

gesundes
unternehmen

AOK 



Entsendungen und Saisonkräfte

Fachinformationen für Arbeitgeber 2023

AOK. Die Gesundheitskasse.

Impressum

gesundes unternehmen

Broschüre Entsendungen und Saisonkräfte

Herausgeber:

AOK-Bundesverband,
Rosenthaler Straße 31,
10178 Berlin

Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH,
Stadtdeich 2-4,
20097 Hamburg
Internet: ministrygroup.de

Momentum Data Driven Stories GmbH,
Am Sandtorkai 27,
20457 Hamburg

Gestaltung:

Ministry Group GmbH

Druck:

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien,
Marktweg 42-50,
47608 Geldern

Erscheinungsweise:

jährlich

Rechtsstand:

1.1.2023

Titelbild:

Morsa Images via Getty Images

Mit der kostenfreien Aussendung der Broschüren der Reihe „gesundes unternehmen“ kommt die AOK ihren sich aus §104 SGB IV und §13 SGB I ergebenden Beratungs- und Informationspflichten nach. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie elektronische Vervielfältigung von Artikeln und Fotos nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos keine Gewähr.

©AOK 01/2023



www.blauer-engel.de/uz195

- ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
- emissionsarm gedruckt
- aus 100 % Altpapier

LF8

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) gelten einheitliche Regelungen zur Koordinierung der sozialen Systeme. Auch die Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz wenden diese Regelungen an. In der EU werden jedes Jahr über 2 Millionen A1-Bescheinigungen ausgestellt – und das mit steigender Tendenz. Die meisten A1-Bescheinigungen wurden von Polen ausgestellt, gefolgt von Deutschland und Frankreich. Andererseits gehen die meisten Entsendungen nach Deutschland, Frankreich, Belgien und Österreich.

Alle wichtigen Punkte, die Arbeitgeber für eine Entsendung ihrer Mitarbeiter ins Ausland wissen müssen, werden anschaulich erläutert. Übrigens: Der Antrag auf Ausstellung der A1-Bescheinigung auf elektronischem Weg ist für alle Personengruppen verpflichtend.

Die vorliegende Broschüre der Reihe „gesundes unternehmen“ informiert ausführlich über die Regelungen bei Entsendungen und bei Saisonarbeit. Viele anschauliche Beispiele und praktische Tipps erleichtern Ihnen die Umsetzung des Sozialversicherungsrechts.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre AOK
Die Gesundheitskasse.

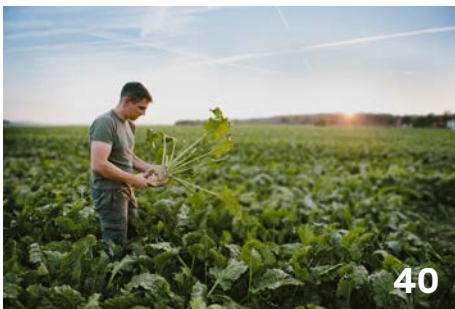
Mehr News & Infos

aok.de/arbeitgeber
Das Arbeitgeberportal
Ihrer AOK

**In Ausführungen/Beispielen
wird unterstellt, dass der
Mindestlohn eingehalten
wird.**



Über- und zwischen-
staatliches Recht



Saisonkräfte

Alle Themen im Überblick

1	Über- und zwischenstaatliches Recht	6	4	Mehrfachbeschäftigte	34
1.1	Aus- und Einstrahlung	7	4.1	Arbeitnehmer	34
1.2	Sozialversicherungsabkommen	7	4.3	A1-Bescheinigung	38
1.3	Europäisches Recht	10	5	Saisonkräfte	40
1.4	Fortgeltung des Rechts	11	5.1	Arbeitnehmer aus dem Ausland	42
1.5	Entsendebescheinigungen	12	5.2	Selbstständige Tätigkeit im Heimatstaat	45
1.6	Beschäftigung in der EU und im Nicht-EU-Ausland	12	5.3	Nicht erwerbstätige Personen	46
2	Entsendungen	14	5.4	Arbeitslose	46
2.1	Entsendung innerhalb EU, EWR oder Schweiz	14	5.5	Beiträge an eine ausländische Sozialversicherung	46
2.2	Entsendung von Selbstständigen innerhalb EU, EWR oder Schweiz	24	5.6	Umlagen	48
2.3	Vereinigtes Königreich – Brexit	25	5.7	Besonderes Kennzeichen	49
2.4	Elektronisches A1-Meldeverfahren	26	5.8	Versicherung von Minijobbern aus dem europäischen Ausland	50
2.5	Weitere Meldepflichten in Europa	28			
2.6	Umlagen	30			
2.7	Absicherung bei Krankheit	31			
3	Grenzgänger	33			



1 Über- und zwischenstaatliches Recht

Deutschland ist über europarechtliche Regelungen und durch Abkommen mit zahlreichen Staaten sozialversicherungsrechtlich verbunden. So ist nicht nur vorgeschrieben, wann Versicherungszeiten bei der Prüfung von Leistungsansprüchen addiert werden und welche Geldleistungen ungekürzt ins Ausland zu überweisen sind, sondern es ist auch festgelegt, welches nationale Sozialversicherungsrecht für eine Person bei grenzüberschreitenden Sachverhalten gilt. Damit werden Doppelversicherungen und doppelte Beitragszahlungen vermieden.

