

Im Falle von Divergenzen ist der englische Originaltext massgeblich

Rahmenübereinkommen zur Anwendung des Artikels 16 Absatz 1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 bei gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit

(1) *Angesichts* der Flexibilisierung und Digitalisierung des Arbeitsmarktes und der Zunahme von grenzüberschreitender Telearbeit seit der COVID-19-Pandemie ist Telearbeit für viele Beschäftigte Teil ihrer Arbeitsstrukturen geworden;

(2) *In Anbetracht der Tatsache*, dass Telearbeit weniger verbreitet war, als die Verordnung (EG) 883/2004 verabschiedet wurde;

(3) *Angesichts der Bestrebungen*, kurzfristig die Auswirkungen grenzüberschreitender Telearbeit auf die anzuwendenden Rechtsvorschriften im Bereich soziale Sicherheit abzumildern;

(4) *Angesichts der großen Unterschiede* von in Telearbeit Beschäftigten und der Komplexität der Verwirklichung dieser Bestrebungen für eine so heterogene Personengruppe in so kurzer Zeit;

(5) *In Anbetracht der Tatsache*, dass in Artikel 16 Absatz 1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 die Möglichkeit von Ausnahmen von den in Titel II der Verordnung festgelegten anzuwendenden Rechtsvorschriften vorgesehen ist;

(6) *Im Einvernehmen über die Bedingungen*, unter denen Anträge auf Ausnahme von Artikel 13 Absatz 1 Buchstabe a) der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 aufgrund von gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit so weit wie möglich erleichtert werden sollten;

schließen die zuständigen Behörden oder die von den Unterzeichnerstaaten bezeichneten Träger folgendes Rahmenübereinkommen ab:

Artikel 1

Begriffsbestimmungen

(1) In diesem Rahmenübereinkommen bedeuten die Begriffe

(a) „Grundverordnung“ die Verordnung (EG) Nr. 883/2004;

(b) „Durchführungsverordnung“ die Verordnung (EG) Nr. 987/2009;

(c) „grenzüberschreitende Telearbeit“ eine Tätigkeit, die ortsunabhängig erbracht werden kann und in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder an seinem Sitz ausgeübt werden könnte und

1. in einem anderen Mitgliedstaat oder in anderen Mitgliedstaaten ausgeübt wird als dem, wo die Räumlichkeiten oder der Sitz des Arbeitgebers liegen, und

2. sich auf Informationstechnologie stützt, um mit der Arbeitsumgebung des Arbeitgebers oder des Unternehmens sowie zu Beteiligten/Kunden in Verbindung zu bleiben um die vom Arbeitgeber oder – im Fall von selbständigen Personen - von den Kunden übertragenen Aufgaben zu erfüllen.

(d) „EESSI“ Electronic Exchange of Social Security Information (Elektronischer Austausch von Sozialversicherungsdaten);

(e) „Wohnort“ den Wohnort im Sinne von Artikel 1 Buchstabe j) der Grundverordnung.

Artikel 2

Geltungsbereich

(1) Sofern in diesem Artikel nichts anderes bestimmt ist, gilt dieses Rahmenübereinkommen für alle Personen, auf die Artikel 16 Absatz 1 der Grundverordnung angewendet werden kann, wenn ihr Wohnort in einem Unterzeichnerstaat liegt und der Sitz oder Wohnsitz des Unternehmens oder des Arbeitgebers sich in einem anderen Unterzeichnerstaat befindet.

(2) Dieses Rahmenübereinkommen gilt für Personen, auf die aufgrund gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit in Anwendung von Artikel 13 Absatz 1 a) der Grundverordnung in Verbindung mit Artikel 14 Absatz 8 und 10 der Durchführungsverordnung die Rechtsvorschriften des Wohnstaates anzuwenden wären, und die von einem oder mehreren Unternehmen oder Arbeitgebern beschäftigt werden (nachfolgend als 'Arbeitgeber' bezeichnet), deren Sitz oder Wohnsitz in nur einem anderen Unterzeichnerstaat liegt.

