



Arbeitnehmer im Ausland

Vademecum



[auren.de](https://www.auren.de)

2023

Definition von Begriffen bei Auslandseinsätzen

Ein Einsatz von Arbeitnehmern im Ausland kommt immer häufiger vor, und ist ein sehr komplexes Konstrukt, das je Rechtsgebiet – also Sozialversicherung, Lohnsteuer und Arbeitsrecht – separat geprüft werden sollte. Grundlage bildet dennoch in der Regel der Arbeitsvertrag, so dass seiner Ausgestaltung eine zentrale Bedeutung zukommt.

Praxistipp: Prüfen Sie immer auch die Rahmenbedingungen bzgl. Visum oder anderen Erlaubnistatbeständen im jeweiligen Einsatzland separat, da das Fehlen eines solchen den gesamten Auslandseinsatz gefährden kann.

Im Rahmen dieser Einsätze in einem anderen Land werden viele verschiedene Begriffe verwendet, die nicht immer einheitlich besetzt sind. Um die Abstimmung zu vereinfachen, definieren wir nachfolgend die Begriffe aus unserer Sicht:

Dienstreise ins Ausland

Eine Dienstreise umfasst einen beruflich bedingten Einsatz eines Arbeitnehmers im Ausland, der eine Zeitdauer von maximal drei Monaten umfasst.

Werkvertrag – Tätigkeit im Ausland in Erfüllung eines Auftrags

(Dienstvertrag, Geschäftsbesorgungsvertrag; im Folgenden wird nur die Bezeichnung „Werkvertrag“ gewählt)

Im Rahmen eines Werkvertrags setzt ein inländischer Arbeitgeber seine eigentlich im Inland beschäftigten Arbeitnehmer zur Erfüllung eines Auftrags vorübergehend im Ausland ein.

Es besteht nur ein Arbeitsvertrag mit dem inländischen Arbeitgeber und bestimmte Voraussetzungen sind zu erfüllen:

- Der Arbeitnehmer ist nicht in den Betrieb des Auftraggebers eingegliedert.
- Die Entscheidung über Art, Ort, Zeit und Umfang der Erbringung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers liegt beim Arbeitgeber im Inland, nicht beim Auftraggeber im Ausland.

Beschäftigung in einem ausländischen Konzern- bzw. Tochterunternehmen

Bei Beschäftigung des Arbeitnehmers in einem ausländischen Konzern- oder Tochterunternehmen ist der Arbeitnehmer wirtschaftlich für die ausländische Niederlassung tätig und meist auch dort in die betriebliche Organisation eingegliedert. Der Arbeitnehmer erhält seine Vergütung von der ausländischen Niederlassung oder vom inländischen Arbeitgeber, der diese meist von der ausländischen Niederlassung erstattet bekommt.

Der Arbeitnehmer hat

- einen aktiven Arbeitsvertrag mit dem inländischen Arbeitgeber oder
- einen ruhenden Arbeitsvertrag mit dem inländischen Arbeitgeber und einen aktiven Arbeitsvertrag mit der ausländischen Niederlassung oder
- einen aktiven Arbeitsvertrag mit der ausländischen Niederlassung.

Das Direktionsrecht steht in der Regel grundsätzlich der ausländischen Niederlassung zu.

Beschäftigung bei einem ausländischen Unternehmen

Besteht mit dem inländischen Unternehmen KEIN oder aber ein ruhendes Arbeitsverhältnis, geht man von einer reinen Beschäftigung im Ausland aus und das Arbeitsverhältnis unterliegt nicht mehr den Kriterien der Entsendung.

