgaben zu erfüllen.

Es sei darauf hingewiesen, dass diese Begriffsbestimmung ausschließlich „gleiche Arbeit" umfasst. Ein Arbeitnehmer, der in den Räumlichkeiten des Kunden seines Arbeitgebers arbeitet und mit dem oder in dem IKT-System des Kunden arbeitet, fällt in der Regel nicht unter diese Definition, da es sich dabei nicht um die gleiche Arbeit handelt, die der Arbeitnehmer in den Räumlichkeiten oder am Sitz seines Arbeitgebers ausübt.

Ferner ist zu betonen, dass grenzüberschreitende Telearbeit im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses für die Zwecke dieser Aufzeichnung auf der Grundlage einer gemäß nationalem Recht geschlossenen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer erfolgt.

II. **Für Telearbeitende geltende Rechtsvorschriften**

Der in Artikel 11 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 verankerte Grundsatz der *Lex loci laboris* muss weiterhin der wichtigste Grundsatz sein, um die geltenden Rechtsvorschriften für eine Person zu bestimmen, die eine berufliche Tätigkeit ausübt. Der Umstand, dass Telearbeit Teil der Arbeitsorganisation geworden ist, berührt nicht die uneingeschränkte Anwendung dieses Grundsatzes, da mit dem Ort der Ausübung einer Tätigkeit der Ort gemeint ist, wo die betroffene Person die mit dieser Tätigkeit verbundenen Handlungen konkret ausführt (siehe insbesondere das Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-137/11, *Partena*).

Dennoch sind einige Ausnahmen möglich, insbesondere im Zusammenhang mit den Artikeln 12 und 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004; es ist zu prüfen, ob und unter welchen Umständen diese für Telearbeit gelten.

Ferner erscheint es sinnvoll, die Bedingungen für die Aufnahme von Telearbeit in Vereinbarungen vorzusehen, die gemäß Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 geschlossen werden könnten.

1) **Auslegung von Artikel 12 in Bezug auf Telearbeit**

In Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 ist eine Ausnahme vom allgemeinen Grundsatz des Artikels 11 Absatz 3 Buchstabe a – der Regel der *Lex loci laboris* – vorgesehen. Jede Ausnahme von einer allgemeinen Regel ist grundsätzlich eher restriktiv auszulegen.

Wenngleich Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 dazu dient, die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen zu erleichtern, die Stabilität der für den Arbeitnehmer geltenden Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit zu gewährleisten und den Unternehmen verwaltungstechnische Schwierigkeiten zu ersparen, gilt dieser Artikel auch für andere Fälle von Tätigkeiten in einem anderen Mitgliedstaat (z. B. Teilnahme an Konferenzen, Sitzungen usw.), bei denen der Arbeitnehmer weiterhin den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem er versichert ist, unterliegen kann. In jedem Fall besteht eine Bedingung für die Anwendung dieser Regel darin, dass die Person „von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen".

Unter der Voraussetzung, dass die anderen Bedingungen erfüllt sind, könnte Telearbeit in einem anderen Mitgliedstaat für die Rechnung des Arbeitgebers daher als eine Situation angesehen werden, die unter Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 fällt.

Natürlich betrifft Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nur die Fälle, in denen die Telearbeit in einem anderen Mitgliedstaat punktuell und nicht Teil des üblichen Arbeitsrhythmus ist (in diesem Fall ist zu prüfen, inwieweit Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 anwendbar ist).

Nach dieser Auslegung gilt Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 für jede Situation, in der Telearbeit (formell oder informell) zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wurde. Man kann behaupten, dass die Anwendung von Artikel 12 in diesen Fällen im Interesse des Arbeitgebers liegt, was ein wichtiges Element eines jeden Falles ist, der unter diesen Artikel fällt. Wie die letzten Jahre der Pandemie gezeigt haben, liegt Telearbeit in der Regel im Interesse sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers und führt zu mehr Flexibilität, höherer Effizienz und niedrigeren Betriebskosten für den Arbeitgeber. Diese Interessen werden normalerweise nicht dadurch beeinträchtigt, dass die Telearbeit über Grenzen hinweg durchgeführt wird. Demnach muss nicht unterschieden werden, in wessen Interesse oder auf wessen Initiative hin die Telearbeit durchgeführt wird, was auch den Verwaltungsaufwand für die zuständigen Träger, die Einzelfälle prüfen müssen, verringern würde. Würde die Telearbeit die Wirksamkeit der Arbeit des Arbeitnehmers beeinträchtigen, würde der Arbeitgeber einem solchen Antrag auf Telearbeit nicht zustimmen.

