

Mandanten-Info

Entsendungen
ins europäische
Ausland

A1-Bescheinigung für Entsendungen ins europäische Ausland

Die wichtigsten neuen Rechtsgrundlagen im Überblick



Mandanten-Info

**A1-Bescheinigung für Entsendungen
ins europäische Ausland**

Inhalt

1. Auswirkungen von Entsendungen in der Sozialversicherung.....	1
2. Grundsätzliches zum A1-Verfahren	2
2.1 Allgemein.....	2
2.2 Entsendungen in EU- oder EWR-Mitgliedstaaten	3
2.3 Sozialversicherungsrechtliche Definition einer Entsendung.....	5
2.4 Entsendung im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses	6
2.5 Merkmale für das Vorliegen eines in Deutschland (fort-)bestehenden Beschäftigungsverhältnisses.....	7
2.6 Entsendung im Voraus durch Vertrag oder Eigenart der Beschäftigung begrenzt	9
2.7 Zeitliche Höchstdauer für Entsendungen im EU-Raum	9
2.8 Ausnahmeregelung und Ablöseverbot.....	10
2.9 Längere Unterbrechung einer Entsendung	11
2.10 Zuständige Stellen zur Beantragung von A1-Bescheinigungen	11
3. Elektronisches A1-Verfahren	13
3.1 Pflicht zur elektronischen Beantragung.....	13
3.2 Elektronische Rückmeldung der A1-Bescheinigung	14
4. Verfahrensvereinfachungen ab 01.01.2020.....	14
5. Geplante Ausweitung des elektronischen A1-Verfahrens.....	16
6. Auswirkungen des Brexit auf A1-Bescheinigungen	17

1. Auswirkungen von Entsendungen in der Sozialversicherung

Die Entsendung eines Arbeitnehmers ins Ausland wirft arbeits-, lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragen auf. Hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Regelungen hat jeder EU-Mitgliedstaat sein eigenes Sozialversicherungssystem. Nach dem sog. Territorialitätsprinzip gelten die Vorschriften über die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung grundsätzlich nur für Personen, die im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches eine Beschäftigung tatsächlich ausüben. Das deutsche Sozialversicherungsrecht gilt damit nur, wenn eine Beschäftigung innerhalb der Grenzen des deutschen Staatsgebiets ausgeübt wird. Das würde bedeuten, wer außerhalb seines Heimatlandes im Rahmen einer vorübergehenden Entsendung arbeitet, müsste im Ausland auch Versicherungsbeiträge nach dem jeweiligen Sozialversicherungssystem des Einsatzlandes zahlen. Als Ausnahme von diesem Prinzip regelt § 4 SGB IV die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften zur Sozialversicherung bei einer Entsendung aus Deutschland heraus. Folgerichtig schließt § 5 SGB IV bei einer Entsendung eines Arbeitnehmers von einem ausländischen Unternehmen nach Deutschland die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften aus.

Damit nicht in mehreren Mitgliedstaaten Versicherungsbeiträge gezahlt werden müssen, gelten bei einem vorübergehenden grenzüberschreitendem Arbeitseinsatz innerhalb der EU jeweils die Rechtsvorschriften nur eines EU-Mitgliedstaats. Zum Nachweis, dass für Entsendungen ins Ausland die versicherungsrechtlichen Regelungen des Entsendestaates weiter gelten, wurde die A1-Bescheinigung eingeführt. Die A1-Bescheinigung wird auch Entsendebescheinigung genannt. Die korrekte Bezeichnung lautet „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften (A1)“. Eine Entsendung i. S. der Sozialversicherung, die eine A1-Bescheinigung erforderlich macht, ist bei nicht selbstständig tätigen Arbeitnehmern als auch im Rahmen einer selbstständigen Erwerbstätigkeit möglich.

2. Grundsätzliches zum A1-Verfahren

2.1 Allgemein

Das A1-Verfahren sieht vor, dass der Arbeitgeber vor einer beabsichtigten Entsendung die für den Arbeitnehmer jeweils zuständige Einzugsstelle zu informieren hat. Diese prüft bei Entsendungen innerhalb der EU, ob eine Entsendung im Sinne der Verordnung (EG) 883/2004 vorliegt und ob die deutschen Rechtsvorschriften für die Zeit der Auslandsbeschäftigung weiterhin anzuwenden sind. Um zu belegen, dass für den entsandten Arbeitnehmer während des Auslandseinsatzes weiterhin ausschließlich das Sozialversicherungsrecht des Entsendestaats einschlägig ist, muss die A1-Bescheinigung beantragt werden. Die A1-Bescheinigung dient dem entsendeten Arbeitnehmer im EU-Ausland als Nachweis darüber, dass für den Arbeitnehmer in Deutschland ein Sozialversicherungsschutz besteht. Der Arbeitnehmer muss sich dann nicht bei der Sozialversicherung des ausländischen Staates anmelden.

