

7. Entsendung von Arbeitnehmern in andere EU-Staaten, EWR-Staaten und die Schweiz (A1-Bescheinigung)

Inhaltsübersicht Kapitel 7

- 7.1. Allgemeine Hinweise zur Auslandsentsendung** **S. 7 (3)**
- a) Einführung
 - b) Übersicht der vom A1-Bescheinigungsverfahren betroffenen Staaten
- 7.2. Informationen und Hilfen zum Thema Auslandsentsendung** **S. 7 (4)**
- a) Ansprechpartner und Zuständigkeiten
 - b) Sinn und Zweck einer A1-Bescheinigung
- 7.3. A1-Bescheinigung bei grenzüberschreitender Beschäftigung** **S. 7 (5)**
- a) Hintergrund des A1-Verfahrens
 - b) Einführung des maschinellen Antrags- und Bescheinigungsverfahrens A1
 - c) Wortlaut des Gesetzes (§ 106 SGB IV) in der ab 01.01.2019 gültigen Fassung
- 7.4. A1-Bescheinigung auch bei (kurzen) Dienstreisen erforderlich** **S. 7 (7)**
- a) Auslandsentsendung kennt keine Mindestdauer
 - b) Zusätzliche Probleme bei der Umsetzung durch die Einführung des obligatorischen maschinellen Verfahrens
 - c) Nutzung der kostenlosen Ausfüllhilfen bzw. der kostenpflichtigen Premium-Version von sv.net
 - d) Verstärkte Prüfungen im EU-Ausland spürbar
- 7.5. Umsetzung der Neuregelungen in der betrieblichen Praxis** **S. 7 (12)**
- a) Einführung
 - b) Einheitliche maschinelle Antragsbestätigung für Arbeitgeber erforderlich
 - c) Antrag auf A1 Bescheinigung: Krankenkasse oder Rentenversicherung?
 - d) Weitere Einzelheiten
- 7.6. Aktuelle (Papier-)Vordrucke bei Auslandsentsendungen** **S. 7 (14)**
- a) Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung (4 Seiten)
 - b) Muster einer A1-Bescheinigung einschl. Erläuterungen (5 Seiten)
- 7.7. Ergänzende Informationen (insbesondere) zu Einsätzen in Österreich und Frankreich** **S. 7 (25)**

Intro:

Bei **grenzüberschreitenden Tätigkeiten von Arbeitnehmern** – auch im Rahmen von (kurzen) Dienstreisen – bestehen **hohe bürokratische Hürden**, bei deren Nichtbeachtung **hohe finanzielle Strafen drohen** und entsandte Arbeitnehmer u.U. ihre Tätigkeit im Ausland nicht aufnehmen bzw. durchführen können.

Die **A1-Bescheinigung** ist dabei **nur einer von vielen zu beachtenden Punkten ...**

▶ Vergütung von Arbeitszeiten bei Auslandsentsendung

Vgl. Ausführungen auf Seite 0 (105) der Seminarmappe.

▶ Auswirkung des „Brexit“ auf Entsendungen nach Großbritannien

Vgl. Ausführungen auf Seite 0 (109) der Seminarmappe.

▶ Ausblick 2020: Reform der EU-Entsenderichtlinie

Das **Europäische Parlament** hat eine Reform der **EU-Entsenderichtlinie** vorgenommen. Die neue Richtlinie ist **am 29. Juli 2018 in Kraft getreten**. Für entsandte Arbeitnehmer sollen ab Mitte 2020 **europaweit die gleichen Lohnbedingungen** wie für einheimische Arbeitnehmer gelten.

Kernpunkte der Reform sind:

- **Alle Entlohnungsregelungen** des Mitgliedsstaates, in dem gearbeitet wird, und die **gesetzlich oder in allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen** festgelegt sind, gelten auch für die in diesem Staat entsandten Arbeitnehmer – und zwar sowohl bezogen auf das **Entgelt als auch bei Prämien und Zulagen**.
- Der Arbeitgeber muss für **Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten** des entsandten Arbeitnehmers aufkommen und darf diese **nicht** vom Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers **abziehen**.
- Die **maximale Entsendungsdauer** wird auf **zwölf Monate** festgelegt. Dieser Zeitraum kann **einmalig um sechs Monate** verlängert werden. Danach gelten uneingeschränkt alle arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Gastlandes.

Die überarbeitete EU-Entsenderichtlinie 96/71/EG muss **innerhalb von zwei Jahren in nationales Recht** umgesetzt werden, **also bis zum 29. Juli 2020**.