Einsatz im HomeOffice – Workation

Seit dem 1. Juli 2023 gibt es ein neues multilaterales Rahmenübereinkommen für die Arbeit im Homeoffice im Ausland. Dies war dringend nötig, da der Gedanke der Workation und damit der Tätigkeit im Ausland, die viele Arbeitnehmer gezwungenermaßen im HomeOffice im Ausland festhielt, nun auch als generelle Anforderung seitens der Mitarbeiter immer mehr Schule macht. Deshalb erarbeitete eine EU-Arbeitsgruppe eine neue Ausnahmevereinbarung für die Arbeit im Homeoffice im Ausland. Dieses neue Rahmenübereinkommen gilt zunächst für fünf Jahre. Danach verlängert es sich automatisch um weitere fünf Jahre. Mehr dazu lesen Sie im Bereich Sozialversicherung.

Steuerrechtliches Prüfschema für Entsendungen

Bei der steuerlichen Beurteilung von Entsendungen stellen sich grundsätzlich zwei Fragen:

1. Wo muss der Arbeitnehmer sein Welteinkommen versteuern, d. h. wo unterliegt er der unbeschränkten Steuerpflicht? Häufig kommt es dabei auf den Lebensmittelpunkt des Arbeitnehmers an, aber auch andere Kriterien können relevant sein.
2. Welches Land hat das Besteuerungsrecht für den Arbeitslohn? Grundsätzlich dürfen Gehälter nur im Wohnsitzstaat besteuert werden. Wird die Arbeit jedoch physisch im anderen Staat (also im Nicht-Ansässigkeitsstaat) ausgeübt, darf der Quellenstaat, auch Tätigkeitsstaat genannt, besteuern.

Die Frage, ob und in welchem Umfang der Arbeitslohn aus einer im Ausland ausgeübten Beschäftigung in Deutschland versteuert werden muss, ist in erster Linie davon abhängig, ob der Beschäftigte seinen Wohnsitz im Inland beibehält oder nicht.

Behält der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz in Deutschland, so ist er hier auch unbeschränkt steuerpflichtig. Problematisch ist, dass neben dem Wohnsitzstaat auch das Land Steuern erheben kann, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird (Tätigkeitsstaat). Zur Vermeidung der doppelten Steuerbelastung bestehen drei Möglichkeiten:

- Freistellung vom Lohnsteuerabzug im Rahmen eines Doppelbesteuerungsabkommens
- Freistellung vom Lohnsteuerabzug nach dem Auslandstätigkeitserlass
- Besteuerung unter Anrechnung der im Ausland gezahlten Lohn- beziehungsweise Einkommenssteuern

Doppelbesteuerungsabkommen

Zur Vermeidung der doppelten Steuerbelastung hat die Bundesrepublik mit zahlreichen Ländern sogenannte Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) geschlossen. Es handelt sich generell um bilaterale Abkommen, also Vereinbarungen zwischen zwei Staaten. Die DBA basieren zwar auf einheitlichen Grundregeln – es gibt auch ein Musterabkommen der OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) – sehen jedoch bei den einzelnen Staaten zahlreiche Ausnahmen und Sonderbestimmungen vor. Es empfiehlt sich daher, sich im Einzelfall beim zuständigen Finanzamt nach den geltenden Regelungen zu erkundigen. Für alle Abkommen gilt aber der Grundsatz, dass einer der beiden Staaten auf sein Besteuerungsrecht verzichtet. Dabei werden die Einkünfte vom Finanzamt aber zumeist im Rahmen des Progressionsvorbehalts berücksichtigt. Das bedeutet, dass die Einkünfte selbst zwar nicht besteuert, aber bei der Ermittlung des individuellen Steuersatzes berücksichtigt werden. Dadurch erhöht sich die Steuer auf die übrigen steuerpflichtigen Einkünfte. Die meisten DBA sehen das Besteuerungsrecht aus der Beschäftigung für den Tätigkeitsstaat vor. Bei einer nur vorübergehenden Tätigkeit im Ausland (zum Beispiel weniger als 183 Tage innerhalb des Kalender- oder Steuerjahres), wird das Besteuerungsrecht in der Regel dem Wohnsitzstaat zuerkannt, wenn der Arbeitgeber nicht im Tätigkeitsstaat ansässig ist und die Vergütung von keiner Betriebsstätte im Tätigkeitsstaat wirtschaftlich getragen wird. Eine Liste mit den aktuellen Doppelbesteuerungs-abkommen finden Sie im Internet auf den Seiten des Bundesfinanzministeriums unter bundesfinanzministerium.de.