Beschäftigung in Deutschland und befristeter Einsatz im Ausland

Grenzüberschreitende Einsätze im Rahmen einer in Deutschland fortbestehenden Beschäftigung sind im Zeitalter der Globalisierung keine Seltenheit mehr. Dann ist die Frage zu beantworten: Ist der Arbeitnehmer weiterhin in Deutschland versichert oder gilt für ihn ausländisches Recht?

Bei zeitlich befristeten Auslandseinsätzen innerhalb eines in Deutschland fortbestehenden Beschäftigungsverhältnisses handelt es sich um Entsendungen. Hier greifen spezielle Regelungen, die den Wechsel in ein anderes Rechtssystem verhindern, sodass das deutsche Sozialversicherungsrecht weitergilt.

Abzugrenzen davon ist eine Versetzung, die im deutschen Arbeitsrecht die längerfristige Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs bedeutet und auch in räumlicher Hinsicht eine Änderung der Umstände nach sich ziehen kann. Eine Versetzung ins Ausland löst regelmäßig einen Wechsel des anzuwendenden Rechts aus.

1.1 Aus- und Einstrahlung

In Deutschland gilt das Territorialitätsprinzip. Dieser Grundsatz besagt, dass sozialversicherungsrechtliche Vorschriften grundsätzlich nur im jeweiligen Land gelten. In Deutschland regeln zum Beispiel die Vorschriften im Vierten Sozialgesetzbuch – SGB IV (§§4 und 5 SGB IV), ob und wann eine Ein- oder eine Ausstrahlung vorliegt. Wird eine Beschäftigung im Ausland ausgeübt, löst dies prinzipiell keine Versicherungspflicht in der heimischen Sozialversicherung aus, es gibt jedoch Ausnahmen. Die Dauer der Beschäftigung im Ausland ist dabei ein wichtiges Kriterium, um festzustellen, ob eine „vorübergehende“ Auslandstätigkeit tatsächlich vorliegt.

Die Sozialversicherungsvorschriften der jeweiligen Länder sind unterschiedlich gestaltet. Bei grenzüberschreitender Beschäftigung ist es daher durchaus möglich, dass zugleich unterschiedliche Vorschriften gelten. So wäre zum Beispiel ohne entsprechende Normen zur Abgrenzung der Rechtssysteme denkbar, dass jemand sowohl nach dem Recht des einen als auch nach dem Recht des anderen Landes zu versichern ist. Und das soll möglichst vermieden werden.

Deshalb ist für einen Arbeitnehmer während einer vorübergehenden Beschäftigung im Ausland geregelt, dass die deutschen Vorschriften über die Sozialversicherung weiterhin gelten, wenn es sich um eine Entsendung im Rahmen einer im Inland bestehenden Beschäftigung handelt und die Dauer der Beschäftigung im Ausland im Voraus zeitlich begrenzt ist (§4 SGB IV Ausstrahlung). Die zeitliche Begrenzung kann sich aus der Eigenart der Beschäftigung oder aus einem Vertrag ergeben, wobei nicht auf feste Zeitgrenzen (zum Beispiel zwei Jahre)

abgestellt wird. Die Entsendung kann daher auch auf mehrere Jahre befristet sein und weiterhin dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegen.

Die Ausstrahlung gilt für alle Sozialversicherungszweige und kommt nur dann zum Tragen, wenn die Entsendung in ein Land erfolgt, mit dem weder ein Sozialversicherungsabkommen besteht noch in dem das europäische Recht gilt.

Umgekehrt tritt für Arbeitnehmer, die im Ausland beschäftigt sind und von ihrem Arbeitgeber zeitlich befristet zur Arbeitsleistung nach Deutschland entsandt werden, keine Versicherungspflicht nach deutschen Rechtsvorschriften ein (§5 SGB IV Einstrahlung).

1.2 Sozialversicherungsabkommen

Um die Anwendung unterschiedlicher Rechtssysteme zu vermeiden, hat Deutschland mit vielen ausländischen Staaten Sozialversicherungsabkommen geschlossen. Diese Abkommen regeln, ob und unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmer bei einem Auslandseinsatz weiterhin in der deutschen Sozialversicherung versichert sind oder ob sie gegebenenfalls einem ausländischen sozialen Sicherungssystem angehören.

Arbeitnehmer sollen immer nur nach den Sozialversicherungsvorschriften eines einzelnen Staats eingestuft werden.

Ob der Arbeitnehmer im vertragslosen Ausland oder aber in einem Staat, mit dem ein Sozialversicherungsabkommen besteht, tätig wird, hat unterschiedliche sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen. Daher ist für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Auslandsbeschäftigung wichtig, in welchem ausländischen Staat die Beschäftigung ausgeübt wird beziehungsweise ausgeübt werden soll. Danach richten sich die anzuwendenden (deutschen oder ausländischen) Rechtsvorschriften.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick, mit welchen Staaten Sozialversicherungsabkommen geschlossen wurden und für welchen Zeitraum bei vorübergehender Auslandsbeschäftigung in den einzelnen Staaten der Versicherungsschutz beim deutschen Versicherungsträger weiterbesteht.