(3) Unbeschadet des Artikels 6 gilt dieses Rahmenübereinkommen nicht für Personen, die

(i) im Wohnstaat gewöhnlich eine andere Tätigkeit als grenzüberschreitende Telearbeit ausüben und/oder

(ii) gewöhnlich eine Tätigkeit in einem anderen als den in Absatz 1 genannten Staaten ausüben und/oder

(iii) selbständig sind.

Artikel 3

Anzuwendende Rechtsvorschriften

Auf Antrag unterliegt eine Person, die gewöhnliche grenzüberschreitende Telearbeit im Sinne von Artikel 1 dieses Rahmenübereinkommens ausübt und in den Geltungsbereich von Artikel 2 fällt auf der Grundlage von Artikel 16 Absatz 1 der Grundverordnung den Rechtsvorschriften des Staates, in dem der Sitz oder Wohnsitz des Arbeitgebers liegt, sofern die grenzüberschreitende Telearbeit im Wohnstaat weniger als 50 % der Gesamtarbeitszeit ausmacht.

Artikel 4

Verfahren

(1) Ein Antrag gemäß Artikel 3 des Rahmenübereinkommens ist in Einklang mit Artikel 18 der Durchführungsverordnung zu stellen.

(2) Anträge, wie sie in Absatz 1 aufgeführt sind, fallen nicht unter dieses Rahmenübereinkommen, wenn sie einen Zeitraum vor Inkrafttreten dieses Rahmenübereinkommens betreffen.

(3) Unbeschadet des Absatzes 2 und Artikel 6 gilt dieses Rahmenübereinkommen nicht für einen Antrag nach Absatz 1, wenn der Antrag einen Zeitraum vor der Antragstellung betrifft, es sei denn, während dieses Zeitraums wurden Sozialversicherungsbeiträge an das System der sozialen Sicherheit des Vertragsstaates abgeführt, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz oder Wohnsitz hat, oder der Arbeitnehmer anderweitig in diesem System geschützt war, und

(i) der beantragte Zeitraum vor dem Zeitpunkt der Antragstellung drei Monate nicht überschreitet, oder

(ii) der Antrag spätestens am 30. Juni 2024 gestellt wird und der Zeitraum vor dem Zeitpunkt der Antragstellung zwölf Monate nicht überschreitet.

(4) Eine Vereinbarung gemäß Artikel 3 des Rahmenübereinkommens darf für maximal drei Jahre geschlossen werden, wobei Verlängerungen auf erneuten Antrag möglich sind.

(5) Der Informationsaustausch zu Einzelfällen des Rahmenübereinkommens findet zwischen den zuständigen Einrichtungen über EESSI unter Nutzung von LA_BUC_01 statt, wobei die Zustimmung des Wohnstaates als gegeben angesehen werden kann.

(6) Der zuständige Träger des Unterzeichnerstaates, dessen Rechtsvorschriften anzuwenden sind, stellt eine Bescheinigung (PD A1) gemäß Artikel 19 der Durchführungsverordnung aus.

Artikel 5

Verwahrstaat

(1) Ein Vertragsstaat wird zum Verwahrstaat ernannt, der

(i) alle unterzeichneten Fassungen des Rahmenübereinkommens sammelt,

(ii) das Rahmenübereinkommen ordnungsgemäß veröffentlicht, und

(iii) allen Unterzeichnerstaaten die relevanten Informationen zukommen lässt.

(2) Die Unterzeichnerstaaten übermitteln dem Verwahrstaat das von der zuständigen Behörde oder dem ernannten Träger des Unterzeichnerstaates unterzeichnete Übereinkommen.

Artikel 6

Schlussbestimmungen

(1) Das Rahmenübereinkommen lässt die Möglichkeit unberührt, auf Grundlage von Artikel 16 Absatz 1 der Grundverordnung in Situationen, die nicht unter die Artikel 2 bis 4 fallen, eine Einzelvereinbarung abzuschließen, bei der die besondere Situation der gewöhnlichen grenzüberschreitenden Telearbeit einzeln betrachtet werden könnte. Die Unterzeichnerstaaten kommen überein, dass das Fehlen eines konkreten Enddatums für strukturelle [nicht befristete] grenzüberschreitende Telearbeit in diesen Fällen nicht als Grund angeführt wird, den Abschluss einer Einzelvereinbarung, die nicht in den Geltungsbereich dieses Rahmenübereinkommens fällt, gemäß Artikel 16 Absatz 1 der Grundverordnung als Ausnahme von Artikel 13 der Grundverordnung zu verweigern.