Auslandstätigkeitserlass

Besteht kein DBA, kommt unter Umständen eine Steuerbefreiung nach dem Auslandstätigkeitserlass in Betracht. Als begünstigte Tätigkeit nach diesem Erlass gelten Auslandstätigkeiten für ein deutsches Unternehmen im Zusammenhang mit

- der Planung, Errichtung, Einrichtung, Inbetriebnahme, Erweiterung, Instandsetzung, Modernisierung, Überwachung oder Wartung von Fabriken, Bauwerken, ortsgebundenen großen Maschinen oder ähnlichen Anlagen.
- dem Einbau, der Aufstellung, Instandsetzung oder Wartung sonstiger Wirtschaftsgüter.
- dem Betreiben der Anlagen bis zur Übergabe an den Auftraggeber.
- dem Aufsuchen oder Gewinnen von Bodenschätzen.
- der Beratung ausländischer Auftraggeber oder Organisationen im Hinblick auf die genannten Vorhaben.
- der deutschen öffentlichen Entwicklungshilfe im Rahmen der technischen oder finanziellen Zusammenarbeit.

Die Anwendung des Erlasses ist an weitere Voraussetzungen gebunden:

- Die Tätigkeit muss mindestens drei Monate in einem Staat ausgeübt werden, mit dem kein DBA besteht.

- Der Arbeitslohn wird von einem privaten Arbeitgeber gezahlt (für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes bestehen Sonderregelungen).
- Die ab 01/23 geltende ausländische Mindestbesteuerung der Einkünfte von 10%.
- Der Arbeitslohn wird im Lohnkonto gesondert ausgewiesen. Der Lohnsteuer-Jahresausgleich wird nicht vom Arbeitgeber durchgeführt.

Auch beim Auslandstätigkeitserlass wird der Progressionsvorbehalt berücksichtigt. Die Anwendung des Erlasses wird vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer bei dem für den Betrieb zuständigen Finanzamt beantragt. Den vom Finanzamt ausgestellten Freistellungsbescheid nimmt der Arbeitgeber als Nachweis zu den Lohnunterlagen.

Steuerliche Gestaltungsmöglichkeiten / Stichwort Hypotax

Prinzipiell können bei einer Steuerpflicht im Ausland die dadurch entstehenden Unterschiede zwischen den Ländern durch vertragliche Gestaltungen ausgeglichen werden. Je nach Zielsetzung wird unterschieden nach:

- **Tax protection:** Der Arbeitgeber sagt zu, dass er die Mehrsteuer übernimmt, die im Ausland anfällt. Eine eventuelle Mindersteuer würde dann jedoch der Mitarbeiter vereinnahmen.

Beispiel: Einkommen Inland 100.000 EUR, 40 % Steuersatz, Mitarbeiter erhält 60.000 EUR netto.
Einkommen Ausland 100.000 EUR, 50 % Steuersatz, Mitarbeiter erhält 50.000 EUR netto. Ausgleichszusage für die Differenz 10.000 EUR netto, d. h. hier würde eine Nettohochrechnung erfolgen, damit sich der Mitarbeiter durch die höhere Steuerlast im Entsendeland nicht schlechter stellt.

- **Tax equalization:** Das Steuerniveau soll auf den Auslandseinsatz keinen Einfluss haben. Für den Mitarbeiter bleibt alles „gleich“. Damit würde der Arbeitgeber z. B. die Mindersteuer in einem steuerlich günstiger gestellten Land dem Mitarbeiter belasten.