Daher sind nicht die speziellen Interessen des Arbeitgebers und/oder Arbeitnehmers relevant, sondern vielmehr, dass alle anderen Voraussetzungen erfüllt sind, z. B. muss der Arbeitnehmer weiterhin der Weisung des Arbeitgebers unterliegen.

Beispiele für Fälle, die unter Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nach dieser Auslegung fallen könnten, sind folgende Situationen (sofern sie grenzüberschreitende Elemente aufweisen):

— Ein Arbeitgeber muss einige Räume des Bürogebäudes schließen, da sie renoviert werden müssen. Alle Arbeitnehmer, die in diesen Räumlichkeiten arbeiten, werden in Telearbeit geschickt.

— Der Arbeitnehmer ist gezwungen, von zu Hause aus weiterzuarbeiten, da er beispielsweise kranke Kinder, alte Angehörige oder kleine Kinder betreuen muss oder der Partner einer solchen Person ist (andernfalls müsste dieser Arbeitnehmer beispielsweise bezahlten oder unbezahlten Urlaub nehmen und wäre nicht mehr in der Lage zu arbeiten, was für den Arbeitgeber wichtig ist).

— Ein Arbeitnehmer vereinbart mit dem Arbeitgeber, dass er in den nächsten vier Wochen Telearbeit leisten wird, um sich besser auf ein bestimmtes Projekt konzentrieren zu können.

— Ein Arbeitnehmer befindet sich an seinem Urlaubsort und leistet dort für einen weiteren Monat Telearbeit, bevor er nach Hause zurückkehrt und die Arbeit im Büro wieder aufnimmt.

— Andere vergleichbare Fälle, in denen eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem betroffenen Arbeitnehmer geschlossen wurde. Bestehen Zweifel darüber, ob ein konkreter Fall in diese Kategorie fällt, ist eine Vereinbarung gemäß Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 ratsam, um Streitigkeiten zwischen den Mitgliedstaaten zu vermeiden.

Wenn Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 auf Telearbeit anwendbar ist, muss das „Gesamtpaket" (z. B. der Beschluss Nr. A2 oder der „Praktische Leitfaden") berücksichtigt werden. Der Wortlaut dieses Artikels 12 lässt keine Auslegung zu, wonach Telearbeit in einem anderen Mitgliedstaat auf Zeiträume von weniger als 24 Monaten begrenzt sein müsse. Eine kontinuierliche, zeitlich unbefristete Telearbeit in einem Mitgliedstaat wäre jedoch von Artikel 12 ausgenommen, da sie nicht von kurzfristiger oder vorübergehender Art und auf eine Dauer von mehr als 24 Monaten angelegt ist.

2) **Auslegung von Artikel 13 in Bezug auf Telearbeit**

Wenn Telearbeit normalerweise und für gewöhnlich in mehr als einem Mitgliedstaat verrichtet wird, d. h. immer dann, wenn sie Teil des normalen Arbeitsmusters ist, das auf einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer beruht, gelangt Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Anwendung.

Nach dieser Bestimmung gelten die Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaats, wenn ein wesentlicher Teil der Tätigkeit dort ausgeübt wird. Ist dies nicht der Fall, so gelten die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem das Unternehmen oder der Arbeitgeber seinen Sitz oder Wohnsitz hat. Gemäß Artikel 14 Absatz 8 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 ist ein Anteil von weniger als 25 % bei allen relevanten Kriterien im Rahmen einer Gesamtbewertung ein Anzeichen dafür, dass ein wesentlicher Teil der Tätigkeit nicht in dem entsprechenden Mitgliedstaat ausgeübt wird. Die Situation ist gemäß Artikel 14 Absatz 10 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 für die folgenden zwölf Monate zu prüfen.

Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und Artikel 14 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 können generell auf Telearbeit angewendet werden. Da es sich bei dem 25 %-Kriterium im Rahmen einer Gesamtbewertung um einen Richtwert handelt und Telearbeit eine neue Realität für Arbeitnehmer und Arbeitgeber darstellt, die bisher nicht berücksichtigt wurde, könnte dieses Kriterium flexibel und angemessener ausgelegt werden, je nach der Situation, die für die folgenden zwölf Monate, in denen die Arbeit gewöhnlich im Büro und in Form von Telearbeit geleistet wird, zu prüfen ist.

Telearbeit unterscheidet sich dadurch von anderen Arbeitsformen, die außerhalb der Geschäftsräume oder des Firmensitzes des Arbeitgebers ausgeübt werden, dass der Arbeitnehmer mit der Arbeitsumgebung des Arbeitgebers verbunden bleibt und die gleichen Aufgaben wie in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers ausführen kann; das heißt, der jeweilige Standort des Arbeitnehmers wirkt sich nicht wesentlich auf die Art und Weise, wie die Arbeit geleistet wird, aus. Tatsächlich werden darüber hinaus bei Telearbeit, die von zu Hause geleistet wird, in der Regel 100 % der von dem Arbeitnehmer genutzten Ausrüstung vom Arbeitgeber bereitgestellt.