In der Praxis problematisch bzw. verwaltungsaufwändig ist, dass eine A1-Bescheinigung unabhängig von der Dauer der beruflichen Tätigkeit zu beantragen und vom Arbeitnehmer im Ausland mitzuführen ist. Es kommt nicht darauf an, ob es sich um einen mehrmonatigen Arbeitseinsatz im Ausland handelt oder der Arbeitnehmer lediglich an einem mehrstündigen Vor-Ort-Meeting teilnimmt. Das hat zur Folge, dass im Grunde **jeder beruflich bedingte Grenzübertritt** die Beantragung und Mitführung einer A1-Bescheinigung erforderlich macht.

Hinweis

Zur Bürokratieentlastung war Anfang 2019 auf europäischer Ebene für Aufenthalte von nur wenigen Stunden eine Lockerung der Vorschriften im Gespräch. Allerdings wurde der Vorschlag vom Ausschuss der Ständigen Vertreter des Rats abschließend nicht angenommen.

Aktuell ist festzustellen, dass Arbeitnehmer im EU-Ausland verstärkt überprüft werden, ob entsprechende A1-Bescheinigungen vorgelegt werden können. Diese Kontrollen erfolgen beispielsweise auf Baustellen, bei der Anreise an den Flughäfen oder die Prüfer sprechen in Business-Hotels ausländische Hotelgäste an, ob es sich um einen beruflichen Aufenthalt handelt. Kann eine A1-Bescheinigung nicht vorgelegt werden, kann der Zutritt zur Baustelle, zum Firmen- oder Messegelände im Ausland versagt werden und es drohen dem Unternehmen empfindliche Verwarnungsgelder.

2.2 Entsendungen in EU- oder EWR-Mitgliedstaaten

Seit dem 01.05.2010 gilt im EU-Raum die EG-Verordnung Nr. 883/2004 über soziale Sicherheit innerhalb der EU; diese ist für folgende EU/EWR-Mitgliedstaaten maßgeblich:

- **EU-Mitgliedstaaten:** Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn, Zypern (griechischer Teil)
- **EWR-Mitgliedstaaten:** Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz.

Darüber hinaus gilt die EG-Verordnung Nr. 883/2004 auch für Drittstaatsangehörige, die ihren rechtmäßigen Wohnsitz in einem EU-Mitgliedstaat haben und in der Europäischen Union von einem grenzüberschreitenden Sachverhalt betroffen sind. Allerdings bestehen für Drittstaatsangehörige zahlreiche Ausnahmeregelungen. Zum konkreten Geltungsbereich der EG-Verordnung Nr. 883/2004 gilt es für einige EU/EWR-Mitgliedstaaten die nachfolgend genannten länderspezifischen Besonderheiten zu beachten.

- **Dänemark:** Hoheitsgebiet des Königreichs Dänemark ohne die Färöer-Inseln und Grönland.
- **Finnland:** Hoheitsgebiet der Republik Finnland (einschließlich Åland-Inseln).

- **Frankreich:** Hoheitsgebiet der Republik Frankreich in Europa, Korsika sowie die überseeischen Departements Französisch-Guyana, Guadeloupe, Martinique, Réunion, Saint Barthelmy, Saint Martin; ohne die überseeischen Territorien (französische Gebiete in Australien und der Antarktis, Französisch-Polynesien, Mayotte, Neukaledonien, St. Pierre et Miquelon, Wallis et Futuna) und ohne das Fürstentum Monaco und Andorra.
- **Italien:** Hoheitsgebiet der Republik Italien. Nicht erfasst werden der Vatikanstaat und San Marino.
- **Malta:** Hoheitsgebiet der Republik Malta einschließlich der Insel Gozo.
- **Niederlande:** Hoheitsgebiet des Königreichs der Niederlande. Nicht erfasst werden die Niederländischen Antillen (Cúracao, Bonaire, Salsa, Sint Eústatius und der südliche Teil der Insel St. Maarten) sowie Aruba.
- **Norwegen:** Hoheitsgebiet des Königreichs Norwegen; nicht erfasst wird das Gebiet Svalbard (Spitzbergen und Bäreninsel).
- **Portugal:** Hoheitsgebiet der portugiesischen Republik. Hierzu gehören auch die Azoren (Corvo, Flores, Faial, Pico, S. Jorge, Terceira, Graciosa, S. Miguel, Formigas, Santa Maria) und Madeira (einschließlich Desertas, Selvagens, Porto Santo).
- **Spanien:** Hoheitsgebiet des Königreichs Spanien einschließlich Balearen (Cabrera, Ibiza, Formentera, Mallorca und Menorca) die Kanarischen Inseln (Fuerteventura, Gran Canaria, El Hierro, La Gomera, La Palma, Lanzarote und Teneriffa) sowie die nordafrikanischen Provinzen Ceuta und Melilla. Nicht erfasst wird das Protektorat Tétuan und Andorra.
- **Zypern:** Hoheitsgebiet des südlichen Teils der Republik Zypern. Nicht erfasst werden Akrotiri und Dhekelia.