Beispiel: Einkommen Ausland 100.000 EUR, 30 % Steuersatz, Mitarbeiter erhielte 70.000 EUR netto und der Arbeitgeber würde ihm den Steuervorteil streichen und ihm nur 60.000 EUR netto bezahlen.

Wie der Arbeitgeber entscheidet, wird u. a. davon abhängen, wie attraktiv der Auslandseinsatz ist. Daher müssen diese Themen sehr genau vertraglich formuliert werden.

Sozialversicherungsrechtliches Prüfschema für Entsendungen

Bei einer Auslandsbeschäftigung stellt sich die Frage nach der Fortsetzung der Sozialversicherungspflicht in Deutschland, die häufig bestehen bleiben soll. Dies wird durch eine entsprechende Vertragsgestaltung ermöglicht, da die Sozialversicherung eigentlich immer an dem Ort abzuführen ist, an dem die Leistung erbracht wird. Grundsatz für die Sozialversicherung ist also das Territorialprinzip.

Entsendung und Fortbestand der SV-Pflicht

Die Sozialversicherungspflicht nach deutschem Recht besteht während der Auslandsbeschäftigung nur bei einer Entsendung, die ALLE nachfolgenden Kriterien erfüllt:

- Der Arbeitnehmer wird auf Veranlassung seines inländischen Arbeitgebers im Ausland tätig.
- Die Tätigkeit im Ausland ist von vorneherein vertraglich oder nach der Eigenart der Tätigkeit zeitlich begrenzt.
- Der Arbeitnehmer bleibt weiterhin in den inländischen Betrieb eingegliedert.

Die Entsendung endet mit der Rückkehr des Arbeitnehmers ins Inland. Eine kurzzeitige Rückkehr, z. B. für Besuche oder Urlaub, beendet die Entsendung nicht, sofern der Unterbrechungszeitraum nicht mehr als zwei Monate umfasst.

Bei der Entsendung in Staaten, mit denen ein Sozialversicherungsabkommen besteht, ist die Fortgeltung des deutschen Sozialversicherungsrechts unterschiedlich geregelt und ergibt sich aus den jeweiligen Sozialversicherungsabkommen.

	KV	RV	AV	UV	Anwendung deutscher Rechtsvorschriften
Albanien	○	●	○	○	24 Monate
Australien		●	○		48 Monate
Bosnien-Herzegowina	●	●	○	●	ohne zeitliche Begrenzung
Brasilien		●	○	●	24 Monate
Chile		●	○		36 Monate
China (Volksrepublik)		●	●		48 Monate
Indien		●	○		48 Monate
Israel	●	●		●	ohne zeitliche Begrenzung
Japan		●	○		60 Monate
Kanada		●	○		60 Monate
Korea		●	○		24 Monate
Kosovo	●	●	○	●	ohne zeitliche Begrenzung
Marokko	●	●	○	●	36 Monate
Moldau, Republik	○	●	○	●	24 Monate
Montenegro	●	●	○	●	ohne zeitliche Begrenzung
Nordmazedonien	●	●	○	●	24 Monate
Philippinen		●	○		48 Monate
Quebec		●	○	●	60 Monate
Serbien	●	●	○	●	ohne zeitliche Begrenzung
Türkei	●	●	○	●	ohne zeitliche Begrenzung
Tunesien	●	●		●	12 Monate
Ukraine*		○		○	24 Monate
Uruguay	○	●	○	○	24 Monate
USA		●			60 Monate

*Bestätigung steht seit 2019 aus

- Sachlicher Geltungsbereich des Abkommens
- Gelten für den/die vom sachlichen Geltungsbereich des Abkommens erfassten Versicherungszweige (●) die deutschen Rechtsvorschriften, so gelten sie für die hier markierten Versicherungszweige auch.