(2) Dieses Rahmenübereinkommen tritt am 1. Juli 2023 in Kraft, sofern es von mindestens zwei Staaten unterzeichnet ist. Es wird für einen Zeitraum von fünf Jahren abgeschlossen und verlängert sich jedes Mal automatisch um weitere fünf Jahre.

(3) Für den Fall, dass ein Unterzeichnerstaat das Übereinkommen zu einem späteren Zeitpunkt unterzeichnet, tritt es für diesen Staat am ersten Tag des Monats in Kraft, der auf die Unterzeichnung folgt.

(4) Jeder Unterzeichnerstaat kann seine Bindung an das Übereinkommen beenden, indem er dem Verwahrstaat drei Monate im Voraus seine schriftliche Kündigung übermittelt.

(5) Dieses Rahmenübereinkommen kann bei Zustimmung aller Unterzeichnerstaaten gekündigt werden.

(6) Die Gültigkeit von Vereinbarungen auf der Grundlage von Artikel 3 bleibt vom Auslaufen des Rahmenübereinkommens unberührt, soweit sich der vorherrschende Sachverhalt nicht ändert.

Geschehen zu am

Durch die zuständige Behörde der/des oder des von diesem Unterzeichnerstaat ernannten Trägers.

Begründung für das Rahmenübereinkommen zur Anwendung von Artikel 16 Absatz 1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 auf gewöhnliche grenzüberschreitende Telearbeit

Ziel des Übereinkommens

Grenzüberschreitende Telearbeit ist an sich kein neues Phänomen. Seit der COVID-19-Pandemie betrifft diese Arbeitsform jedoch mittlerweile eine sehr große Gruppe von Beschäftigten. Telearbeit kann großen Einfluss darauf haben, welcher Mitgliedstaat für die soziale Sicherheit einer Person zuständig ist. Deshalb gilt es zu überlegen, wie die Kollisionsnormen der Verordnungen Nr. 883/2004 und 987/2009 über soziale Sicherheit auf diese Arbeitsweise anzuwenden sind, und ob das Ergebnis der Kollisionsnormen zweckmäßig und mit der Freizügigkeit und dem Binnenmarkt vereinbar ist. Die Gesundheitsschutzmaßnahmen während der COVID-19-Pandemie (verpflichtende/stark empfohlene Telearbeit) haben einerseits Arbeitgeber dazu gezwungen, Telearbeit zu erlauben und andererseits Arbeitnehmer, davon Gebrauch zu machen. Dies hat zu einem explosionsartigen Anstieg an Telearbeit geführt. Diese (anteilige) Telearbeit hat sich als ständige neue Arbeitsform etabliert. Während der Pandemie und des sich daran anschließenden Zeitraums wurden spezielle Maßnahmen getroffen, um einen Zuständigkeitswechsel bei der sozialen Sicherheit eines Beschäftigten aufgrund des Anfalls von Telearbeit zu verhindern¹. Diese Auswirkungen verhindernden Maßnahmen gelten bis einschließlich 30. Juni 2023.

Da der physische Arbeitsort ein entscheidender Faktor im Hinblick auf das anzuwendende Sozialversicherungsrecht ist, kann Telearbeit im Wohnstaat zu einer Änderung des Sozialversicherungsrechts führen, wenn eine Person nicht im Staat der Betriebsstätte des Arbeitgebers wohnhaft ist. Zum Beispiel ist dies dann der Fall, wenn die Telearbeit im Wohnstaat 25 % oder mehr der Arbeitszeit ausmacht.

Um den veränderten Arbeitsmustern Rechnung zu tragen, bietet das Rahmenübereinkommen eine Lösung, die die Interessen von Beschäftigten, Arbeitgebern und Sozialversicherungsträgern vereint, um, der Realität von Telearbeit gerecht zu werden, bis es zu einer Anpassung der Koordinierungsverordnungen zur sozialen Sicherheit kommt. Im Übereinkommen werden für Fälle, die in den Geltungsbereich des Übereinkommens fallen, die Regeln für einen effizienten und zeitnahen Abschluss für Einzelvereinbarungen nach Artikel 16 festgelegt.