Darüber hinaus gibt es jedoch Verlängerungsmöglichkeiten und es sind Ausnahmevereinbarungen zwischen den zuständigen Behörden der beteiligten Staaten möglich.

Zudem ist 2018 ein Sozialversicherungsabkommen mit der Ukraine unterzeichnet worden, das im Wesentlichen die Prinzipien vorsieht, die auch innerhalb der EU gelten (beispielsweise Entsendedauer von 24 Monaten). Die parlamentarische Zustimmung durch Bundestag und Bundesrat ist im Januar 2020 erfolgt und das entsprechende Gesetz und das Abkommen wurden im Bundesgesetzblatt am 17. Januar 2020 (BGBl. II Seite 3 ff.) veröffentlicht. Das Sozialversicherungsabkommen tritt allerdings erst in Kraft, wenn die gesetzgebenden Gremien auch auf ukrainischer Seite eingewilligt haben und die Ratifizierungsurkunden ausgetauscht wurden. Dies ist noch nicht erfolgt.

Die Sozialversicherungsabkommen regeln unter anderem, wie lange deutsches Sozialversicherungsrecht gilt.

In den Abkommen über soziale Sicherheit ist sowohl der persönliche als auch der sachliche Geltungsbereich unterschiedlich geregelt. Es gibt Abkommen, die die Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf ihre Staatsangehörigkeit erfassen. Andere Abkommen sind dagegen nur auf die Staatsangehörigen der Vertragsstaaten anwendbar. Ebenso enthalten einige Abkommen nur Abgrenzungsnormen in Bezug auf die Rentenversicherung, während andere Abkommen wiederum alle Zweige der Sozialversicherung einschließen. Für die Sozialversicherungszweige, die nicht vom sachlichen Geltungsbereich des jeweiligen Abkommens erfasst sind, gelten bei grenzüberschreitenden Beschäftigungen die Regelungen der Ein- und Ausstrahlung nach den §§ 4 und 5 SGB IV.

Mit einigen Staaten bestehen besondere Abkommen für die Arbeitslosenversicherung, die gegebenenfalls einen abweichenden persönlichen Geltungsbereich haben. Details zu den jeweiligen Sozialversicherungsabkommen findet man bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) unter [dvka.de](https://www.dvka.de) > **Arbeitgeber und Erwerbstätige** > **Übersicht der erfassten Sozialversicherungszweige**. Die DVKA ist eine Abteilung des GKV-Spitzenverbands.

Seit 1. Januar 2023 werden in das elektronische Antragsverfahren auch Entsendungen von Arbeitnehmern in Staaten einbezogen, mit denen die Bundesrepublik Deutschland ein Abkommen über soziale Sicherheit mit Regelungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften geschlossen hat, wenn die

Land:	Maximaler Entsendezeitraum:
EU/EWR-Staaten und Schweiz*	24 Monate
Albanien	24 Monate
Australien	48 Monate
Bosnien-Herzegowina	Keine feste zeitliche Begrenzung**
Brasilien	24 Monate
Chile	36 Monate
China	48 Monate***
Indien	48 Monate
Israel	Keine feste zeitliche Begrenzung**
Japan	60 Monate
Kanada, Quebec	60 Monate
Kosovo	Keine feste zeitliche Begrenzung**
Marokko	36 Monate
Moldau	24 Monate
Montenegro	Keine feste zeitliche Begrenzung**
Nordmazedonien	24 Monate
Philippinen	48 Monate
Serbien	Keine feste zeitliche Begrenzung**
Südkorea	24 Monate
Türkei	Keine feste zeitliche Begrenzung**
Tunesien	12 Monate
Uruguay	24 Monate
USA	60 Monate
<p>* EU-Staaten: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn, Vereinigtes Königreich (bis zum 31. Januar 2020, danach galten die Regelungen innerhalb der Übergangsphase bis zum 30. Dezember 2022 uneingeschränkt weiter), Zypern, EWR-Staaten: Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz</p>	
<p>** Das Ende der Entsendung muss von vornherein absehbar sein.</p>	
<p>*** Ohne Hongkong, Macao und Taiwan, reines Entsendeabkommen zur Vermeidung von Doppelversicherung</p>	

deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anwendbar sind. Das elektronische Antragsverfahren in Bezug auf Abkommenstaaten gilt entsprechend

- für Fälle, in denen die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anwendbar sind,
- für Beamte und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes,
- für beschäftigte Mitglieder von Flug- oder Kabinenbesatzungen mit Heimatbasis in der Bundesrepublik Deutschland,
- für Beschäftigte des grenzüberschreitenden Personenbeförderungsgewerbes oder des grenzüberschreitenden Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbes oder
- für Beschäftigte an Bord eines unter Flagge des anderen Vertragsstaats fahrenden Seeschiffes.

1.3 Europäisches Recht

Für alle Staaten der Europäischen Union (EU) sind einheitliche Regelungen getroffen worden. Hier finden die Verordnungen (EG) 883/2004 und 987/2009 Anwendung, die seit 1. April 2012 für die Schweiz und seit 1. Juni 2012 auch für die Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen (Europäischer Wirtschaftsraum - EWR) gelten. Bis zur Ratifizierung war in den genannten Ländern die Verordnung (EWG) 1408/71 anzuwenden.