Seit dem 1. Januar 2021 regelt das neue Partnerschaftsabkommen die Beziehungen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich. In Bezug auf Entsendungen gilt zufolge der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) die A1-Bescheinigung weiterhin als Nachweis für eine Beschäftigung im Ausland.

Ausnahmevereinbarungen sind möglich.

Für die Dauer der Fortgeltung des deutschen Sozialversicherungsrechts bleibt in allen SV-Zweigen (RV/KV/AV/PV) die deutsche Versicherung bestehen.

Die Höchstdauer der Anwendung von deutschem Recht ergibt sich aus den verschiedenen Sozialversicherungsabkommen bzw. EU-Verordnungen. Wird die Frist prognostisch überschritten, tritt bereits ab dem Zeitpunkt der Prognose SV-Pflicht im Land der Tätigkeit ein, die SV-Pflicht in Deutschland endet. Beispiel: Ein Mitarbeiter wird zunächst für 12 Monate (z.B. vom 01.01.–31.12.) nach Frankreich entsandt. Am 15.12. vereinbart er mit seinem Arbeitgeber eine Verlängerung der Entsendung für weitere 18 Monate. SV-Pflicht tritt damit in Frankreich ab 15.12. ein, Ende SV-Pflicht in Deutschland am 15.12., da an diesem Tag bereits feststeht, dass die Höchstdauer für eine Entsendung überschritten ist.

Keine SV-Pflicht nach deutschem Recht

Keine Sozialversicherungspflicht nach deutschem Recht besteht, wenn kein Fall der Entsendung vorliegt. Die Sozialversicherungspflicht in Deutschland endet dann in allen Zweigen, sobald die Auslandsbeschäftigung beginnt.

Achtung: Endet die Sozialversicherungspflicht im Inland, gilt nur die Sozialversicherungspflicht im Beschäftigungsland, sofern eine solche dort besteht. Insbesondere in der Krankenversicherung ist auf jeden Fall auf einen ausreichenden Versicherungsschutz für den Arbeitnehmer und gegebenenfalls seine Angehörigen zu achten.

Endet die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung durch die Auslandsbeschäftigung des Mitarbeiters, so erlischt auch der Versicherungsschutz für die familienversicherten Angehörigen.

Die Anbindung an die deutsche Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung kann jedoch aufgrund verschiedener Möglichkeiten ganz oder teilweise aufrechterhalten werden. Die Anbindung an die deutsche Sozialversicherung besteht dann aber NEBEN einer Versicherungspflicht im ausländischen Beschäftigungsstaat.

Gesetzliche Rentenversicherung

Nach Beendigung der Versicherungspflicht besteht die Möglichkeit zur

- freiwilligen Versicherung
- Pflichtversicherung auf Antrag

Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitnehmer durch die Pflichtversicherung auf Antrag etwas besser geschützt ist, diese allerdings unflexibler ist.

Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung besteht die Möglichkeit, ein Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag zu begründen, wenn Arbeitnehmer eine Beschäftigung mit einem Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich in einem Staat außerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines Vertragsstaates des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz aufnehmen und ausüben.

Kranken- und Pflegeversicherung

Die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung kann als freiwillige Versicherung oder als Anwartschaftsversicherung fortgeführt werden.

Antragsfristen und beschränkter Personenkreis

Die Pflicht- und freiwilligen Versicherungen müssen nicht sofort und zeitgleich mit der Aufnahme der Tätigkeit im Ausland begonnen werden, allerdings ist eine Antragsfrist von drei Monaten ab Beginn der Voraussetzungen (Aufnahme der Auslandstätigkeit, Ruhen des deutschen Arbeitsverhältnisses) einzuhalten. Voraussetzung ist zudem, dass der Arbeitnehmer Deutscher oder EU-Bürger ist.

Hinweise

Das Fortbestehen der Sozialversicherungspflicht in Deutschland für Einsätze in Europa/EWR und damit die Freistellung von der Sozialversicherungspflicht im Ausland bei Entsendung muss bescheinigt werden.