Charakter des Übereinkommens

Die unterzeichnenden Mitgliedstaaten vereinbaren, wie einzelne Anträge zu behandeln sind - welcher Mitgliedstaat zuständig ist und unter welchen Bedingungen die Zustimmung erfolgt. Das Übereinkommen beinhaltet einen Mechanismus, durch den die Unterzeichnerstaaten ihre Zustimmung im Voraus erteilen (ihr Vorgehen festschreiben) und kein reguläres Antrags-Zustimmungsverfahren erforderlich ist, um die individuelle Vereinbarung gemäß Artikel 16 der Verordnung 883/2004 abzuschließen. Die Einzelausnahme auf Antrag bleibt rechtliche Grundlage für die

¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=868&langId=en>

Bestimmung der anzuwendenden Rechtsvorschriften, jedoch wird das Verfahren vereinfacht und im Vorfeld Rechtssicherheit geschaffen.

Wenn ein Antrag gemäß Artikel 16 gestellt und ihm zugestimmt wird, wird die Sonderregel des Rahmenübereinkommens angewendet. Wenn kein Antrag gemäß Artikel 16 gestellt wird, wird der zuständige Mitgliedstaat nach den üblichen Kollisionsnormen bestimmt und der Wohnstaat des Beschäftigten ist über die grenzüberschreitenden Tätigkeiten zu unterrichten. Anders ausgedrückt erhalten die Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Möglichkeit sich für die Anwendung der im Rahmenübereinkommen vorgeschlagenen Regeln zu entscheiden, indem sie eine Ausnahme gemäß Artikel 16 der Grundverordnung beantragen.

Artikel 1: Begriffsbestimmung

Dieser Artikel enthält Begriffsbestimmungen, um die anzuwendenden Rechtsvorschriften zu bestimmen (für die soziale Sicherheit zuständiger Mitgliedstaat). Diese allgemeine Begriffsbestimmung umfasst Telearbeitstätigkeiten von Arbeitnehmern und Selbstständigen, wobei letztere vom Geltungsbereich des Rahmenübereinkommens ausgeschlossen sind (Artikel 2 Absatz 3 (iii)).

Das Hauptmerkmal der Telearbeit besteht darin, dass der Arbeitnehmer oder Selbstständige die berufliche Tätigkeit von jedem Ort in ganz Europa ausüben kann und Telearbeit daher vollkommen ortsunabhängig ist. Dies unterscheidet Telearbeit von allen anderen Tätigkeiten, die die Durchführung der Arbeitstätigkeit an einem bestimmten Ort erfordern oder implizieren.

Ein digitaler Anschluss (IT-Verbindung) an die Infrastruktur des Unternehmens ist fester Bestandteil des Konzepts der mobilen Arbeit als Telearbeiter. Der Telearbeiter muss mit der Arbeitsumgebung des Arbeitgebers verbunden sein, um die zugewiesenen Aufgaben zu erledigen. Die IT-Verbindung muss normalerweise und gewöhnlich vorhanden sein, jedoch nicht unbedingt während 100 % der Arbeitszeit (z. B. ist sie für das Lesen von Dokumenten oder die Benotung von Tests offline durch eine Professorin nicht erforderlich). Dies bringt regelmäßig mit sich, dass körperliche Tätigkeiten außerhalb der Räumlichkeiten oder der Geschäftsräume des Arbeitgebers nicht in den Geltungsbereich der Definition fallen.