- **Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland:** Das Hoheitsgebiet des Vereinigten Königreichs von Großbritannien einschließlich der Gebiete England, Schottland, Wales, Nordirland, Gibraltar. Nicht erfasst werden die britischen Kanalinseln und die Insel Man.

2.3 Sozialversicherungsrechtliche Definition einer Entsendung

Für den zeitlich befristeten Auslandseinsatz von Arbeitnehmern existieren unterschiedliche Bezeichnungen, wie z. B. Delegation, Abordnung, Versetzung, Dienstreise, Entsendung. Für das Sozialversicherungsrecht richtet sich die Definition des Begriffs der Entsendung ausschließlich nach § 4 SGB IV. Der § 4 SGB IV regelt, dass die Vorschriften über die Versicherungspflicht in der deutschen Sozialversicherung auch dann gelten, wenn ein Arbeitnehmer im Rahmen **eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ins Ausland entsandt wird**; dies gilt gleichermaßen für Personen die vorübergehend eine selbstständige Tätigkeit im Ausland ausüben. Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass eine Entsendung i. S. des SGB IV die im Voraus geplante zeitliche Befristung sowie den Rückkehrwillen des Arbeitnehmers voraussetzt.

Hinweis

Im Arbeits- und im Steuerrecht wird der Begriff Entsendung i. d. R. für längerfristige mehrmonatige oder auch mehrjährige Beschäftigungen eines Arbeitnehmers im Ausland verwendet. Dies trifft auf die sozialversicherungsrechtliche Definition des Begriffs Entsendung nicht zu. Bereits ein kurzer beruflicher Aufenthalt im Ausland, um z. B. an einer Besprechung teilzunehmen erfüllt bereits den versicherungsrechtlichen Tatbestand einer Entsendung für den eine A1-Bescheinigung zu beantragen ist.

2.4 Entsendung im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses

Eine Entsendung i. S. des Sozialversicherungsrechts setzt voraus, dass die Beschäftigung durch ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland (sog. Inlandsunternehmen) erfolgt. Auf die Rechtsform des Unternehmens (z. B. AG, GmbH etc.) kommt es nicht an. Die Entsendung muss infolge der Eigenart der Beschäftigung oder aber vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt sein. Die Bedeutung des Begriffs „Sitz“ des Unternehmens i. S. der EG-Verordnung Nr. 883/2004 wurde dahingehend definiert, dass damit der satzungsmäßige Sitz gemeint ist bzw. sich auf die Niederlassung bezieht, an dem die wesentlichen Entscheidungen des Unternehmens getroffen und die Handlungen zu dessen zentraler Verwaltung vorgenommen werden. Bei der Bestimmung des Sitzes einer Gesellschaft sind insb. bei komplexen Firmenstrukturen eine Vielzahl von Faktoren zu berücksichtigen. Um Missbrauch zu verhindern, muss das entsendende Unternehmen in Deutschland gewöhnlich tätig sein, d. h. dort eine nennenswerte Unternehmenstätigkeit ausüben. Dadurch soll im Grunde ausgeschlossen werden, dass es sich bei dem entsendenden Unternehmen lediglich um eine „Briefkastenfirma“ handelt.

Mit dem Begriff der „Beschäftigung“ ist eine nichtselbstständige, in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit geleistete Arbeit gemeint. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind nach § 7 eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers. Der nur vorübergehend im Ausland Beschäftigte muss organisatorisch (weiter) in den Betrieb in Deutschland eingegliedert bleiben. Neben der Eingliederung und der Weisungsabhängigkeit zum inländischen Arbeitgeber ist ein weiteres Indiz für eine Entsendung, dass die Zahlung des Arbeitsentgelts weiterhin durch den Betrieb im Inland erfolgt. Unschädlich ist es, wenn das Weisungsrecht des inländischen Arbeitgebers hinsichtlich Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung der Arbeit durch eine infolge des Auslandseinsatzes gelockerte Form besteht.