Für Arbeitnehmer, die in einen Mitgliedstaat der EU/EWR oder in die Schweiz entsandt werden, muss ein A1-Antrag gestellt werden. Dieser ist elektronisch über ein zertifiziertes Lohnprogramm oder über SV-Net zu stellen.

Ist der entsandte Arbeitnehmer nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, sondern privat versichert, wird die Bescheinigung vom zuständigen Rentenversicherungsträger bzw. der DVKA ausgestellt.

Für Arbeitnehmer, die in andere Staaten (außerhalb der EU/EWR beziehungsweise der Schweiz) entsandt werden, ist bei der zuständigen Einzugsstelle (Krankenkasse) ein Antrag auf Feststellung einer Entsendung und damit Geltung des deutschen Sozialversicherungsrechts zu stellen.

Trotz des Weiterbestehens der deutschen Sozialversicherungspflicht unterliegt der entsandte Arbeitnehmer grundsätzlich auch dem Sozialversicherungssystem seines Gastlandes. Dadurch kann es unter Umständen vorkommen, dass für eine Beschäftigung Sozialversicherungsbeiträge in zwei Staaten zu entrichten sind. Um solche Überschneidungen zu vermeiden, ist eine Reihe von Sozialversicherungsabkommen geschlossen worden, die im Rahmen des über- und zwischenstaatlichen Rechts einheitliche Regelungen vorsehen.

Die zwischenstaatlichen Regelungen können nur angewandt werden, wenn

- das entsendende Unternehmen gewöhnlich in Deutschland eine Geschäftstätigkeit ausübt (andere nennenswerte Tätigkeiten als reine Verwaltungstätigkeiten)
- und die Entsendung entweder durch die Eigenart der Beschäftigung (z. B. Projekte) oder aufgrund eines Vertrags im Voraus befristet ist.

Für die folgenden Staaten gelten die Verordnungen (EG) 883/04 und 987/09:

- | | | | |
|----------------|---------------|--------------|------------------------------|
| - Belgien | - Irland | - Österreich | - Spanien |
| - Bulgarien | - Island | - Polen | - Tschechien |
| - Dänemark | - Italien | - Portugal | - Lettland |
| - Deutschland | - Kroatien | - Rumänien | - Liechtenstein |
| - Estland | - Luxemburg | - Schweden | - Litauen |
| - Finnland | - Malta | - Schweiz | - Ungarn |
| - Frankreich | - Niederlande | - Slowakei | - Zypern (griechischer Teil) |
| - Griechenland | - Norwegen | - Slowenien | |

Die Bestimmungen der EG-Verordnungen gelten für:

- Arbeitslosenversicherung
- Krankenversicherung
- Pflegeversicherung
- Rentenversicherung
- Unfallversicherung

NEUE AUSNAHMEVEREINBARUNGSOPTION FÜR DIE EU IM RAHMEN VON HOMEOFFICE-EINSÄTZEN

Während der Corona-Pandemie galt für alle Grenzgänger die Sonderregelung, dass Arbeitstage im Homeoffice nicht zu einem Wechsel der Sozialversicherung führen. Diese Regelung endete zum 30. Juni 2023 und wurde nun durch das neue Übereinkommen abgelöst: Damit deutsches SV-Recht auch im Ausland gelten kann, müssen Arbeitgeber bei der DVKA einen Antrag auf eine Ausnahmevereinbarung für die Arbeit im Homeoffice stellen.

Für Grenzgänger, die in den Geschäftsräumen und in einem angrenzenden Wohnstaat im Homeoffice bzw. in Telearbeit arbeiten, gelten die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Landes, in dem der Arbeitgeber den Firmensitz hat.