Vom persönlichen Geltungsbereich der Verordnung (EG) 883/2004 werden alle Staatsangehörigen der EU-Staaten, Drittstaatsangehörige sowie Geflüchtete und Staatenlose, die ihren rechtmäßigen Wohnsitz in einem Mitgliedstaat haben, erfasst. Eine Einschränkung des persön-

lichen Geltungsbereichs gilt unter anderem für Dänemark: Hier gilt die Verordnung (EG) 883/2004 nur für Staatsangehörige der EU-Staaten. Bei Entsendungen von Nicht-EU-Staatsangehörigen nach und von Dänemark bleiben bilaterale Abkommen für Drittstaatsangehörige bestehen.

Weitere Einschränkungen des persönlichen Geltungsbereichs gibt es in Bezug auf Entsendungen von Drittstaatsangehörigen von und nach Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz sowie das Vereinigte Königreich. Im Verhältnis zur Schweiz gilt somit weiterhin das deutsch-schweizerische Abkommen über soziale Sicherheit. Für Drittstaatsangehörige aus Island und Norwegen sind die deutschen Rechtsvorschriften über die Ausstrahlung anwendbar. In Bezug auf Liechtenstein gibt es aufgrund des deutsch-liechtensteinischen Abkommens keine Besonderheiten hinsichtlich der Staatsangehörigkeit. Für Entsendungen von Drittstaatsangehörigen in das Vereinigte Königreich gilt die Verordnung (EWG) 1408/71.

In Zweifelsfällen zum persönlichen Geltungsbereich wenden Sie sich direkt an die zuständige Krankenkasse.

Die Ausführungen in dieser Broschüre beziehen sich schwerpunktmäßig auf die Anwendung der Verordnungen (EG) 883/2004 und 987/2009 innerhalb der EU und des EWR sowie der Schweiz. Sofern die Vorschriften der Verordnung (EWG) 1408/71 betroffen sind, ist dies ausdrücklich erwähnt.

Nähere Informationen zu Entsendungen und Saisonkräften finden Sie unter:
aok.de/arbeitgeber › Sozialversicherung › Entsendungen und Saisonkräfte

Beschäftigung in Europa

Bei Beschäftigungen innerhalb des EWR, der Schweiz und des Vereinigten Königreichs regeln die europäischen Verordnungen zur Koordinierung der sozialen Sicherheit, welche Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit bei sogenannten grenzüberschreitenden Sachverhalten gelten. Ziel der Vorschriften ist es, Doppelversicherungen oder Lücken in der sozialen Sicherung zu vermeiden. Man bezeichnet diese Vorschriften daher auch als Kollisionsnormen. Dabei gilt grundsätzlich, dass die betroffene Person immer nur nach den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats sozialversicherungsrechtlich beurteilt wird. Arbeitsrechtliche Regelungen werden durch die genannten Verordnungen nicht koordiniert.

Für Arbeitnehmer gelten in der Regel die Vorschriften des Beschäftigungsstaats, sofern in nur einem Mitgliedstaat eine abhängige Beschäftigung ausgeübt wird. Dabei spielt es keine Rolle, wo der Arbeitnehmer wohnt beziehungsweise wo der Arbeitgeber seinen Betriebssitz unterhält. Es gilt das Sozialrecht des Beschäftigungsstaats, und zwar auch dann, wenn ein Arbeitnehmer in einem anderen Staat wohnt und dort sozialversicherungspflichtig ist.

Welches Recht im EWR, in der Schweiz und im Vereinigten Königreich gilt, regeln die europäischen Verordnungen zur Koordinierung der sozialen Sicherheit. Es gelten nur die Normen eines einzelnen Staats.

Das Recht des Beschäftigungsstaats bestimmt auch, ob tatsächlich Versicherungspflicht und damit gegebenenfalls auch

Beitragspflicht besteht. Die Kollisionsnormen regeln also nicht, wie jemand versicherungsrechtlich zu beurteilen ist, sondern nach welchen Rechtsvorschriften. Sie enthalten insoweit also lediglich eine Rechtszuweisung, die für alle Versicherungszweige gilt. So wird vermieden, dass zum Beispiel Rentenversicherungspflicht nach deutschem, Krankenversicherungspflicht dagegen nach dem Recht eines anderen EU- oder EWR-Mitgliedstaats bestehen kann.

Die Grundsätze dieser Zuordnungsregelung treffen auch auf selbstständig Tätige zu: Es gelten die Rechtsvorschriften des Staats, in dem die selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird.

Gleichgültig ob abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig: Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung richtet sich auch innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz in erster Linie nach den Vorschriften, die am Beschäftigungsort gelten. Das gilt grundsätzlich auch dann, wenn jemand in einem anderen Land wohnt, als er arbeitet. Die Rechtsvorschriften des Wohnstaats greifen nur dann, wenn die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaats für ihn nicht (mehr) gelten. Wohnt jemand also zum Beispiel im Staat B und endet sein Beschäftigungsverhältnis im Staat A, dann gelten fortan grundsätzlich die Vorschriften des Staats B. (Ausnahme: Es ergeben sich weitere Anknüpfungspunkte für die Anwendung der betreffenden Rechtsvorschriften des Staats A.)

