

Chatprotokoll (Best-of) zum Online-Seminar

„Sozialversicherung bei Entsendungen“ vom Juni 2024

Fragen und Antworten im Überblick

Entsendungen und Sozialversicherung

Habe ich das richtig verstanden, dass eine Unterbrechung von 2 Monaten erst nach 24 Monaten Ablauf notwendig ist oder nach Ablauf jeder Entsendung, also zum Beispiel einer Entsendung von 3 Wochen? Muss dann eine 2-monatige Unterbrechung stattfinden, bevor der AN wieder in das Land reisen kann?

Richtig, eine neue Entsendung der- oder desselben Beschäftigten in denselben EU/EWR-Staat/Schweiz nach Ablauf von 24 Monaten ist erst wieder zwei Monate nach Ende des Entsendezeitraums möglich.

Ab welcher Länge einer Unterbrechung gilt eine Entsendung in denselben unterbrochen?

Eine Unterbrechung der Entsendung wegen Krankheit, Urlaub, Weiterbildung für Zeiträume von bis zu zwei Monaten hat keine Auswirkung auf die Entsendung. Erst bei einer Dauer von länger als zwei Monaten gilt die Entsendung als beendet.

Ich habe eine Frage: Wir sind im grenznahen Bereich; Arbeitnehmer eines deutschen Unternehmens soll langfristig bei einem deutschen Unternehmen in Deutschland angestellt werden. Er soll jedoch nicht nur für Deutschland, sondern auch für die Schweizer Schwestergesellschaft zuständig sein. Tätigkeit ist sowohl in Deutschland ca. 50% und in der Schweiz mit 50% auch vor Ort. Ist bei Überschreitung der 24 Monate die Schweiz dann für die Rechtsvorschriften verantwortlich, oder schon vorher?

Hierbei handelt es sich auf den ersten Blick um eine Person, die gewöhnlich in mehreren Mitgliedsstaaten beschäftigt ist. Dies liegt immer dann vor, wenn die Beschäftigung regelmäßig wiederkehrend an mindestens einem Tag im Monat oder an mindestens fünf Tagen im Quartal in mehr als einem Staat ausgeübt wird. In diesem Fall kann die DVKA, unabhängig von konkreten Einzeleinsätzen, eine längerfristige A1-Bescheinigung für die Mitgliedsstaaten ausstellen, in denen die Person gewöhnlich eingesetzt wird.

Man könnte also immer wieder jemand neues für 12 Monate nahtlos entsenden?

Hierbei ist das Ablöseverbot zu beachten. Die Ablösung einer entsandten Person durch eine andere entsandte Person ist unzulässig. Einzige Ausnahme: Die Entsendezeit der oder des abzulösenden Beschäftigten ist noch nicht abgelaufen.

Ist auch eine A1-Bescheinigung für Länder zu beantragen, die nur durchfahren werden, um in ein anderes Land zu gelangen?

Bei sogenannten Transitländern ist entscheidend, ob die berufliche Tätigkeit bei Durchreisen durch Transitländer tatsächlich ausgeübt wird. Ist dies nicht der Fall, wird keine A1-Bescheinigung für den betreffenden Staat benötigt. Dienstliche Telefongespräche oder E-Mails während des Transits sind marginal und bleiben außer Betracht. Wenn beispielsweise ein Handwerker, der seine Beschäftigung in Deutschland ausübt, einen Auftrag oder eine befristete Tätigkeit in Spanien übernimmt und hierfür mit dem Auto von Deutschland über Frankreich zu seinem Zielort in Spanien fährt, benötigt er für Frankreich keine A1-Bescheinigung, weil er seine Tätigkeit dort nicht ausübt. Ein LKW-Fahrer, der aber von Deutschland über Frankreich nach Spanien fährt, um dort Ware auszuliefern, übt hingegen seine Tätigkeit, den Transport von Gütern, auch während der Durchfahrt durch Frankreich aus. Er benötigt die A1-Bescheinigung deshalb nicht nur für Spanien, sondern auch für Frankreich.

Wir haben ein Taxiunternehmen in Grenznähe. Wenn ein Fahrgast spontan ins Ausland möchte, dann kann die A1-Bescheinigung vorab nicht beantragt werden. Der Fahrer ist aber maximal 1 Stunde im Ausland. Muss trotzdem für jede Fahrt hinterher eine A1-Bescheinigung beantragt werden?