Artikel 2: Geltungsbereich

Eine Vereinbarung nach Artikel 16 bedeutet, dass der Mitgliedstaat, der gemäß den Kollisionsnormen zuständig ist, und der Mitgliedstaat, der um Zuständigkeit ersucht, eine Ausnahme von den regulären Kollisionsnormen in Titel II der Verordnung 883/2004 vereinbaren. Das Rahmenübereinkommen findet Anwendung auf Arbeitnehmer, die gewöhnlich in verschiedenen Mitgliedstaaten arbeiten und deren zuständiger Mitgliedstaat mittels Artikel 13 Absatz 1 der Verordnung 883/2004 bestimmt wird. In diesem Artikel wird der Mitgliedstaat, in dem der Arbeitgeber ansässig ist (satzungsmäßiger Sitz), oder der Wohnstaat einer Person festgelegt. Damit gilt das Rahmenübereinkommen nur für Personen, bei denen der Wohnstaat wie auch der Staat, in dem der Arbeitgeber ansässig ist, beide Unterzeichnerstaaten sind.

Das Rahmenübereinkommen gilt für Personen, deren Telearbeit im Wohnstaat 25% oder mehr ihrer gesamten Arbeitszeit ausmacht und für die demnach der Wohnstaat gemäß den üblichen Regeln in Titel II der Grundverordnung zuständig wird. Nur Arbeitnehmer, die ausschließlich bei einem einzigen

Arbeitgeber beschäftigt sind (oder bei mehreren Arbeitgebern, die alle im gleichen Mitgliedstaat ansässig sind) fallen unter das Rahmenübereinkommen.

Das Rahmenübereinkommen gilt nur für Personen, die gewöhnlich in dem Staat arbeiten, wo ihr Arbeitgeber seinen satzungsmäßigen Sitz hat, und die in ihrem Wohnstaat Telearbeit ausüben, ohne dort anderen Tätigkeiten als der Telearbeit nachzugehen.

Francis arbeitet 40 % seiner Arbeitszeit in Telearbeit an seinem Wohnort in Belgien und 60 % seiner Arbeitszeit in den Niederlanden in den Räumlichkeiten [Niederlassung] seines Arbeitgebers, der seinen satzungsmäßigen Sitz in Deutschland hat.

Da Francis nicht in dem Unterzeichnerstaat arbeitet, wo der Arbeitgeber seinen satzungsmäßigen Sitz hat, gilt das Rahmenübereinkommen nicht.

Lena arbeitet 40 % ihrer Arbeitszeit in Telearbeit an ihrem Wohnort in Italien und 60 % ihrer Arbeitszeit in Österreich am satzungsmäßigen Sitz ihres Arbeitgebers.

Sofern sowohl Italien als auch Österreich Unterzeichnerstaaten sind, kann die Anwendung des Rahmenübereinkommens beantragt werden, mit der Folge, dass die österreichischen Rechtsvorschriften gelten.

Artikel 3: Anzuwendende Rechtsvorschriften

Wird ein Antrag für eine Person gestellt, schließen die Unterzeichnerstaaten eine Vereinbarung gemäß Artikel 16 ab, wobei sie von Artikel 13 Absatz 1 a) abweichen und den Mitgliedstaat für zuständig erklären, in dem der/die Arbeitgeber ansässig ist/sind, sofern der Anteil an Telearbeit im Wohnstaat weniger als 50 % der Gesamtarbeitszeit des betroffenen Arbeitnehmers beträgt. Wenn eine Person für mehrere Arbeitgeber arbeitet, wird die Arbeitszeit bei den einzelnen Arbeitgebern zusammengerechnet und die Gesamtarbeitszeit als Bezugsgröße genutzt. Dies läuft darauf hinaus, dass der Großteil der Arbeitszeit in dem Mitgliedstaat verrichtet wird, wo der/die Arbeitgeber ansässig ist/sind.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen die grenzüberschreitende Telearbeit formell oder informell vereinbaren. Den Antrag auf Anwendung des Rahmenübereinkommens müssen sie in gegenseitigem Einvernehmen stellen.

Artikel 4: Verfahren

Artikel 18 der Durchführungsverordnung besagt, dass ein Antrag vom Arbeitgeber oder der betroffenen Person in dem Mitgliedstaat zu stellen ist, dessen Rechtsvorschriften der Arbeitnehmer oder die betroffene Person zu unterliegen wünscht. Das bedeutet, dass der Antrag bei dem zuständigen Träger des Mitgliedstaates zu stellen ist, in dem der Arbeitgeber seinen satzungsmäßigen Sitz hat.