Hinweis

Grundsätzlich kommt es für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung einer Entsendung nicht auf die steuerliche Beurteilung an. Sofern infolge eines anzuwendenden Abkommens zur Vermeidung der Doppelbesteuerung (DBA) der Arbeitslohn nicht (mehr) dem Lohnsteuerabzug in Deutschland unterliegt, ist dies hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung einer Entsendung ohne Belang.

2.5 Merkmale für das Vorliegen eines in Deutschland (fort-)bestehenden Beschäftigungsverhältnisses

Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung wird für das weitere Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses in Deutschland insbesondere vorausgesetzt, dass

- der vorübergehend im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer organisatorisch in den Betrieb des entsendenden Arbeitgebers eingegliedert bleibt und wesentliche Elemente eines Beschäftigungsverhältnisses erfüllt werden,
- sich der arbeitsvertragliche Anspruch auf Arbeitsentgelt gegen den entsendenden Arbeitgeber richtet und
- der entsendende Arbeitgeber das Arbeitsentgelt tatsächlich wirtschaftlich trägt und berechtigt ist, diese als Betriebsausgabe steuerlich geltend zu machen.

Ob diese Voraussetzungen vorliegen, ist grundsätzlich einzelfallbezogen zu prüfen. Maßgeblich sind stets die tatsächlichen Verhältnisse. Bei der Prüfung, ob der Arbeitnehmer in den Betrieb des entsendenden Arbeitgebers eingegliedert bleibt und wesentliche Elemente eines Beschäftigungsverhältnisses auch während der Entsendung erfüllt sind, ist die faktische Ausgestaltung der Weisungsverhältnisse von wesentlicher Bedeutung. Sofern der entsen-

dende Arbeitgeber allein weisungsbefugt bleibt, unter Umständen auch in einer durch die Auslandstätigkeit bedingten abgeschwächten Form, ist weiterhin von einer Eingliederung in den Betrieb des entsendenden Arbeitgebers auszugehen. Ein wesentliches Merkmal für das weitere Vorliegen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ist, dass sich der arbeitsrechtliche Entgeltanspruch weiterhin allein gegen den entsendenden Arbeitgeber richtet und dieser das Arbeitsentgelt auch wirtschaftlich trägt.

Beispiel: Ein deutsches Unternehmen schickt eine Arbeitnehmerin zeitlich befristet nach Polen, um dort in der Tochtergesellschaft des Unternehmens für 18 Monate ein Projekt zu betreuen. Der Arbeitsvertrag mit dem deutschen Unternehmen wird für die Zeit ihrer Tätigkeit in Polen ausgesetzt. Die Arbeitnehmerin schließt für die Dauer ihrer Tätigkeit in Polen einen Arbeitsvertrag mit der polnischen Tochtergesellschaft. Darin ist u. a. geregelt, dass die Arbeitnehmerin den Weisungen der polnischen Tochtergesellschaft unterliegt. Auch das Gehalt der Arbeitnehmerin wird von dem polnischen Unternehmen ausgezahlt.

Ergebnis: Es liegt keine Entsendung vor, da ein ausgesetztes Beschäftigungsverhältnis keine ausreichende arbeitsrechtliche Bindung darstellt, um die weitere Anwendung der Rechtsvorschriften des Entsendestaats (Deutschland) zu begründen. Die Arbeitnehmerin unterliegt den Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaats (Polen).

Als relevantes Beschäftigungsverhältnis i. S. des A1-Bescheinigungsverfahrens gelten auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs). Zuständig für die Beantragung der A1-Bescheinigung ist jedoch nicht Minijob-Zentrale. Ist der Minijobber gesetzlich krankenversichert, ist die Krankenkasse zuständig. In allen anderen Fällen stellt der jeweilige Rentenversicherungsträger die A1-Bescheinigung aus. Sofern der Minijobber zusätzlich berufsständisch versorgt ist, ist der Antrag an die Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen zu senden.

2.6 Entsendung im Voraus durch Vertrag oder Eigenart der Beschäftigung begrenzt

Wesentliches Merkmal einer Entsendung ist die fortbestehende Inlandsintegration bei im Voraus zeitlich begrenzter Beschäftigung im Ausland. Das bedeutet, es dürfen keine Anhaltspunkte dagegensprechen, dass der Arbeitnehmer nach dem Auslandseinsatz nach Deutschland zurückkehrt und hier weiter beschäftigt wird. Wird der im Voraus zeitlich begrenzte Auslandseinsatz für eine wiederum im Voraus begrenzte Zeit verlängert, kann weiterhin von einer Entsendung ausgegangen werden, sofern keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass sich weitere Verlängerungen (sog. Kettenentsendungen) anschließen werden. Die zeitliche Begrenzung einer Entsendung als auch Angaben über die Eigenart der Beschäftigung sind schriftlich niederzulegen.