Mit dieser flexiblen, an die Telearbeit angepassten Lösung ließe sich eine Benachteiligung von Grenzgängern in Grenzregionen verhindern, die ansonsten in ihrer Möglichkeit, hybride Arbeit zu verrichten, gegenüber inländischen Arbeitnehmern eingeschränkt wären. Dadurch könnte verhindert werden, dass Unternehmen ihre Arbeitnehmer in diskriminierender Weise, nämlich je nach dem Ort, an dem die Arbeit verrichtet wird, behandeln. Auch hätte die grenzüberschreitende Telearbeit keine Auswirkungen auf den lokalen Arbeitsmarkt, in dem die Telearbeit durchgeführt wird.

Folgende Situationen könnten darunter fallen:

— ein wöchentlicher Wechsel zwischen Arbeit in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers und Telearbeit,

— längere Intervalle,

— eine flexiblere Regelung: z. B. darf der Arbeitnehmer Telearbeit leisten, wenn die Art der zu verrichtenden Arbeit dies zulässt, oder z. B. eine maximale Anzahl an Tagen im Jahr, an denen Telearbeit geleistet wird.

3) **Bedingungen für die Anwendung von Artikel 16 auf Vereinbarungen über Telearbeit**

Auch wenn die vorgeschlagene Auslegung der Artikel 12 und 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 es bereits ermöglicht, einige Aspekte der besonderen Situation der Telearbeit zu berücksichtigen, so sind Vereinbarungen nach Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über Ausnahmen von den allgemeinen Vorschriften über die anzuwendenden Rechtsvorschriften im Interesse bestimmter Personen oder Personengruppen nach wie vor das geeignete Instrument, um den neuen/atypischen Arbeitssituationen in allen anderen Fällen Rechnung zu tragen.

Es gibt folgende Möglichkeiten:

— **Einzelvereinbarungen nach Artikel 16**, die von den beteiligten Mitgliedstaaten für jeden Einzelfall geschlossen werden können,

— **auf eine Gruppe von Personen bezogene Vereinbarungen nach Artikel 16**, die von den beteiligten Mitgliedstaaten zugunsten von Personengruppen geschlossen werden können (diese könnten sich auf bestimmte Personen erstrecken, z. B. die Arbeitnehmer bestimmter Arbeitgeber oder auch alle Telearbeiter, die als Grenzgänger in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers arbeiten),

— **multilaterale Vereinbarungen nach Artikel 16**, die mehr als zwei Mitgliedstaaten für bestimmte Personengruppen treffen könnten,

— **EU-weite Parameter nach Artikel 16** – die Mitgliedstaaten könnten sich auf spezifische Parameter einigen, nach denen Vereinbarungen nach Artikel 16 getroffen werden sollten/können; dies wäre nur eine Empfehlung der Verwaltungskommission, da die Zuständigkeit für den Abschluss einer Vereinbarung nach Artikel 16 nach wie vor bei den zuständigen Behörden oder bei den von ihnen für diese Aufgabe bezeichneten Einrichtungen liegt.

Einzelvereinbarungen nach Artikel 16 müssen über das System des Elektronischen Austauschs von Information der sozialen Sicherheit (EESSI) geschlossen werden. Es obliegt den beteiligten Mitgliedstaaten, sich auf ein Verfahren für die Anwendung auf bestimmte Personengruppen zu einigen. In jedem Fall müssen diese Verfahren transparent sein, und es muss sichergestellt werden, dass alle beteiligten Mitgliedstaaten wissen, auf welche Personen diese Vereinbarungen Anwendung finden.

Da Vereinbarungen nach Artikel 16 nur im Interesse und mit Zustimmung der betroffenen Personen geschlossen werden können, muss sichergestellt werden, dass eine Person, die unter eine Personengruppe fallen würde, sich gegen diese Vereinbarung aussprechen kann.

Damit solche Vereinbarungen in den Fällen, in denen nach der in Teil II Kapitel 1 und 2 dieser Leitlinien vorgeschlagenen Auslegung der Wohnmitgliedstaat der betroffenen Person zuständig wäre, leichter getroffen werden können, stimmt die Verwaltungskommission zu, dass die folgenden Kriterien für eine Vereinbarung nach Artikel 16 sprechen könnten:

— Telearbeit aus familiären Gründen (z. B. wegen eines Krankenhausaufenthalts eines Angehörigen oder eines ständigen oder erhöhten Pflegebedarfs eines Angehörigen),

— Telearbeit mit dem Ziel, Menschen mit Behinderungen die Ausübung der Tätigkeit zu erleichtern.