Flexibilität

Die Unterzeichnerstaaten sind sich bewusst, dass die Anpassung an die Realität der Telearbeit eine gewisse Flexibilität erfordert. Der Hauptstandpunkt ist, dass alle Anträge *pro futuro* zu stellen sind. Trotzdem gibt es Konstellationen, in denen Flexibilität gefragt ist.

In Artikel 4 Absatz 2 des Rahmenübereinkommens wird klargestellt, dass ein eingereichter Antrag, der sich auf die Vergangenheit bezieht, nicht weiter als bis zu dem Zeitpunkt zurückreichen kann, an dem das Rahmenübereinkommen für beide betroffenen Unterzeichnerstaaten in Kraft getreten ist. Anders ausgedrückt hat dieses Rahmenübereinkommen keine Auswirkungen auf die Zeit vor dem Datum seines Inkrafttretens.

In Absatz 3 werden die Konstellationen konkretisiert, bei denen Flexibilität gefragt ist, und dort werden zwei Möglichkeiten eingeräumt, in denen ein Antrag eingereicht werden kann, der sich auch auf einen Zeitraum in der Vergangenheit erstreckt, sofern im Unterzeichnerstaat des Arbeitgebers bereits Beiträge abgeführt wurden.

- Erstens beinhaltet (i) eine allgemeine Regelung, dass ein Antrag sich auf einen zurückliegenden Zeitraum von bis zu drei Monaten beziehen kann.
- Zweitens beinhaltet (ii) eine einmalige einjährige Regelung ab dem 1. Juli 2023 bis einschließlich 30. Juni 2024. Dieser Zeitraum folgt unmittelbar auf den von der Verwaltungskommission eingerichteten Übergangszeitraum (AC 125/22REV3). Während dieses Zeitraums können Anträge eingereicht werden, die sich auf einen zurückliegenden Zeitraum von bis zu zwölf Monaten beziehen, aber nicht auf einen Zeitraum vor dem Inkrafttreten des Rahmenübereinkommens.

Die Absätze 2 und 3 des Artikels 4 haben keinerlei Auswirkungen auf Anträge, die sich nur auf zukünftige Zeiträume nach dem Einreichen des Antrags beziehen.

Anträge, die nicht unter die Absätze 2 und 3 des Artikels 4 fallen und einen zurückliegenden Zeitraum umfassen, werden im Einklang mit Artikel 6 Absatz 1 als reguläre Anträge gemäß Artikel 16 bearbeitet.

Mark arbeitet seit 2018 in Frankreich für einen französischen Arbeitgeber. In Deutschland ist er immer zwei Tage im Homeoffice und unterliegt seit 2018 dem deutschen System (wesentliche Tätigkeit). Am 1. Januar 2025 beantragt sein Arbeitgeber gemäß dem Rahmenübereinkommen eine Ausnahme für die nächsten zwei Jahre.

Das Rahmenübereinkommen kommt zur Anwendung. Deshalb gilt die Zustimmung als im Voraus gegeben und Frankreich als zuständiger Mitgliedstaat kann sofort eine A1-Bescheinigung ausstellen.

Marks Kollege Steven arbeitet seit 2018 für einen französischen Arbeitgeber in Frankreich. In Deutschland ist er immer zwei Tage im Homeoffice und unterliegt seit 2018 dem deutschen System (wesentliche Tätigkeit). Am 1. Januar 2025 beantragt sein Arbeitgeber gemäß dem Rahmenübereinkommen eine Ausnahme von zwei Jahren vom 1. Oktober 2024 bis zum 1. Oktober 2026 gemäß dem Rahmenübereinkommen.

Das Rahmenübereinkommen kommt nicht zur Anwendung, da der Antrag sich auf einen Zeitraum in der Vergangenheit bezieht und Beiträge zum deutschen System abgeführt worden sind².

² Dieser Antrag wird als Ausnahmevereinbarung gemäß Artikel 16 betrachtet, wonach der zuständige Träger im Vertragsstaat des Arbeitgebers das A1-Zertifikat nur ausstellen kann, nachdem er die ausdrückliche Zustimmung des zuständigen Trägers im Wohnvertragsstaat erhalten hat.