2.7 Zeitliche Höchstdauer für Entsendungen im EU-Raum

Nach Artikel 12 Abs. 1 der EG-Verordnung Nr. 883/2004 handelt es sich um eine Entsendung in einen anderen EU-Mitgliedstaat, nach Island, Liechtenstein, Norwegen oder in die Schweiz, wenn diese von vornherein **nicht für länger als 24 Monate** vorgesehen ist. Steht bei Beginn bereits fest, dass die Beschäftigung im europäischen Ausland diese Frist überschreitet, liegt keine Entsendung vor.

Beispiel: Ein Unternehmen aus Deutschland entsendet 5 Arbeitnehmer zeitlich befristet von ihrem bisherigen Beschäftigungsort in Köln nach Belgien. Die Dauer der Beschäftigung in Belgien wird vom 01.07.2020 bis 31.12.2021 betragen. Der Arbeitslohn der Arbeitnehmer wird auch weiterhin vom deutschen Arbeitgeber bezahlt.

Ergebnis: Die 5 Arbeitnehmer werden in ein Mitgliedsland der EU entsandt. Die Entsendedauer übersteigt nicht 24 Monate. Die sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen zur Anwendung der Verordnung 883/2004 sind erfüllt. Für die 5 Arbeitnehmer gelten die deutschen Sozialversicherungsrechtvorschriften für die Dauer der Entsendung nach Belgien uneingeschränkt weiter. Der Arbeitgeber hat für die 5 Arbeitnehmer eine A1-Bescheinigung zu beantragen.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer ist bei einem deutschen Unternehmen am Betriebssitz in München versicherungspflichtig beschäftigt. Sein Arbeitgeber entsendet ihn für die Zeit vom 01.07.2020 bis 31.12.2022 nach Österreich und zahlt auch weiterhin das Gehalt in Deutschland.

Ergebnis: Der Entsendezeitraum beträgt mehr als 24 Monate und übersteigt somit die zulässige Höchstgrenze. Der Arbeitnehmer unterliegt somit ab dem 01.07.2020 den österreichischen Rechtsvorschriften.

Eine nur kurzzeitige Aussetzung der Tätigkeit während des Entsendezeitraums gleich aus welchen Gründen (z. B. Urlaub, Krankheit, Lehrgänge beim entsendenden Unternehmen usw.) stellt keine Unterbrechung dar, die eine Verlängerung der Entsendung rechtfertigt. Der Entsendezeitraum endet genau zum geplanten bzw. beantragten Termin, unabhängig von der Zahl und der Dauer der Ereignisse, die zu einer kurzzeitigen Aussetzung der Tätigkeit geführt haben.

2.8 Ausnahmeregelung und Ablöseverbot

Stellt sich im Laufe der Entsendung heraus, dass diese länger als 24 Monate dauern wird, sind ab dem Beginn des 25. Monats die Rechtsvorschriften des Entsendestaats nicht mehr anzuwenden. Eine Verlängerung des Entsendezeitraums über 24 Monate hinaus ist i. d. R. nicht möglich. Allerdings besteht die Möglichkeit eine einzelfallbezogene **Ausnahmeregelung** zu vereinbaren. Soll eine solche Ausnahmeregelung für den Einzelfall vereinbart werden, wendet sich der Arbeitgeber oder der eingebundene steuerliche Berater an die DVKA, damit diese eine Einzelfallprüfung einleitet. Sofern im Rahmen dieser Einzelfallprüfung beide betroffene Mitgliedstaaten der Ausnahmeregelung zustimmen, können die Rechtsvorschriften des Entsendestaates ab dem 25. Monat weiter angewendet werden.

Wie zuvor genannt beträgt die maximale Entsendedauer eines Arbeitnehmers 24 Monate. Anschließend muss der Arbeitnehmer nach Deutschland zurückkehren oder für ihn gilt zukünftig das

ausländische Sozialversicherungsrecht. Soll nach dem Ende des Entsendezeitraums ein anderer Arbeitnehmer entsandt werden, um die Stelle des zuvor Entsandten zu übernehmen bzw. um den zurückkehrenden Mitarbeiter abzulösen, beginnt für diesen Arbeitnehmer kein neuer Entsendezeitraum. Mit diesem **Ablöseverbot** soll verhindert werden, dass die Entsendezeiträume unzulässig verlängert werden. Maßgeblich ist, ob der Arbeitnehmer einen anderen entsandten Arbeitnehmer ablöst und beide die gleiche Tätigkeit ausüben.