III. **Inkrafttreten dieser Leitlinien und Übergangsmaßnahmen**

Die in diesen Leitlinien vorgeschlagene Auslegung muss ab dem 1. Juli 2022 für jede Situation gelten, in der Telearbeit nach diesem Zeitpunkt organisiert bzw. verrichtet wird. Da jedoch die früheren Leitlinien der Verwaltungskommission in den letzten zwei Jahren angewandt wurden, könnte eine abrupte Änderung der anwendbaren Rechtsvorschriften am 1. Juli 2022 für zahlreiche Telearbeiter von Nachteil sein.

Abgesehen vom Schutz der Arbeitnehmer kann es in einigen Fällen technische und administrative Schwierigkeiten bei der Bestimmung der anwendbaren Rechtsvorschriften geben. Die Ausarbeitung von Vereinbarungen nach Artikel 16 könnte einige Zeit in Anspruch nehmen, insbesondere wenn sich die Mitgliedstaaten für solche Vereinbarungen zugunsten von Personengruppen oder für multilaterale Vereinbarungen entscheiden.

Daher kann es als gerechtfertigt angesehen werden, für einen Zeitraum von 12 Monaten nichts an der Art und Weise zu ändern, wie der Titel II bis Ende Juni 2022 angewendet wurde. Dies sollte es Arbeitgebern, Arbeitnehmern, allen anderen Betroffenen sowie den zuständigen Trägern ermöglichen, bis zum 30. Juni 2023 die für Arbeitnehmer geltenden Rechtsvorschriften im Einklang mit der in Teil II dieser Leitlinien vorgeschlagenen flexiblen Auslegung der Verordnungen zu bestimmen.

ANHANG IV

VERWALTUNGSKOMMISSION FÜR DIE KOORDINIERUNG DER SYSTEME DER SOZIALEN SICHERHEIT

Leitlinien zur Telearbeit, anwendbar ab dem 1. Juli 2023

Aufzeichnung vom 21. Juni 2023 (AC 137/23)

Die Verwaltungskommission nahm während der COVID19-Pandemie Leitlinien zu den für Telearbeit anwendbaren Rechtsvorschriften an, die die Empfehlung enthalten, dass durch COVID19 bedingte Telearbeit in einem anderen Mitgliedstaat als dem zuständigen („üblichen") Beschäftigungsmitgliedstaat nicht zu einer Änderung des anwendbaren Rechts führen sollte.

Die Leitlinien, deren Geltungsdauer mehrmals bis zum 30. Juni 2022 verlängert wurde, waren aus Gründen höherer Gewalt (*force majeure*) angenommen worden, um auf die besonderen und außergewöhnlichen Folgen der Gesundheitskrise, nämlich die Ausgangsbeschränkungen und die vorübergehende Schließung der Grenzen der Mitgliedstaaten, zu reagieren.

Seit dem 1. Juli 2022 stellt höhere Gewalt keine gültige Rechtsgrundlage mehr dar.

Während der Pandemie hat die Telearbeit erheblich zugenommen, da Berufszweige und Unternehmen ihren Tätigkeiten auf diese Weise nachkommen konnten, und sie wird bis zu einem gewissen Maß als Arbeitsform erhalten bleiben. Darüber hinaus haben viele Bürgerinnen und Bürger in dieser Zeit die Vorteile der Telearbeit erkannt (z. B. die Einsparung von Pendelzeiten).

Daher musste geprüft werden, wie der derzeit geltende Rechtsrahmen auszulegen ist und ob er für eine Zunahme des Umfangs der Telearbeit oder Hybridarbeit (d. h. einer Kombination aus Arbeit in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers und Telearbeit) unter normalen Arbeitsbedingungen (d. h. nicht während der Pandemie) geeignet ist.