Helena arbeitet seit 2021 für einen luxemburgischen Arbeitgeber in Luxemburg. In Belgien ist sie immer zwei Tage im Homeoffice, ist jedoch seit 2021 im luxemburgischen System versichert (Covid-19/Übergangszeitraum). Am 1. Januar 2025 beantragt ihr Arbeitgeber eine Ausnahme gemäß dem Rahmenübereinkommen rückwirkend ab dem 1. Juli 2023, da ihr Arbeitgeber weiterhin in Luxemburg Sozialversicherungsbeiträge abführt.

Das Übereinkommen gilt für Helena nicht, da der Antrag nach dem 30. Juni 2024 gestellt wurde und sich auf einen Zeitraum in der Vergangenheit von mehr als drei Monaten bezieht und auch nicht unter die Übergangsregeln fällt².

In Absatz 4 wird der Zeitraum, für den die Rechtsvorschriften auf Antrag bestimmt werden (und ein A1-Zertifikat ausgestellt wird), auf maximal drei Jahre begrenzt. Wenn die Telearbeit nach diesem Zeitraum andauert und die Bedingungen des Rahmenübereinkommens erfüllt, kann ein neuer Antrag eingereicht werden.

Ändern sich die Umstände, muss dies dem ausstellenden Mitgliedstaat unverzüglich vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer mitgeteilt werden. Dieser Mitgliedstaat muss den Fall erneut prüfen und gegebenenfalls das A1-Zertifikat entziehen oder kündigen.

In den Absätzen 5 und 6 wird das Verfahren zum Abschluss einer Ausnahmereinbarung nach Artikel 16 beschrieben. Wenn beide Mitgliedstaaten im Voraus ihre Zustimmung erklären, greift ein vereinfachtes Verfahren. Der zuständige Träger des Mitgliedstaates des Arbeitgebers prüft nach Eingang des Antrags, ob die Bedingungen des Rahmenübereinkommens erfüllt sind. Wenn dies der Fall ist, wird eine A1-Bescheinigung ausgestellt (Kästchen 3.11 wird angekreuzt) und der zuständige Träger des Wohnstaates wird elektronisch über EESSI informiert.

Wenn die Bedingungen des Rahmenübereinkommens nicht erfüllt sind, wird der Fall im Rahmen eines regulären Antrags nach Artikel 16 bearbeitet. Das Ergebnis hängt von der Prüfung und Bewertung der beteiligten Mitgliedstaaten ab.

Artikel 5: Verwahrmitgliedstaat

Aus praktischen Gründen wird ein Verwahrmitgliedstaat benannt. Bei diesem Mitgliedstaat muss es sich um einen Unterzeichnerstaat handeln.

Artikel 6: Schlussbestimmungen

In Absatz 1 ist festgeschrieben, dass die Unterzeichnerstaaten Telearbeit auch bei grenzüberschreitender Telearbeit berücksichtigen, die nicht in den Anwendungsbereich dieses Rahmenübereinkommens fällt, und einen Antrag nach Artikel 16 nicht allein aus dem Grund ablehnen, dass die gewöhnliche grenzüberschreitende Telearbeit voraussichtlich von unbeschränkter Dauer sein wird.

In Absatz 2 wird der Gültigkeitszeitraum dieses Übereinkommens festgelegt.

In Absatz 3 werden Konstellationen geregelt, in denen ein Staat das Rahmenübereinkommen zu einem Zeitpunkt unterzeichnet, an dem es für mindestens zwei andere Unterzeichnerstaaten schon in Kraft getreten ist.

In Absatz 4 wird die Kündigung durch einen der Unterzeichnerstaaten geregelt.

In Absatz 5 wird die Kündigung des Rahmenübereinkommens selbst durch alle Unterzeichnerstaaten geregelt.

Absatz 6 besagt, dass eine ausgestellte A1-Bescheinigung und die ihr zugrundeliegende Vereinbarung nach Artikel 16, die vor der Kündigung des Rahmenübereinkommens abgeschlossen wird, bis zum auf der A1-Bescheinigung ausgewiesenen Ablaufdatum gültig bleibt (sofern sich die Umstände nicht ändern).