1.4 Fortgeltung des Rechts

Nicht immer ist es sinnvoll, jemanden sozialversicherungsrechtlich strikt nach dem Grundsatz des Beschäftigungs- beziehungsweise Tätigkeitslandsprinzips einzustufen. Schließlich begründet eine Versicherung

auch Ansprüche, zum Beispiel auf Leistungen, die gegebenenfalls beim ausländischen Sozialversicherungsträger geltend gemacht werden müssen. Vor allem dann, wenn jemand nur vorübergehend im Ausland tätig wird, ist es für alle Beteiligten aber oftmals praktikabler, wenn die bisherige Versicherung im Heimatland fortbesteht. Aus diesem Grund gibt es vom Grundsatz des Beschäftigungs- beziehungsweise Tätigkeitslandsprinzips zahlreiche Ausnahmen. Besonders bedeutsame Personengruppen, für die Ausnahmeregelungen gelten, sind Saisonkräfte, Entsandte, Mehrfachbeschäftigte und Grenzgänger.

1.5 Entsendebescheinigungen

Die Fortgeltung des heimischen Rechts wird immer mit einer Entsendebescheinigung nachgewiesen. In Europa ist das die A1-Bescheinigung. Für Staaten, mit denen Sozialversicherungsabkommen bestehen, gibt es jeweils eigene Vordrucke.

Wer im Ausland arbeiten will und für den weiterhin das heimische Recht gelten soll, muss rechtzeitig vor dem Arbeitseinsatz im Ausland beim zuständigen Sozialversicherungsträger im Heimatland eine Entsendebescheinigung beantragen. Durch Vorlage der Entsendebescheinigung kann der Arbeitnehmer beziehungsweise der Selbstständige dann gegenüber dem ausländischen Arbeitgeber und Sozialversicherungsträger nachweisen, dass er weiterhin den Rechtsvorschriften des Wohnstaats über soziale Sicherheit unterstellt bleibt und daher nicht zur Versicherungs- und Beitragspflicht im Beschäftigungsstaat herangezogen werden kann.

Bei einer Entsendung ins vertragslose Ausland wird keine Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit ausgestellt, da eine solche Bescheinigung für die Beurteilung der Sozialversicherungspflicht im anderen Staat keine Bedeutung hätte. In diesen Fällen kann trotz Fortgeltung der deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht des Arbeitnehmers unter Umständen auch eine Versicherungspflicht im Beschäftigungsstaat eintreten und insofern zu einer „doppelten Absicherung“ führen.

Anträge auf Ausstellung einer Entsendebescheinigung in EU-Mitgliedstaaten sind nur noch maschinell zu stellen. Das gilt für alle Personengruppen, einschließlich der Beamten und Beschäftigten im öffentlichen Dienst, Personen des Flug- und Kabinenpersonals und Seeleute. Auch Selbstständige beantragen seit 1. Januar 2022 maschinelle A1-Bescheinigungen. Arbeitshilfen gibt es unter: dvka.de › Arbeitgeber & Erwerbstätige › Merkblätter „Arbeiten in ...“

1.6 Beschäftigung in der EU und im Nicht-EU-Ausland

Eine Beschäftigung kann in einem oder mehreren EU-Mitgliedstaaten sowie gleichzeitig oder zwischendurch in einem oder mehreren Staaten ausgeübt werden, mit denen bilaterale Sozialversicherungsabkommen bestehen. In diesem Fall wird

zunächst geprüft, wie das anwendbare Recht nach dem Gemeinschaftsrecht der EU festzulegen ist. Danach erst wird das Abkommensrecht angewandt. Gelten die deutschen Rechtsvorschriften für die Beschäftigung in mehreren EU-Mitgliedstaaten, kann das auch bei Ausweitung auf einen oder mehrere Abkommensstaaten der Fall sein. Gegebenenfalls ist für eine Beschäftigung im Abkommensstaat eine Ausnahmereinbarung zu schließen, damit deutsches Recht weiter gilt.

Zusammenfassung

- Arbeitet jemand vorübergehend im Ausland, sollen Doppelversicherungen vermieden werden.
- In Europa ist geregelt, dass bei grenzüberschreitenden Beschäftigungen von bis zu zwei Jahren entweder das Recht des Heimatstaats oder das Recht des Beschäftigungsstaats anzuwenden ist.
- Mit weiteren Staaten außerhalb der EU gelten teilweise Sozialversicherungsabkommen, die ähnliche Regelungen treffen. Im Verhältnis zu Staaten, mit denen keine Sozialversicherungsabkommen bestehen, gelten die Regelungen der Aus- und Einstrahlung.

2 Entsendungen

Generell gilt: Wer erwerbstätig ist, soll möglichst unbürokratisch in anderen Ländern einer Arbeit nachgehen. Entsenderegelungen dienen folglich dazu, unnötigen Verwaltungsaufwand zu vermeiden und Abläufe zu vereinfachen, und das sowohl für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Selbstständige als auch für die Sozialversicherungsträger.