7.1. Allgemeine Hinweise zur Auslandsentsendung

a) Einführung

Prinzipiell entscheidet **jeder Staat in eigener Zuständigkeit** darüber, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer **Mitglied eines sozialen Sicherungssystems** wird und **in welcher Höhe Beiträge** zu entrichten sind.

Bei einer **grenzüberschreitenden Beschäftigung** könnte dies dazu führen, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die gleiche Tätigkeit **in Deutschland und einem anderen Staat** Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen müssten.

Entscheidend für die Beitragspflicht ist grundsätzlich, an welchem Ort die Arbeit ausgeübt wird (**„Territorialprinzip“**). Dieser Grundsatz gilt unabhängig davon, in welchem Staat der Arbeitnehmer wohnt. Auch der Firmensitz des Arbeitgebers oder der Dienstsitz des Arbeitnehmers ist grundsätzlich nicht von Bedeutung.

Somit würde bei **grenzüberschreitenden Tätigkeiten ohne besondere Regelung** für Auslandsentsendungen (auch) im **ausländischen Tätigkeitsstaat Sozialversicherungspflicht** bestehen.

Mit dem **A1-Bescheinigungsverfahren** wird **geklärt**, ob die Vorschriften über soziale Sicherheit aus dem Tätigkeitsstaat oder aus dem Heimatstaat anzuwenden sind, **um Doppelverbringungen zu meiden**. Wenn **bestimmte Voraussetzungen** bei der Arbeitnehmerentsendung erfüllt sind, gelten für den entsandten Mitarbeiter **weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften**.

b) Übersicht der vom A1-Bescheinigungsverfahren betroffenen Staaten

<u>„Alte“ EU-Staaten</u>	<u>„Neue“ EU-Staaten</u>	<u>EWR-Staaten</u>
Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien (bis 29.03.2019), Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden und Spanien	Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn und Zypern (griechischer Teil), Bulgarien und Rumänien, seit 01.07.2013: Kroatien	Island, Liechtenstein, Norwegen <u>Gleichgestellte Staaten</u> Schweiz

... sowie **etwa 15 Staaten**, mit denen **Deutschland** ein **Sozialversicherungsabkommen** abgeschlossen hat (z.B. Australien, China, Indien, Japan, Kanada, Türkei und Vereinigte Staaten).

Die mit diesen Staaten **abgeschlossenen Abkommen stellen über eine sog. „E 101-Bescheinigung“ (ggf. teilweise) sicher**, dass auch für grenzüberschreitende Tätigkeiten der Arbeitnehmer in diesen Staaten **nur ein soziales Sicherungssystem zuständig ist**.

7.2. Informationen und Hilfen zum Thema Auslandsentsendung

a) Ansprechpartner und Zuständigkeiten

1. a) **Zuständige Einzugsstelle** (Krankenkasse, auch für geringfügig Beschäftigte) bei gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern, Bearbeitungsdauer sehr unterschiedlich,
- b) **Deutsche Rentenversicherung Bund** (bei rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmern, die privat krankenversichert sind), durchschnittliche Bearbeitungsdauer aktuell ca. 3 bis 4 Wochen,
- c) **Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen** (bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern, die in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung versichert sind).

→ Zuständig für allgemeine Auskünfte und die Ausstellung von A1-Bescheinigungen bei „normalen“ **Auslandentsendungen** in EU-/EWR-Staaten, die Schweiz und ins „Vertrags-Ausland“ (befristeter Auslandseinsatz von max. 24 Monaten).

2. **Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA)**

Pennefeldsweg 12c
53177 Bonn

Tel.: 0228 9530-0
Fax.: 0228 9530-600

E-Mail: post@dvka.de
Internet: www.dvka.de

→ Zuständig für allgemeine Auskünfte, die Herausgabe von länderspezifischen Merkblättern und Formularen, den Abschluss von **Ausnahmevereinbarungen** und die Ausstellung von A1-Bescheinigungen bei **Tätigkeiten**, die gewöhnlich in zwei oder **mehreren Mitgliedsstaaten** ausgeübt werden.

b) Sinn und Zweck einer A1-Bescheinigung

Das A1-Bescheinigungsverfahren dient neben der **Klärung der SV-Zuständigkeit** (auch für das Leistungsrecht) insbesondere der Absicherung des Arbeitnehmers zur Erfüllung von

**Nachweispflichten gegenüber Kontroll-, Aufsichts- und Polizeibehörden
mit zollähnlichen Befugnissen im Ausland,**

dass er, dass er während seiner beruflichen Tätigkeit im Ausland weiterhin unter die deutschen Rechtsvorschriften fällt und sich somit **nicht als „Schwarzarbeiter“** im Ausland aufhält.