Auch hier wird eine A 1 Bescheinigung benötigt, für diese Fälle macht es aber Sinn durch die DVKA prüfen zu lassen ob eine A1-Bescheinigung für „gewöhnlich in mehreren Mitgliedsstaaten Beschäftigte“ ausgestellt werden kann. Diese ist unabhängig von konkreten Einsätzen und kann auch für einen längeren Zeitraum als die gewohnten 24 Monate (bis zu 5 Jahre) ausgestellt werden. Bitte wenden Sie sich hierzu an die DVKA.

Wo beantrage ich die A1-Bescheinigung bei privat Versicherten?

Für privat krankenversicherte geht der Antrag an den Träger der gesetzlichen Rentenversicherung: an die DRV Bund, die DRV Knappschaft Bahn-See oder an den zuständigen Regionalträger der DRV.

Folie 4: UK ist nicht mehr Mitglied im EWR / EU. Das heißt, die vorgestellten Regeln gelten nicht für eine Entsendung nach UK?

Das Vereinigte Königreich und die EU haben sich auf ein Handels- und Kooperationsabkommen geeinigt, das die Beziehungen nach dem Brexit regelt. Darin wurde vereinbart, dass EU-Mitgliedstaaten hinsichtlich der Sozialversicherungssysteme beantragen können, das Entsendungssystem in seiner jetzigen Form für einen Zeitraum von bis zu 15 Jahren fortzuführen. Deutschland hat davon Gebrauch gemacht, sodass die bisherigen Entsenderegelungen nach EU-Recht weiterhin angewandt werden. Konkret bedeutet das, dass für entsandte Arbeitnehmer weiterhin das deutsche Sozialversicherungsrecht gilt, wenn sie in das Vereinigte Königreich entsandt werden, sofern auch die anderen Entsendevoraussetzungen erfüllt sind.

Wie lange muss ich die A1-Bescheinigungen nach dem Ende der Entsendung aufbewahren?

A1-Bescheinigung sind analog den übrigen Unterlagen bis zum Ablauf des Kalenderjahres aufzubewahren, das auf die letzte Betriebsprüfung folgt (§ 28f und § 28p SGB IV).

Grundsätze Entsendungen und Arbeitsrecht

Folie 23: Kann der Beschäftigte bei einem 2-Vertrags-Modell nur den Entsendevertrag kündigen? Hat dann der Anstellungsvertrag weiterhin Bestand und lebt dieser wieder auf? Muss dieser durch den Arbeitnehmer gesondert gekündigt werden?

Ja, wenn der "Entsendevertrag" gekündigt wird, lebt der ruhende AV wieder auf. Grundsätzlich kann der Entsendevertrag auch gekündigt werden. Abweichendes kann vereinbart werden.

Wenn ein AN an einem Tag in der Woche 2 Stunden in Frankreich ist und dann 6 Stunden in Deutschland weiterarbeitet: Reicht dann im Arbeitsvertrag aus, dass der AG berechtigt ist dem AN in beiderseitigem Interesse entsprechende Tätigkeiten zu übertragen?

Das muss im konkreten Einzelfall entschieden werden. Grundsätzlich ist es aber möglich, diesen Fall über einen Vertrag "laufen zu lassen".

Gilt das Nachweisgesetz auch für die tägliche (morgens Hinfahrt / abends Rückfahrt) Entsendungen von Arbeitskräften ins benachbarte Luxemburg?

Ja, das Nachweisgesetz gilt auch in diesen Fällen. Die besonderen Nachweispflichten gelten aber erst, wenn die Tätigkeit im Ausland ununterbrochen mindestens vier Wochen andauert.

Als deutsche Firma für eine kurze Entsendung im Ausland. In Deutschland kein Feiertag, aber im Land der Entsendung ist ein Feiertag. Muss man hier dann Feiertagsstunden bzw. Feiertagszuschlag wie in diesem Ausland üblich zahlen? Wenn ja, auch nur für Fahrzeiten im Ausland?

Grundsätzlich gilt, dass maßgeblich die Feiertage am Tätigkeitsort sind. Die Vergütung richtet sich dann nach der zugrundeliegenden Vereinbarung oder zwingenden Regelungen im Ausland.

Brauche ich ausdrücklich für Entsendungen nach China, die 4-6 Wochen dauern, einen Vertrag? Greift hier auch das Nachweisgesetz?

Ja, hier sollte ein Entsendevertrag geschlossen werden, in dem es Vereinbarungen zu den üblichen Regelungsbereichen gibt (bspw. Arbeitszeiten, Erreichbarkeiten, Kostenerstattungen bzw. -übernahmen). Das Nachweisgesetz gilt, auch bzgl. der erweiterten Nachweispflichten, weil die Tätigkeit im Ausland mehr als 4 Wochen dauert.