Ein Grundsatz: Für Personen, die in einem EU/ EWR-Staat beziehungsweise in der Schweiz eine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit ausüben, sind die Rechtsvorschriften dieses Staats maßgebend. Eine Sonderregelung gilt für entsandte Arbeitnehmer und vorübergehend in einem EU/ EWR-Staat beziehungsweise in der Schweiz selbstständig tätige Personen. Diese bleiben im Rahmen der Entsendung grundsätzlich bei einer Tätigkeit im europäischen Ausland (sogenannter Beschäftigungs- beziehungsweise Tätigkeitsstaat) für eine Dauer von bis zu 24 Monaten nach dem Recht des Heimatstaats versichert.

Eine Entsendung wird mit dem Vordruck A1 nachgewiesen, genau wie das anwendbare Recht für die Mehrfachbeschäftigten (**»4.**). Bei Vorlage eines A1 durch einen von einem ausländischen EU- oder EWR-Staat beziehungsweise der Schweiz entsandten Arbeitnehmer oder Selbstständigen muss der Arbeitgeber hierzulande den Arbeitnehmer nicht bei der deutschen Sozialversicherung anmelden. Für den Arbeitseinsatz von aus dem Ausland nach Deutschland Entsandten (sogenannte Einstrahlung) sind in Deutschland keine Beiträge an den zuständigen ausländischen Sozialversicherungsträger abzuführen. Die Sozialversicherungspflicht

bestimmt sich allein nach dem Recht des Entsendestaats. Umgekehrt bleibt auch das Sozialversicherungsverhältnis eines aus Deutschland in das europäische Ausland entsandten Arbeitnehmers beziehungsweise Selbstständigen unverändert.

2.1 Entsendung innerhalb EU, EWR oder Schweiz

2.1.1 Voraussetzungen

Ein Arbeitnehmer unterliegt unter folgenden Voraussetzungen weiterhin den Rechtsvorschriften seines Heimatstaats:

- Er muss bei einem Unternehmen, das gewöhnlich in einem EU-, EWR-Mitgliedstaat beziehungsweise in der Schweiz tätig ist, beschäftigt sein.
- Dieses Unternehmen muss ihn in einen anderen EU-, EWR-Mitgliedstaat oder in die Schweiz entsenden.
- Im Rahmen dieser Entsendung wird der Arbeitnehmer in dem anderen Mitgliedstaat für Rechnung des Unternehmens tätig.
- Die voraussichtliche Dauer dieser Tätigkeit darf 24 Monate nicht überschreiten.
- Er darf keine andere entsandte Person ablösen.

Diese Voraussetzungen können auch dann noch vorliegen, wenn sich ein Beschäftigter vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat aufhält und dort seiner Beschäftigung für den deutschen Arbeitgeber im Homeoffice oder im Rahmen mobiler Arbeit nachgeht. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber mit dem vorübergehenden Auslandsaufenthalt einverstanden ist, er die vom Beschäftigten

erbrachte Leistung entgegennimmt und sie durch Fortzahlung des Gehalts vergütet.

2.1.2 Beschäftigung bei einem europäischen Unternehmen

Die entsandte Person muss bereits eine gewisse Zeit unmittelbar vor der Entsendung den inländischen Rechtsvorschriften unterlegen haben. Man geht in der Regel davon aus, dass die inländischen Rechtsvorschriften mindestens einen Monat lang angewandt worden sein sollten, damit eine Entsendung vorliegt. Nicht gefordert wird hingegen, dass der Arbeitnehmer auch bereits direkt vor der Entsendung beim entsendenden Betrieb beschäftigt gewesen sein muss. **(Beispiel 1)**

Eine Entsendung setzt in der Regel immer einen Ortswechsel voraus. Sie liegt demnach nicht vor, wenn der Arbeitnehmer erst im Ausland (Beschäftigungsland) eingestellt wird; dann handelt es sich vielmehr um eine sogenannte Ortskraft. Wenn die zu entsendende Person unmittelbar vor dem Arbeitsinsatz in einem anderen EU-, EWR-Staat oder in der Schweiz weder im Entsendestaat wohnte noch dort erwerbstätig war oder zwar im Entsendestaat wohnte, aber aufgrund einer Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat den dortigen Rechtsvorschriften unterlag, handelt es sich nicht um eine Entsendung. Keine Rolle für das Vorliegen einer Entsendung spielt, ob der

entsandte Arbeitnehmer nach Ende des Auslandseinsatzes in den Heimatstaat zurückkehrt.

2.1.3 Arbeitsrechtliche Bindung

Weitere Voraussetzung für eine Entsendung ist, dass der Arbeitgeber für eigene Rechnung Arbeitnehmer entsendet. Das ist dann der Fall, wenn zwischen Unternehmen und Beschäftigtem eine arbeitsrechtliche Bindung auch für die Zeit der Entsendung fortbesteht. Merkmale dafür sind: Das entsendende Unternehmen

- trägt die Verantwortung für Anwerbung, Arbeitsvertrag und Entlassung.
- hat das Weisungsrecht, das heißt die Entscheidungsgewalt über die Art der Arbeit. Dies erstreckt sich nicht auf Details der Arbeitsausführung. Vielmehr bestimmt das Unternehmen die Art und die wesentlichen Inhalte der Arbeit, wie das zu fertigende Produkt oder die zu erbringende Leistung.
- ist für die Entlohnung verantwortlich. Dabei kommt es darauf an, dass sich der arbeitsrechtliche Entgeltanspruch des Arbeitnehmers gegen das entsendende Unternehmen richtet.