Die ursprünglichen Leitlinien zur Telearbeit (AC 125/22REV2) wurden im Juni 2022 angenommen und sollten ab dem 1. Juli 2022 für jegliche Organisation von Telearbeit ab diesem Datum verwendet werden. Da die Auslegung des Rechtsrahmens jedoch zu anderen Ergebnissen hätte führen können als die zuvor vereinbarten COVID-19-Leitlinien und da diese früheren Leitlinien seit 2020 angewandt worden waren, wurde eine abrupte Änderung der anzuwendenden Rechtsvorschriften am 1. Juli 2022 als nachteilig für eine große Zahl von Telearbeitenden angesehen. Daher erschien ein Übergangszeitraum ratsam, in dem sich die anzuwendenden Rechtsvorschriften nicht ändern würden. Dieser Übergangszeitraum war notwendig, um Härten für die betroffenen Personen und Unternehmen abzuwenden, insbesondere im Kontext der Freizügigkeit der Arbeitnehmer. Der Übergangszeitraum sollte zunächst bis zum 31. Dezember 2022 gelten und wurde später (durch AC 125/22REV3) bis zum 30. Juni 2023 verlängert, da es neben dem Schutz der Arbeitnehmer auch einige technische und administrative Anliegen gab und Arbeitgebern, Arbeitnehmern, allen anderen betroffenen Personen sowie den zuständigen Trägern mehr Zeit für die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften eingeräumt werden musste. In diesem Zeitraum von 12 Monaten gab es keine Änderung bei der Art der Anwendung des Titels II zwischen Februar 2020 und Ende Juni 2022. Diese Festlegung betraf Fälle, die bereits vor dem 1. Juli 2022 begonnen hatten, sowie Fälle, die nach jenem Datum begonnen hatten, und zwar bis zum 30. Juni 2023.

Ab dem 1. Juli 2023 wird für normale Arbeitsbedingungen Titel II der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 wie zu der Zeit vor der Pandemie anwendbar sein. Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, die Auswirkungen des bestehenden Rechtsrahmens der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009 auf die Telearbeit besser zu erfassen und eine gemeinsame Auslegung in allen Mitgliedstaaten zu gewährleisten, da dies vor der Pandemie nicht der Fall war. Daher wird in den Leitlinien in ihrer jetzigen Form dargelegt, wie der bestehende Rechtsrahmen in Bezug auf die besondere Situation der Telearbeit auszulegen ist, vor dem Hintergrund eines möglichst flexiblen Ansatzes, der die allgemeinen Ziele des Titels II der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 erreicht.

Die Leitlinien in ihrer aktuellen Form spiegeln die Diskussionen zum Thema grenzüberschreitende Telearbeit wider, die zwischen September 2022 und März 2023 in der Ad-hoc-Gruppe „Telearbeit" der Verwaltungskommission stattfanden.

Wenngleich grenzüberschreitende Telearbeit grundsätzlich sowohl Arbeitnehmer als auch Selbstständige betreffen kann, bezieht sich diese Aufzeichnung in erster Linie auf Arbeitnehmer.

I. Definition von grenzüberschreitender Telearbeit

„Grenzüberschreitende Telearbeit" ist eine Tätigkeit, die von jedem beliebigen Ort aus ausgeübt werden kann und in den Räumlichkeiten oder der Niederlassung des Arbeitgebers verrichtet werden könnte und

1. die in einem oder mehreren anderen Mitgliedstaaten als demjenigen, in dem sich die Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder die Niederlassung befinden, durchgeführt wird und

2. die sich auf Informationstechnologien stützt, die es dem Arbeitnehmer ermöglichen, mit dem Arbeitsumfeld des Arbeitgebers oder des Unternehmens sowie mit Stakeholdern/Kunden in Verbindung zu bleiben, um die vom Arbeitgeber oder – im Falle von Selbstständigen – von den Kunden übertragenen Aufgaben zu erfüllen.

Ferner ist zu betonen, dass grenzüberschreitende Telearbeit im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses für die Zwecke dieser Aufzeichnung aufgrund einer gemäß nationalem Recht geschlossenen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer erfolgt.

Beispiele

Hier einige Beispiele, die unter die oben genannte Definition der grenzüberschreitenden Telearbeit fallen könnten:

— Eine in Belgien wohnhafte Person ist bei einem niederländischen Arbeitgeber beschäftigt. Die Person besucht an drei Tagen pro Woche Kunden in den Niederlanden und erledigt an zwei Tagen pro Woche ihre Verwaltungsaufgaben und die Papierarbeit von zu Hause aus.

— Eine in Deutschland wohnhafte Person ist bei einem französischen Arbeitgeber beschäftigt. Die Person liefert Pakete an französische Kunden (sie ist an drei Tagen pro Woche mit dem Lieferwagen in Frankreich unterwegs) und arbeitet an zwei Tagen in der Woche von zu Hause aus als HR-Manager des Unternehmens.

II. Für Telearbeitende geltende Rechtsvorschriften

Der in Artikel 11 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 verankerte Grundsatz der *Lex loci laboris* muss weiterhin der wichtigste Grundsatz sein, um die geltenden Rechtsvorschriften für eine Person zu bestimmen, die eine berufliche Tätigkeit ausübt. Der Umstand, dass Telearbeit Teil der Arbeitsorganisation geworden ist, berührt nicht die uneingeschränkte Anwendung dieses Grundsatzes, da mit dem Ort der Ausübung einer Tätigkeit der Ort gemeint ist, wo die betroffene Person die mit dieser Tätigkeit verbundenen Handlungen konkret ausführt (siehe insbesondere das Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-137/11, *Partena*).