2.9 Längere Unterbrechung einer Entsendung

Eine nur kurzzeitige Unterbrechung einer Entsendung z. B. aufgrund von Urlaub, Krankheit oder Berichterstattung wirkt sich nicht auf die Entsendung aus. Der Entsendezeitraum wird durch solche geringfügigen Unterbrechungen auch nicht verlängert. Wird eine Entsendung für mindestens zwei Monate unterbrochen, weil z. B. der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber in dieser Zeit wieder in Deutschland eingesetzt wird, wird von einer Unterbrechung der Entsendung ausgegangen. Sofern anschließend der eigentliche Einsatz fortgeführt, gilt dies regelmäßig als erneute Entsendung.

2.10 Zuständige Stellen zur Beantragung von A1-Bescheinigungen

Für die Beantragung und Ausstellung von A1-Bescheinigungen sind in Deutschland die folgenden Stellen zuständig:

- die **gesetzliche Krankenkasse** des Arbeitnehmers. Dies gilt unabhängig davon, ob eine Pflichtversicherung, freiwillige Versicherung oder Familienversicherung besteht,
- der **Träger der gesetzlichen Rentenversicherung** (DRV Bund, DRV Knappschaft-Bahn-See oder der zuständige Regionalträger der DRV), sofern der Arbeitnehmer nicht gesetzlich krankenversichert ist,

- die **Arbeitsgemeinschaft Berufsständischer Versorgungseinrichtungen e. V. (ABV)**, Postfach 080254, 10002 Berlin, wenn der Arbeitnehmer nicht gesetzlich krankenversichert und zudem Mitglied bei einer berufsständischen Versorgungseinrichtung ist.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer übt seit Jahren in Deutschland eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei seinem Arbeitgeber in Deutschland aus und ist Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse. Der Arbeitnehmer soll ab 01.04.2020 für die Dauer von 12 Monaten für einen Auftrag nach Frankreich entsandt werden.

Ergebnis: Der Arbeitnehmer unterliegt weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, d. h. seine Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung bleibt nach deutschem Sozialversicherungsrecht unverändert bestehen. Der Arbeitgeber hat rechtzeitig vor Beginn der Entsendung, die Ausstellung einer A1-Bescheinigung bei der Krankenkasse des Arbeitnehmers zu beantragen, da der Mitarbeiter Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist.

Eine Besonderheit bezüglich der zuständigen Stelle gilt für Fälle, bei denen der Arbeitnehmer eine gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten ausführt. Dies ist dann der Fall, wenn ein in Deutschland beschäftigter Arbeitnehmer **regelmäßig** zu Arbeitseinsätzen in **zwei oder mehreren Mitgliedstaaten** eingesetzt wird. Eine solche Regelmäßigkeit liegt bereits bei einem Beschäftigungstag im Monat oder fünf Beschäftigungstagen im Quartal vor. Hierbei ist im Rahmen einer vorausschauenden Betrachtung nach bestem Wissen und Gewissen die Einsatzsituation in den kommenden zwölf Kalendermonaten zu berücksichtigen. Sofern eine solche gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten ausgeübt werden soll, ist für Arbeitnehmer die in Deutschland wohnen, die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) in Bonn für die Feststellung des anwendbaren Rechts zuständig. Anders als bei der Entsendung erfordert bei der gewöhnlichen Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten nicht jeder Einsatz im Ausland eine eigene A1-Bescheinigung.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer ist bei einem Softwareunternehmen in Deutschland als Softwareentwickler beschäftigt. Das deutsche Softwareunternehmen betreut auch Kunden in Belgien und Frankreich. Dafür hält sich der Arbeitnehmer jeweils einmal wöchentlich in Belgien und etwa dreimal monatlich in Frankreich auf.

Ergebnis: Der Arbeitnehmer führt eine gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten (Belgien und Frankreich) durch. Der Arbeitgeber hat die erforderliche A1-Bescheinigung bei der DVKA zu beantragen; diese gilt dann sowohl für die Arbeitseinsätze und Belgien und in Frankreich.

Grundsätzlich ist für die Beantragung bei der jeweils zuständigen Stelle von einer Bearbeitungsdauer von mindestens drei Arbeitstagen auszugehen. Der Arbeitgeber sollte die Bescheinigung daher rechtzeitig vor der Entsendung des Arbeitnehmers beantragen bzw. möglichst umgehend auf seinen steuerlichen Berater zugehen, damit dieser bei der jeweiligen Stelle das Antragsverfahren einleiten kann.