Erleichterungen für Grenzgänger im Homeoffice

Wie sieht es aus, wenn ein MA "Homeoffice" im Ausland (ein EU-Staat) machen möchte und zwischen Deutschland und dem EU-Staat hin- und herpendelt? Gilt dafür auch die Bescheinigung der DVKA?

Für Grenzgänger kann auf Antrag bei Homeoffice-Tätigkeit im Wohnsitzstaat von mindestens 25 Prozent, aber weniger als 50 Prozent (also bis 49,99 Prozent) der gesamten Arbeitstätigkeit eine Ausnahmereinbarung bei der DVKA beantragt werden, dass weiterhin das SV-Recht des Staats, in dem der Arbeitgeber seinen Betriebsitz hat, gelten soll. Den elektronischen Antrag bei der DVKA finden Sie hier:

https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege_finden/abschluss_ausnahmereinbarung/abschluss_ausnahmereinbarung.html. Ansonsten gelten die üblichen Regelungen für Entsendungen.

Wie verhält sich das bei Mitarbeitern, die nach Ungarn entsendet werden, und diese dort überwiegend im Home-Office tätig sind?

Ungarn hat das multilaterale Rahmenabkommen für Grenzgänger im Homeoffice aktuell noch nicht unterzeichnet, es verbleibt also bei den bisherigen Regelungen wonach die Sozialversicherung über das Wohnland abzuwickeln ist, wenn ein wesentlicher Teil der Tätigkeit (mind. 25%) im Wohnland ausgeführt wird. Die vollständige Liste finden Sie immer aktuell unter dem Link zu <https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland> den wir Ihnen auch auf der Folie aufgeführt haben.

Mobiles Arbeiten - zwingende Erfassung der Arbeitszeit: Wie ist es damit?

Das Bundesarbeitsgericht (Beschluss vom 13.9.2022, Az. 1 ABR 22/21) hat entschieden, dass die Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen ist. Das betrifft auch die Mobile Arbeit.

Workation und Homeoffice im Ausland

Wie ist das mit Norwegen und dem Steuerrecht? Gilt dort nicht die Regel, dass ab Tag 1 eine Einkommenssteuererklärung abgegeben werden muss?

Nach Doppelbesteuerungsabkommen mit Norwegen ist generell die 183 Tage Regelung während eines Zeitraums von 12 Monaten zu beachten. Ob es nach norwegischen nationalen Grundsätzen weitere Regeln zu beachten sind, können wir aus deutscher Sicht nicht beantworten. Das wäre mit dem Steuerberater in Norwegen zu klären.

Welche Zusatzversicherung sollte man für Homeoffice im Ausland abschließen? Gibt es Empfehlungen?

Sozialversicherungsrechtlich ist auf alle Fälle der Abschluss einer Auslandskrankenversicherung zu empfehlen. Sie übernimmt im Krankheitsfall den Krankenrücktransport nach Deutschland, was die gesetzlichen Versicherungen nicht tun dürfen. Bei Abschluss sollte man darauf achten, dass der „medizinisch sinnvolle“ Rücktransport versichert ist und nicht nur der „medizinisch notwendige“. Darüber hinaus werden auch sonstige Kosten in voller Höhe übernommen, während die gesetzlichen Kassen häufig nur Kosten von festgelegten Vertragsärzten bis zu einem bestimmten Satz erstatten dürfen. Hierzu berät Sie gerne jede AOK vor Ort. Den Kontakt finden Sie unter www.aok.de/fk/kontakt.

Workation: Wer ist im Falle der Rückbeorderung verantwortlich für die Kosten der Rückreise?

Wie eben besprochen, grundsätzlich der AN, aber abweichende Vereinbarungen sind zulässig.

Sind unsere Mitarbeiter im Ausland über die BG unfallversichert oder muss hier etwas spezielles vereinbart sein oder beantragt werden?

Soweit die im Seminar dargestellten Voraussetzungen für eine Entsendung eingehalten werden, verbleibt es bei der Geltung des deutschen Sozialversicherungsrechts einschließlich der gesetzlichen Unfallversicherung. Liegt keine Entsendung vor, besteht die Möglichkeit des Abschlusses einer Auslandsunfallversicherung (§ 140 Abs. 2 und 3 SGB VII).

Folie 38: Können Sie bitte nochmal kurz erläutern, was der Freiwilligkeitsvorbehalt bedeutet?