Die arbeitsrechtliche Bindung ist nicht gegeben, wenn der Arbeitsvertrag des Beschäftigten mit dem entsendenden Unternehmen endet, ruht oder durch einen Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen, zu dem der Arbeitnehmer entsandt wird, ergänzt wird.

Beispiel 1

Herr W. hat bis 31.5.2023 in Berlin studiert und ist auch über das Ende des Studiums hinaus privat versichert. Am 1.9.2023 nimmt er eine Beschäftigung für ein deutsches Unternehmen auf, das ihn sofort in Spanien einsetzt.

Es gelten die deutschen Rechtsvorschriften, da Herr W. vor der Entsendung diesen mehr als einen Monat unterlag. Dass er nicht erwerbstätig und nicht gesetzlich krankenversichert war, spielt keine Rolle.

2.1.4 Geschäftstätigkeit des entsendenden Unternehmens

Denkbar ist, dass Personen allein zum Zweck der Entsendung eingestellt werden. Das ist zwar grundsätzlich zulässig, könnte aber auch zum Missbrauch der Entsendevorschriften führen. Gedacht ist hier zum Beispiel an Betriebsgründungen im Ausland mit dem Ziel, Arbeitnehmer in das Inland zu entsenden, um so die deutschen Sozialversicherungsvorschriften zu umgehen. Diese Möglichkeit soll aber ausgeschlossen werden und daher ist geregelt, dass das entsendende Unternehmen unter anderem gewöhnlich eine nennenswerte Geschäftstätigkeit im Entsendestaat ausüben muss.

Das heißt im Umkehrschluss: Es liegt immer dann keine Entsendung vor, wenn das Unternehmen in dem Staat, aus dem die Mitarbeiter entsandt werden, zum Beispiel nur eine interne Verwaltungstätigkeit ausübt, also nicht gewöhnlich geschäftlich tätig ist.

Wichtige Voraussetzung für eine Entsendung: Das Unternehmen, das Arbeitnehmer entsendet, muss im Entsendestaat gewöhnlich tätig sein.

Der Sitz eines Unternehmens bestimmt sich nach dem satzungsmäßigen Sitz oder der Niederlassung, an der die wesentlichen Entscheidungen des Unternehmens getroffen und Handlungen zur zentralen Verwaltung vorgenommen werden. Bei der Prüfung, ob eine nennenswerte Geschäftstätigkeit im Entsendestaat besteht oder nicht, sind folgende Kriterien von zentraler Bedeutung:

- Der Umsatz, der während eines hinreichend charakteristischen Zeitraums im Entsendestaat und im Beschäftigungsstaat vom entsendenden Unternehmen erzielt wurde. Dabei gilt ein Umsatz von 25 Prozent des Gesamtumsatzes als ein hinreichender Anhaltspunkt für eine nennenswerte Geschäftstätigkeit. Liegt der Umsatz darunter, kann im Einzelfall dennoch eine nennenswerte Geschäftstätigkeit vorliegen. Hierfür müssen im Zweifelsfall allerdings geeignete Nachweise erbracht werden.
- Der Ort, an dem das entsendende Unternehmen seinen Sitz und seine Verwaltung hat. Befindet sich im Entsendestaat ausschließlich Verwaltungspersonal, spricht dies gegen eine nennenswerte Geschäftstätigkeit.
- Anzahl der Arbeitnehmer im Staat des entsendenden Unternehmens und Anzahl der Arbeitnehmer in den Betriebsstätten in anderen EU-, EWR-Staaten oder in der Schweiz. Dabei gilt ein Anteil an Beschäftigten von mindestens 25 Prozent im Entsendestaat als Indiz für eine nennenswerte Geschäftstätigkeit.
- Der Ort, an dem die entsandten Arbeitnehmer eingestellt wurden.
- Der Ort, an dem die meisten Verträge mit den Kunden geschlossen werden.
- Das Recht, dem die Verträge unterliegen, die das entsendende Unternehmen mit seinen Arbeitnehmern beziehungsweise mit seinen Kunden schließt.
- Der Zeitraum, in dem die Geschäftstätigkeit im Entsendestaat bereits ausgeübt wird. **(Beispiel 2)**

Beispiel 2

Ein Unternehmen in Litauen wirbt dort Personen an, um sie als Bauarbeiter nach Deutschland zu entsenden. In Litauen geht das Unternehmen keiner Geschäftstätigkeit nach.

Für die in Deutschland tätigen Bauarbeiter gilt deutsches Recht. Eine Entsendung liegt nicht vor, weil das Unternehmen im Sitzstaat (Entsendestaat) keine nennenswerte Geschäftstätigkeit ausübt.

Der Auslandseinsatz innerhalb eines Konzernunternehmens (zum Beispiel bei der Tochter- oder Muttergesellschaft in einem anderen Mitgliedstaat) stellt keine Entsendung dar, wenn der Arbeitnehmer organisatorisch in das ausländische Unternehmen eingegliedert ist und insoweit die Hauptpflichten (Arbeitsleistung, Entgeltanspruch) aus dem bisherigen inländischen Arbeitsverhältnis ausgesetzt sind (Rumpfarbeitsverhältnis).