3. Elektronisches A1-Verfahren

3.1 Pflicht zur elektronischen Beantragung

Seit dem 01.01.2019 ist das elektronische A1-Verfahren verpflichtend für Arbeitgeber anzuwenden. Arbeitgeber oder der eingebundene Steuerberater haben Anträge auf Ausstellung von A1-Bescheinigungen für entsandte Arbeitnehmer durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung an die jeweils hierfür zuständige Stelle elektronisch zu übermitteln. Durch das elektronische Verfahren können Fehler, die bei der Antragstellung in Papierform häufig gemacht wurden (z. B. Beantragung einer A1-Bescheinigung für Entsendung in einen Staat außerhalb der EU/EWR), umgehend erkannt und dem Antragsteller direkt zurück gemeldet werden. Für einen nicht sozialversicherungspflichtigen Gesellschafter-Geschäftsführer muss die Ausstellung der A1-Bescheinigung beim

zuständigen Träger der Rentenversicherung schriftlich beantragt werden. Es ist geplant diese und weitere Personengruppen zeitnah in das elektronische A1-Verfahren einzubinden (→[Kapitel 6](#)).

3.2 Elektronische Rückmeldung der A1-Bescheinigung

Die Rückmeldung von der zuständige Stelle (z. B. der Krankenkasse) hat ebenfalls in digitaler Form zu erfolgen. Sofern die Voraussetzungen einer Entsendung vorliegen, erhält der Arbeitgeber bzw. beauftragte Steuerberater innerhalb von **drei Arbeitstagen** die beantragte A1-Bescheinigung. Die Frist beginnt zu dem Zeitpunkt, in dem die zuständige Stelle nach Auswertung der relevanten Informationen festgestellt hat, dass die Entsendevoraussetzungen erfüllt sind. Die elektronischen Daten aus den Rückmeldungen können von den Entgeltabrechnungsprogrammen in ein PDF-Dokument umgewandelt und anschließend ausgedruckt werden. Der Arbeitgeber hat die elektronisch erteilte A1-Bescheinigung wie bisher unverzüglich dem Beschäftigten auszuhändigen, der Mitarbeiter hat die erteilte A1-Bescheinigung bei seiner beruflichen Tätigkeit im Ausland mitzuführen, um diese bei Kontrollen vorzeigen zu können.

4. Verfahrensvereinfachungen ab 01.01.2020

An dem elektronischen A1-Bescheinigungsverfahren wurden ab 01.01.2020 einige Verfahrensvereinfachungen vorgenommen.

Antragsbestätigung

Um einen Nachweis darüber zu erhalten, dass der Arbeitgeber die Ausstellung der A1-Bescheinigung vor Aufnahme der Auslandsbeschäftigung beantragt hat, erstellt das Entgeltabrechnungsprogramm bzw. die verwendete Ausfüllhilfe ab dem 01.01.2020 eine einheitliche Antragsbestätigung. Die Antragsbestätigung dient insb. bei kurzfristigen Auslandseinsätzen dazu, dass die entsendeten Arbeitnehmer einen Nachweis erhalten, dass vor Beginn der Auslandsbeschäftigung ein Antrag auf Ausstellung einer A1-Be-

scheinigung gestellt wurde. In nahezu allen EU-Mitgliedstaaten wird von einer Geldstrafe abgesehen, sofern nachgewiesen werden kann, dass die A1-Bescheinigung vor der Entsendung beantragt wurde; hierzu dient die Antragsbestätigung, die der Mitarbeiter mit sich zu führen hat.

Beginn des Beschäftigungsverhältnisses

Die bisher benötigte Angabe, seit wann das Beschäftigungsverhältnis mit dem entsandten Arbeitnehmer besteht, ist seit 01.01.2020 nicht mehr anzugeben.

Beginn und Ende der Entsendung

Die Angaben „Beginn der Entsendung“ und „Ende der Entsendung“ werden im Antrag als verpflichtende Angaben ausgestaltet. Wird ein Zeitraum größer 24 Monate eingegeben, wird diese Eingabe mit einer entsprechenden Fehlermeldung abgewiesen.

Angaben zur Wohnanschrift

Die Angabe der Wohnanschrift des Arbeitnehmers im Antrag war bisher freiwillig. Die Angaben zum Wohnstaat sind ab 01.01.2020 Pflichtangaben. Die Nennung der Anschrift im Beschäftigungsstaat ist weiterhin freiwillig.

Angabe des Unternehmens

Bislang standen maximal 30 Zeichen für die Angabe des Unternehmens zur Verfügung. Die Anzahl der maximalen Zeichen ist auf 50 erhöht worden.

Anzahl Beschäftigungsstellen

Künftig können elf anstatt bisher vier Beschäftigungsstellen angegeben werden.

Beschränkung der Länderauswahl

Bislang konnte ein Antrag auf eine A1-Bescheinigung für ein Land gestellt werden, das nicht unter die A1-Regelungen fällt. Der Antrag wurde mit Fehlerhinweis abgelehnt. Um dies zu verhindern, können ab 01.01.2020 bei den Angaben zur Entsendung nur noch Länder aus der EU, dem EWR sowie die Schweiz ausgewählt werden.