Dennoch sind einige Ausnahmen vom Grundsatz der *Lex loci laboris* möglich, insbesondere im Zusammenhang mit den Artikeln 12 und 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004; es wurde geprüft, ob und unter welchen Umständen diese für Telearbeit gelten.

Ferner erscheint es sinnvoll, die Bedingungen für die Aufnahme von Telearbeit in Vereinbarungen vorzusehen, die gemäß Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 geschlossen werden könnten.

1) Auslegung von Artikel 12 in Bezug auf Telearbeit

In Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 ist eine Ausnahme vom allgemeinen Grundsatz des Artikels 11 Absatz 3 Buchstabe a – der Regel der *Lex loci laboris* – vorgesehen. Jede Ausnahme von einer allgemeinen Regel ist grundsätzlich eher restriktiv auszulegen.

Wenngleich Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 dazu dient, die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen zu erleichtern, die Stabilität der für den Arbeitnehmer geltenden Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit zu gewährleisten und den Unternehmen verwaltungstechnische Schwierigkeiten zu ersparen, gilt dieser Artikel auch für andere Fälle von Tätigkeiten in einem anderen Mitgliedstaat (z. B. Teilnahme an Konferenzen, Sitzungen usw.), bei denen der Arbeitnehmer weiterhin den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem er versichert ist, unterliegen kann. In jedem Fall besteht eine Bedingung für die Anwendung dieser Regel darin, dass die Person „von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen".

Unter der Voraussetzung, dass die anderen Bedingungen erfüllt sind, kann Telearbeit in einem anderen Mitgliedstaat für die Rechnung des Arbeitgebers daher als eine Situation angesehen werden, die unter Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 fällt.

Natürlich betrifft Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nur die Fälle, in denen die Telearbeit in einem anderen Mitgliedstaat punktuell, zeitlich begrenzt und nicht Teil des üblichen Arbeitsrhythmus ist (in diesem Fall ist zu prüfen, inwieweit Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 anwendbar ist).

Nach dieser Auslegung gilt Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 für jede Situation, in der Telearbeit ausdrücklich (formell oder informell) zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wurde. Man kann behaupten, dass die Anwendung von Artikel 12 in diesen Fällen im Interesse des Arbeitgebers liegt, was ein wichtiges Element eines jeden Falles ist, der unter diesen Artikel fällt. Wie die letzten Jahre der Pandemie gezeigt haben, liegt Telearbeit in der Regel im Interesse sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers und führt zu mehr Flexibilität, höherer Effizienz und niedrigeren Betriebskosten für den Arbeitgeber. Diese Interessen werden normalerweise nicht dadurch beeinträchtigt, dass die Telearbeit über Grenzen hinweg durchgeführt wird. Demnach muss nicht unterschieden werden, in wessen Interesse oder auf wessen Initiative hin die Telearbeit durchgeführt wird, was auch den Verwaltungsaufwand für die zuständigen Träger, die Einzelfälle prüfen müssen, verringern würde. Würde die Telearbeit die Effektivität der Arbeit des Arbeitnehmers beeinträchtigen, würde der Arbeitgeber einem solchen Antrag auf Telearbeit nicht zustimmen.

Daher sind nicht die speziellen Interessen des Arbeitgebers und/oder Arbeitnehmers relevant, sondern vielmehr, dass alle anderen Voraussetzungen erfüllt sind, z. B. muss der Arbeitnehmer weiterhin der Weisung des Arbeitgebers unterliegen.

Beispiele für Fälle, die unter Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nach dieser Auslegung fallen könnten, sind folgende Situationen (sofern sie grenzüberschreitende Elemente aufweisen):

— Ein Arbeitgeber muss einige Räume des Bürogebäudes schließen, da sie renoviert werden müssen. Alle Arbeitnehmer, die in diesen Räumlichkeiten arbeiten, werden in Telearbeit geschickt.

— Der Arbeitnehmer ist gezwungen, von zu Hause aus weiterzuarbeiten, da er beispielsweise kranke Kinder, alte Angehörige oder kleine Kinder betreuen muss oder der Partner einer solchen Person ist (andernfalls müsste dieser Arbeitnehmer beispielsweise bezahlten oder unbezahlten Urlaub nehmen und wäre nicht mehr in der Lage zu arbeiten, was für den Arbeitgeber wichtig ist).