Hierfür müssen diese Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die Arbeit im Homeoffice oder in der Telearbeit macht zwischen 25 und 50 Prozent der Beschäftigung aus.
- Die Interessen der betroffenen Beschäftigten werden in einer gemeinsamen Vereinbarung gewahrt.
- Es ist kein weiterer (dritter) Staat beteiligt. Haben die Beschäftigten z. B. mehrere Arbeitgeber, müssen diese den Firmensitz im selben Staat haben.

Der Antrag für Grenzgänger ist also eine Ausnahmevereinbarung zwischen zwei Staaten. Dabei ist es wichtig, dass Arbeitgeber den Antrag für den Mitarbeiter in dem Staat stellen, dessen Sozialversicherungsrecht nach der Vereinbarung gelten soll.

Homeoffice in der EU, EWR oder Schweiz

Der Antrag für die Ausnahmevereinbarung für Homeoffice-Einsätze innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz kann elektronisch bei der DVKA nach Art. 16 Abs.1 VO (EG) 883/04 gestellt werden. Dies gilt auch für Einsätze in allen Staaten, mit denen Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat.

Homeoffice in anderen Ländern

Alle Staaten, die mit Deutschland ein Abkommen über soziale Sicherheit geschlossen haben, sind vom elektronischen Antragsverfahren ausgeschlossen. Hierfür schicken Sie den Antrag einfach per Post an die DVKA.

Für folgende Staaten gibt es bereits eine Ausnahmereinbarung:

Österreich (ab 01.07.2023),	Norwegen ab (01.07.2023)
Belgien ab (01.07.2023)	Polen ab (01.07.2023)
Kroatien ab (01.07.2023)	Portugal ab (01.07.2023)
Tschechische Republik ab (01.07.2023)	Spanien ab (01.07.2023)
Finnland ab (01.07.2023)	Schweden ab (01.07.2023)
Frankreich ab (01.07.2023)	Schweiz ab (01.07.2023)
Deutschland ab (01.07.2023)	Niederlande ab (01.07.2023)
Liechtenstein ab (01.07.2023)	Slowenische Republik ab (01.09.2023)
Luxembourg ab (01.07.2023)	Slowakische Republik ab (01.07.2023)
Malta ab (01.07.2023)	

Wichtig: Das Rahmenübereinkommen können noch mehr Staaten nachträglich unterzeichnen. In diesem Fall gilt die Ausnahmereinbarung jedoch erst ab dem Monat, der auf die Unterzeichnung folgt.

Die jeweiligen Anträge für die Arbeitnehmer können noch bis zum 30. Juni 2024 gestellt werden, um dann rückwirkend ab dem 1. Juli 2023 zu gelten. Für alle Anträge ab dem 1. Juli 2024 ist festgelegt, dass der Antrag dann nur noch rückwirkend für drei Monate gilt. Eine Voraussetzung für beide Fristen ist, dass die betroffene Person in diesem Zeitraum durchgehend Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt hat.

Auf der Website der DVKA finden sich alle Anträge, hier gibt es einige Besonderheiten zu beachten:

- Unter Einsatzorte werden alle Orte benannt, an denen der Arbeitnehmer arbeitet - vor allem den Ort für das Homeoffice bzw. die Telearbeit im Wohnstaat.
- Im Feld BEGRUENDUNG_BESONDERE_UMSTAENDE wird hinterlegt: TW FA: Telearbeit im Wohnstaat unter 50%
- Unter dem Punkt MEHRERE_STAATEN muss laut DVKA ein "J" gesetzt werden - auch dann, wenn die Beschäftigung regelmäßig nur in Deutschland und dem Wohnstaat ausgeübt wird.

Eine A1-Bescheinigung ist nicht zudem notwendig. Dieser muss nur dann gestellt werden, wenn dieser Nachweis ausdrücklich von einer zuständigen Stelle gefordert wird.

Hintergrund für die Regelung ist laut DVKA, dass die Beschäftigung im Wohnstaat mit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers vereinbar ist und innerhalb des Artikel 12 Abs. 1 VO (EG) 883/2004 erfolgt.