Freiwilligkeitsvorbehalt bedeutet, dass der AG berechtigt ist, die Leistung (hier Gewährung der Workation-Möglichkeit) mit Wirkung für die Zukunft auch wieder einzustellen und dass für den AN aus der Gewährung keine Ansprüche auf Workation in der Zukunft erwachsen.

Fallstricke bei Auslandseinsätzen vermeiden

Wie lange im Nachhinein ist die Beantragung möglich?

Eine feste zeitliche Grenze wurde durch den EuGH nicht festgelegt, es wurde nur bestätigt, dass eine nachträgliche Beantragung im Einzelfall möglich ist. Wichtig aber: Es geht hier nur um nicht-regelmäßige kurzfristig anberaumte und/oder kurzzeitige Geschäftsreisen und andere sehr kurze Entsendezeiträume bis zu einer Woche. Für alle längeren Entsendungen ist die Bescheinigung weiterhin im Vorfeld zu beantragen.

Was könnte passieren, wenn keine A1-Bescheinigung beantragt wird?

Mögliche Folgen von fehlenden A1-Bescheinigungen wären die Nachzahlung der SV-Beiträge, je nach Zielland können hohe Geldstrafen fällig werden oder sogar Arbeitsverbote verhängt werden.

Wie lange muss ich die A1 aufbewahren?

Die A1-Bescheinigung muss vom Arbeitgeber bis zum Ablauf des Kalenderjahres aufbewahrt werden, das auf die letzte Betriebsprüfung folgt (§ 28 f. und § 28p SGB IV), sofern sie in den geprüften Jahren ausgestellt wurde.

Wird die A1-Bescheinigung auch noch für die Transitländer benötigt?

Entscheidend ist, ob die berufliche Tätigkeit bei Durchreisen durch Transitländer tatsächlich ausgeübt wird. Ist dies nicht der Fall, wird keine A1-Bescheinigung für den betreffenden Staat benötigt. Dienstliche Telefongespräche oder E-Mails während des Transits sind marginal und bleiben außer Betracht.

Reicht die A1-Bescheinigung oder muss zusätzlich noch Arbeitsvertrag/Gehaltsabrechnung mitgeführt werden (digital/papierhaft)?

Als Nachweis der Sozialversicherung genügt die Bescheinigung A1. Allerdings kann es in den einzelnen Ländern zusätzliche spezielle Mitführungspflichten geben, z. B. für Österreich unter https://www.entsendeplattform.at/cms/Z04/Z04_5.5/formalitaeten/unterlagen nachzulesen.

Ich habe gehört, dass man zur A1-Bescheinigung ebenso eine EU-Meldung machen muss. Damit ist wahrscheinlich die Meldung bei Dienstleistungen in den einzelnen Ländern gemeint?

Ja richtig. Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden für Dienstleistungen ins EU-Ausland schicken, das Erbringen von Dienstleistungen nach der Definition des Ziellandes bei den örtlichen Behörden melden. Die genauen Regelungen sind hier von Land zu Land unterschiedlich also empfiehlt sich hier immer die konkrete Abklärung je Zielland z.B. über die Merkblätter der DVKA zu „Arbeiten in...“ unter https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/merkblaetter_arbeiten_in/merkblaetter_arbeiten_in.html.

Wer zahlt die Strafe bei Nicht-Mitführen der A1 Bescheinigung? MA melden nicht immer bei uns ihre Dienstreise...

Die Meldepflichten liegen beim Arbeitgeber. Wir empfehlen dringend, hier für klare innerbetriebliche Regelungen zu sorgen.

Folie 44: Gelten die Meldepflichten nur für Dienstreisen/Entsendungen oder auch für Workation?

Die Meldepflichten unterscheiden hier nicht zwischen Entsendung auf Anweisung des Arbeitgebers oder während Workation, also ja, die weiteren Meldepflichten z.B. bei Erbringung von Dienstleistungen im Zielland, gelten analog - egal wer wen ins Ausland schickt.

Elektronisches A1-Verfahren

Warum können A1-Bescheinigungen des Mitarbeiters türkischer Staatsangehörigkeit z.B. in die Schweiz oder Türkei nicht elektronisch beantragt werden? Nach Niederlanden o.ä. jedoch schon?

Für Drittstaaten erfolgt das Antragsverfahren derzeit noch in Papierform (Anträge finden Sie auf der Homepage der DVKA unter www.dvka.de), eine Umsetzung des elektronischen Verfahrens ist aber nach derzeitigem Stand ab 01.01.2026 geplant. Dazu halten wir Sie auch gerne in unserer Online-Seminar-Reihe zum Jahreswechsel „Trends & Tipps 2025“ auf dem Laufenden.