5. Geplante Ausweitung des elektronischen A1-Verfahrens

Durch das Siebte SGB IV-Änderungsgesetz (Regierungsentwurf vom 13.12.2019) soll bzgl. des A1-Verfahrens der Forderung nachgekommen werden, das elektronische Verfahren so zu erweitern, dass u. a. Selbstständige, Beamte und weitere Personengruppen am elektronischen A1-Verfahren künftig teilnehmen können. Für Beamte und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, die im Ausland eingesetzt sind, wurde bisher lediglich auf Wunsch der Dienstherren die Möglichkeit eingeräumt, für diese Anträge das elektronische A1-Antrags- und Bescheinigungsverfahren zu nutzen. Für eine angestrebte Vereinheitlichung des A1-Verfahrens scheint es geboten, die Nutzung des elektronischen Antrags- und Bescheinigungsverfahrens verpflichtend auch für Beamte und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes einzuführen.

Für Mitglieder von Flug- oder Kabinenbesatzungen gelten ebenfalls die Regelungen der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 bezüglich der Anwendbarkeit der deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, wenn ihre Heimatbasis in Deutschland liegt und sie auch in anderen Mitgliedstaaten ihre Beschäftigung ausüben. Für diese Personen ist ebenfalls auf Antrag eine A1-Bescheinigung auszustellen. Mit der Ausweitung des verpflichtenden elektronischen Antrags- und Bescheinigungsverfahrens auf die Arbeitgeber dieser Personen soll sichergestellt werden, dass in diesen Fällen die A1-Bescheinigungen jeweils zeitnah vorliegen. Die A1-Beschei-

nigungen für beschäftigte Seeleute beantragen Arbeitgeber zwecks effizienterer Handhabung bereits regelmäßig in dem bestehenden A1-Verfahren. Das Verfahren berücksichtigt derzeit jedoch nicht die für diese Personengruppe geltenden Besonderheiten. Mit der Einführung einer verpflichtenden elektronischen Antragstellung kann das Verfahren entsprechend angepasst und damit optimiert werden. Neu geregelt wird zudem, dass auch selbstständig Erwerbstätige für die Beantragung einer A1-Bescheinigung das elektronische Verfahren nutzen können. Um eine Beschleunigung des Verfahrens zu erreichen, soll der Personenkreis der Selbständigen in das elektronische A1-Antrags- und Bescheinigungsverfahren einbezogen werden.

6. Auswirkungen des Brexit auf A1-Bescheinigungen

Das Vereinigte Königreich Großbritannien hat eine Verlängerung der Austrittsfrist beantragt. Diesem Antrag wurde vom Europäischen Rat entsprochen. Somit wurde die Austrittsfrist bis zum 31.01.2020 verlängert. Das zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich ausgehandelte Austrittsabkommen wurde am 31.01.2020 angenommen. Das Austrittsabkommen ist das vom EU-Vertrag vorgesehene Abkommen zwischen dem Austrittskandidaten und der EU. Es enthält die Bedingungen der Trennung und Regelungen für eine Übergangsphase bis 31.12.2020. In dieser Übergangsphase sollen die zukünftigen Beziehungen konkret ausgehandelt werden. In der Übergangsphase bis zum 31.12.2020 sollen auch die Verordnungen über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit weiter Anwendung finden (u. a. Verordnung (EG) Nr. 883/2004). Das bedeutet, dass die Bescheinigungen über anzuwendende Rechtsvorschriften (A1-Bescheinigung) in der Übergangsphase bis zum Wirksamwerden des Austritts weiterhin ausgestellt und akzeptiert werden.

Damit gelten für Personen (Arbeitnehmer und Selbstständige), die von Deutschland aus entsendet und im Vereinigten Königreich Großbritannien tätig werden, die deutschen Rechtsvorschriften bis zum 31.12.2020 uneingeschränkt weiter. Bis zu diesem Zeitpunkt können A1-Bescheinigungen für Tätigkeiten im Vereinigten Königreich von den Arbeitgebern weiterhin elektronisch beantragt werden. Beginnt eine Entsendung in das Vereinigte Königreich innerhalb der Übergangsphase spätestens am 31.12.2020, kann eine A1-Bescheinigung für maximal 24 Monate ausgestellt werden, wenn die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind. Dadurch können bis längstens 30.12.2022 die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen Deutschlands weiter gelten.

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2020 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Dieses Buch und alle in ihm enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © Robert Kneschke/stock.adobe.com

Stand: Juni 2020

DATEV-Artikelnummer: 12429

E-Mail: literatur@service.datev.de