— Ein Arbeitnehmer vereinbart mit dem Arbeitgeber, dass er in den nächsten vier Wochen Telearbeit leisten wird, um sich besser auf ein bestimmtes Projekt konzentrieren zu können.

— Ein Arbeitnehmer befindet sich an seinem Urlaubsort und leistet dort für einen weiteren Monat Telearbeit, bevor er nach Hause zurückkehrt und die Arbeit im Büro wieder aufnimmt.

— Andere vergleichbare Fälle, in denen eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem betroffenen Arbeitnehmer geschlossen wurde. Bestehen Zweifel darüber, ob ein konkreter Fall in diese Kategorie fällt, ist eine Vereinbarung gemäß Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 ratsam, um Streitigkeiten zwischen den Mitgliedstaaten zu vermeiden.

Eine Entsendung im Zusammenhang mit Telearbeit in einem anderen Mitgliedstaat muss alle klassischen Entsendebedingungen gemäß dem Beschluss Nr. A2 der Verwaltungskommission und dem Praktischen Leitfaden zum anzuwendenden Recht erfüllen.

Insbesondere sollte die geleistete grenzüberschreitende Telearbeit während des Entsendezeitraums auf Vollzeitbasis, d. h. 100 % der Arbeitszeit, erfolgen.

Eine kontinuierliche, zeitlich unbefristete Telearbeit in Vollzeit in einem Mitgliedstaat wäre jedoch von Artikel 12 ausgenommen, da/falls sie nicht von kurzfristiger oder vorübergehender Art und auf eine Dauer von mehr als 24 Monaten angelegt ist. Stattdessen gilt Artikel 11 Absatz 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004.

Eine vorübergehende Entsendung in Teilzeit, also abwechselnde Tätigkeit in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers und an einem anderen Ort, stellt im Prinzip eine Situation dar, die der Ausübung von Tätigkeiten in zwei oder mehr Mitgliedstaaten unterliegen sollte (Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004). In der Praxis kann es jedoch vorkommen, dass eine vorübergehende und plötzlich auftretende Situation bei einer Tätigkeit im Ausland nur zu einer kurzen Unterbrechung des Arbeitsmusters führt. Um Verwaltungsaufwand zu vermeiden, kann dies als ein Entsendevorgang betrachtet werden (ein einziges PD A1 ist für den gesamten Zeitraum auszustellen anstatt mehrerer für jeden Teil der Entsendung). Zur Stützung dieses Ansatzes kann der Beschluss Nr. A2 der Verwaltungskommission (Nummer 3b) herangezogen werden.

2) **Auslegung von Artikel 13 in Bezug auf Telearbeit**

Wenn Telearbeit normalerweise und für gewöhnlich in mehr als einem Mitgliedstaat verrichtet wird, d. h. immer dann, wenn sie Teil des normalen Arbeitsmusters ist, das auf einer (formellen oder informellen) Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer beruht, gelangt Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Anwendung.

Nach dieser Bestimmung gelten die Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaats, wenn ein wesentlicher Teil der Tätigkeit dort ausgeübt wird. Ist dies nicht der Fall, so gelten die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem das Unternehmen oder der Arbeitgeber seinen Sitz oder Wohnsitz hat. Gemäß Artikel 14 Absatz 8 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 ist ein Anteil von weniger als 25 % bei allen relevanten Kriterien im Rahmen einer Gesamtbewertung ein Anzeichen dafür, dass ein wesentlicher Teil der Tätigkeit nicht in dem entsprechenden Mitgliedstaat ausgeübt wird. Die Situation ist gemäß Artikel 14 Absatz 10 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 für die folgenden zwölf Monate zu prüfen.

Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und Artikel 14 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 müssen generell auf Telearbeit angewendet werden. Im Rahmen einer Gesamtbewertung sind die spezifischen Elemente der Telearbeit zu berücksichtigen.

Der bestehende Rechtsrahmen erlaubt es jedoch nicht, eigens für Telearbeit von Artikel 13 und der 25 %-Regel abzuweichen. Findet ein wesentlicher Teil der Tätigkeit (25 % oder mehr) im Wohnmitgliedstaat der betreffenden Person statt, kann eine Vereinbarung nach Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 getroffen werden, um sicherzustellen, dass nicht die Rechtsvorschriften dieses Wohnmitgliedstaats, sondern die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz oder Wohnsitz hat, Anwendung finden.

Die folgenden Situationen könnten unter Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 fallen:

— ein Wechsel zwischen Arbeit in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers und Telearbeit auf wöchentlicher Basis (z. B. ein Tag pro Woche jede Woche),

— längere Zeitabstände (z. B. eine Woche alle sechs Wochen),

— eine flexiblere Regelung: z. B. darf der Arbeitnehmer Telearbeit leisten, wenn die Art der zu verrichtenden Arbeit dies zulässt, oder z. B. eine maximale Anzahl an Tagen im Jahr, an denen Telearbeit geleistet wird.