7.3. A1-Bescheinigung bei grenzüberschreitender Beschäftigung

a) Hintergrund des A1-Verfahrens

Sofern **z.B. ein Auftrag im Ausland mit dem eigenen Personal abgewickelt** werden soll, wären – wie weiter vorne wegen dem sog. Territorialprinzip bereits kurz beschrieben – neben der Beitragspflicht in Deutschland auch Sozialversicherungsbeiträge im Ausland fällig.

Um diese **Doppelverbeitragung zu vermeiden**, sehen die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts vor, dass bei einer Entsendung in einen anderen EU-Staat oder nach Island, Liechtenstein, Norwegen bzw. in die Schweiz **unter bestimmten Voraussetzungen** weiterhin **allein die deutschen Rechtsvorschriften gelten**.

Dies muss der entsandte Mitarbeiter im Beschäftigungsstaat mit einer A1-Bescheinigung nachweisen. Die A1-Bescheinigung schützt somit vor doppelter Beitragszahlung.

b) Einführung des maschinellen Antrags- und Bescheinigungsverfahrens A1

Ab dem 01.01.2019 soll das neue maschinelle Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1 für Arbeitgeber **verpflichtend** werden.

Sowohl

- der **Antrag des Arbeitgebers** auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung bei der zuständigen Stelle als auch
- die **Rückübermittlung** der A1-Bescheinigung an den Arbeitgeber

sind in diesem neuen Verfahren abgebildet.

Aufgrund der Herausforderungen bei der Umsetzung in der Praxis wird es nun eine **Übergangsregelung bis 30.06.2019** für Arbeitgeber geben.

► Zeitpunkte der Umsetzung des maschinellen Verfahrens

Bereits seit dem **1. Januar 2018** können A1-Bescheinigungen aus einigen Abrechnungsprogrammen beantragt werden. Zum **1. Januar 2019** sollte das Antrags- und Bescheinigungsverfahren für Arbeitgeber verpflichtend werden.

Aufgrund der nachstehend beschriebenen Herausforderungen bei der Umsetzung des Verfahrens haben die **Spitzenorganisationen der Sozialversicherung** in der Besprechung zum gemeinsamen Meldeverfahren am 28. Juni 2018 eine **Kompromisslösung** geschaffen.

Hiernach können Arbeitgeber im begründeten Einzelfall bis zum 30. Juni 2019 weiterhin Papieranträge verwenden.

c) **Wortlaut des Gesetzes (§ 106 SGB IV) in der ab 01.01.2019 gültigen Fassung**

§ 106 SGB IV

Elektronischer Antrag auf Ausstellung einer Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften bei Beschäftigung nach Artikel 12 Absatz 1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und bei Ausnahmevereinbarungen nach Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004

(1) Gelten für vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union, in einem Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder in der Schweiz Beschäftigte die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit nach Artikel 12 Absatz 1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1, L 200 vom 7.6.2004, S. 1), die zuletzt durch die Verordnung (EU) Nr. 465/2012 (ABl. L 149 vom 8.6.2012, S. 4) geändert worden ist, so kann der Arbeitgeber einen Antrag auf Ausstellung einer entsprechenden Bescheinigung über die Fortgeltung der deutschen Rechtsvorschriften (A1-Bescheinigung) für diesen Beschäftigten an die zuständige Stelle durch Datenübertragung aus einem systemgeprüften Programm oder mittels einer maschinell erstellten Ausfüllhilfe übermitteln. Die zuständige Stelle hat den Antrag elektronisch anzunehmen, zu verarbeiten und zu nutzen. Ist festgestellt, dass die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, erfolgt die Übermittlung der Daten der A1-Bescheinigung innerhalb von drei Arbeitstagen durch Datenübermittlung an den Arbeitgeber, der diese Bescheinigung unverzüglich auszudrucken und seinen Beschäftigten auszuhändigen hat.

(2) In den Fällen, in denen die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit auf Grund einer Vereinbarung nach Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 gelten sollen, gilt für das Antragsverfahren Absatz 1 entsprechend. Beschäftigte haben in diesem Fall zusätzlich eine schriftliche Erklärung an die zuständige Stelle zu senden, in der sie bestätigen, dass eine solche Vereinbarung in ihrem Interesse liegt.

(3) Das **Nähere zum Verfahren** und zu den Inhalten des Antrages und der zu übermittelnden Datensätze nach den Absätzen 1 und 2 regeln der Spitzenverband Bund der Krankenkassen, die Deutsche Rentenversicherung Bund, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. und die Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen e. V. in Gemeinsamen Grundsätzen, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu genehmigen sind; die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ist vorher anzuhören.