3) **Bedingungen für die Anwendung von Artikel 16 auf Vereinbarungen über Telearbeit**

Auch wenn die vorgeschlagene Auslegung der Artikel 12 und 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 es bereits ermöglicht, einige Aspekte der besonderen Situation der Telearbeit zu berücksichtigen, so sind Vereinbarungen nach Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über Ausnahmen von den allgemeinen Vorschriften über die anzuwendenden Rechtsvorschriften im Interesse bestimmter Personen oder Personengruppen nach wie vor das geeignete Instrument, um den neuen/atypischen Arbeitssituationen in allen anderen Fällen Rechnung zu tragen, wenn die Anwendung des Rechtsrahmen nicht das gewünschte Ergebnis erbringen würde.

Es gibt folgende Möglichkeiten:

— **Einzelvereinbarungen nach Artikel 16**, die von den beteiligten Mitgliedstaaten für jeden Einzelfall geschlossen werden können,

— **auf eine Gruppe von Personen bezogene Vereinbarungen nach Artikel 16**, die von den beteiligten Mitgliedstaaten zugunsten von Personengruppen geschlossen werden können (diese könnten sich auf bestimmte Personen erstrecken, z. B. die Arbeitnehmer bestimmter Arbeitgeber oder eine bestimmte Gruppe von Telearbeitenden).

Einzelvereinbarungen nach Artikel 16 müssen über das System des Elektronischen Austauschs von Information der sozialen Sicherheit (EESSI) geschlossen werden. Es obliegt den beteiligten Mitgliedstaaten, sich auf ein Verfahren für die Anwendung auf bestimmte Personengruppen zu einigen. In jedem Fall müssen diese Verfahren transparent sein, und es muss sichergestellt werden, dass alle beteiligten Mitgliedstaaten wissen, auf welche Personen diese Vereinbarungen Anwendung finden.

Da Vereinbarungen nach Artikel 16 nur im Interesse und mit Zustimmung der betroffenen Personen geschlossen werden können, muss sichergestellt werden, dass eine Person, die unter eine bestimmte Personengruppe fallen würde, sich zumindest gegen diese Vereinbarung aussprechen kann.

Damit solche Vereinbarungen in den Fällen, in denen nach der in Teil II Kapitel 1 und 2 dieser Leitlinien vorgeschlagenen Auslegung der Wohnmitgliedstaat der betroffenen Person zuständig wäre, leichter getroffen werden können, stimmt die Verwaltungskommission zu, dass die folgenden Kriterien für eine Vereinbarung nach Artikel 16 sprechen könnten:

— Telearbeit aus familiären Gründen (z. B. wegen eines Krankenhausaufenthalts eines Angehörigen oder eines ständigen oder erhöhten Pflegebedarfs eines Angehörigen),

— Telearbeit mit dem Ziel, Menschen mit Behinderungen die Ausübung der Tätigkeit zu erleichtern.

— **multilaterale Vereinbarungen nach Artikel 16**, die mehr als zwei Mitgliedstaaten für bestimmte Personengruppen treffen könnten.

Mehrere Mitgliedstaaten haben beschlossen, eine multilaterale Rahmenvereinbarung über Telearbeit zu schließen, die am 1. Juli 2023 in Kraft treten soll. Die Rahmenvereinbarung sieht die Möglichkeit vor, auf Antrag von dem nach den Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit geltenden Schwellenwert von 25 % der im Wohnmitgliedstaat verrichteten Arbeit abzuweichen, sofern die Tätigkeit sowohl für einen oder mehrere Arbeitgeber mit Sitz in einem Mitgliedstaat als auch von zu Hause aus im Wohnmitgliedstaat in Form von grenzüberschreitender Telearbeit verrichtet wird. In diesen Fällen sieht die Vereinbarung vor, dass die Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit des Mitgliedstaats, in dem der/die Arbeitgeber ansässig ist/sind, anzuwenden sind, obwohl die Telearbeit, die weniger als 50 % der Arbeitszeit ausmacht, im Wohnmitgliedstaat verrichtet wird.

Genauere Informationen zu der Vereinbarung sowie zu deren Unterzeichnern sind abrufbar unter: https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/eu-cross-border-telework-eu

III. **Inkrafttreten dieser Leitlinien**

Die in diesen Leitlinien vorgeschlagene Auslegung ist ab dem 1. Juli 2023 auf jede Situation anzuwenden, in der Telearbeit nach dem genannten Stichtag organisiert bzw. verrichtet wird.