Bei Arbeitnehmerüberlassung gelten dieselben Anforderungen an Leiharbeitsfirmen. Allgemeine Verwaltungstätigkeiten sowie Auswahl und Einstellung von Leiharbeitnehmern im Mitgliedstaat des Leiharbeitsunternehmens reichen nicht aus, damit dieses Unternehmen dort „nennenswerte Tätigkeiten“ verrichtet. Vielmehr muss auch ein gewisser Teil der Leiharbeit für Unternehmen im Land des Firmensitzes stattfinden.

Entsendungen dürfen grundsätzlich nicht länger als 24 Monate dauern. Zwischen Entsendungen müssen mindestens zwei Monate liegen.

Darüber hinaus muss die Entsendung der Eigenart der ausgeübten Tätigkeit des Unternehmens entsprechen. Die Entsendung darf also nur im eigenen Geschäftsfeld erfolgen. **(Beispiel 3)**

2.1.5 Befristung auf 24 Monate

Nach europäischem Recht der Verordnung (EG) 883/2004 gilt das Recht des Heimatstaats im Rahmen einer Entsendung fort, wenn die voraussichtliche Einsatzdauer für die Arbeit 24 Monate nicht überschreitet. Dazu muss eine konkrete Befristung im Voraus vorliegen, die sich aus vertraglichen Regelungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben kann oder aus vertraglichen Regelungen zwischen den

Beispiel 3

Ein Bauunternehmen in Polen wirbt dort Personen an, um sie als Programmierer nach Deutschland zu entsenden.

Für die in Deutschland tätigen Programmierer gilt deutsches Recht. Eine Entsendung liegt nicht vor, weil das polnische Unternehmen in Deutschland Personen einer Berufsgruppe außerhalb des eigenen Geschäftsfelds beschäftigt.

Beispiel 4

Ein Unternehmen in Deutschland schickt einen Arbeitnehmer für die Zeit vom 1.7.2023 bis 30.6.2024 nach Belgien. Vom 1.7.2024 bis 30.6.2025 wird der Arbeitnehmer in den Niederlanden eingesetzt. In der Zeit vom 1.7.2025 bis 30.6.2026 arbeitet der Beschäftigte in Portugal.

Im gesamten Zeitraum vom 1.7.2023 bis 30.6.2026 gelten die deutschen Rechtsvorschriften für den Arbeitnehmer, weil es sich um jeweils neue Entsendungen handelt.

beteiligten Unternehmen in den EU-, EWR-Mitgliedstaaten beziehungsweise in der Schweiz oder aus der Eigenart der Aufgabe, zum Beispiel Fertigstellung eines Bauprojekts. Allein das Recht des entsendenden Unternehmens, den Beschäftigten jederzeit ins Inland zurückrufen zu können, reicht nicht aus.

Sobald für einen Erwerbstätigen die Dauer der Entsendung abgelaufen ist, kann eine erneute Entsendung desselben Arbeitnehmers von demselben Unternehmen in dasselbe Land erst nach Ablauf von mindestens zwei Monaten nach Ende des Entsendezeitraums erfolgen. Unproblematisch ist, wenn der Beschäftigte nach Ablauf der Entsendung nahtlos in ein anderes Land entsandt wird. **(Beispiel 4)**

Ein Einsatz an mehreren Arbeitsorten innerhalb eines EU/EWR-Staats oder in der Schweiz ändert nichts an einer einheitlichen Entsendung. Erst bei unmittelbar aufeinander-

derfolgenden Einsätzen in unterschiedlichen Mitgliedstaaten handelt es sich um jeweils neue Entsendungen.

Stellt sich bei einer Entsendung von unter 24 Monaten im Lauf der Zeit heraus, dass der Einsatz des Mitarbeiters im Ausland länger dauern muss als ursprünglich vorgesehen, kann der Entsendezeitraum auf maximal 24 Monate korrigiert werden. Aus welchem Grund der längere Entsendezeitraum notwendig wird, ist dabei unerheblich. **(Beispiel 5)**

Übrigens: Es ist nicht zwingend, dass der Zeitraum für eine Entsendung nur einmal korrigiert werden darf. Auch mehrere Korrekturen sind möglich. Aber auch dann gilt: Die Gesamtdauer von 24 Monaten darf nicht überschritten werden.

Wird eine auf längstens 24 Monate befristete Entsendung auf mehr als 24 Monate verlängert, gelten bereits ab dem Tag der Feststel-

Beispiel 5

Ein Unternehmen in Deutschland schickt einen Arbeitnehmer für die Zeit vom 1.9.2023 bis 31.8.2024 nach Spanien. Im Juli 2024 stellt sich heraus, dass das Projekt erst zum Jahresende abgeschlossen werden kann.

Im gesamten Zeitraum vom 1.9.2023 bis 31.12.2024 gelten die deutschen Rechtsvorschriften für den Arbeitnehmer. Im Juli 2024 wird für den Zeitraum vom 1.9.2023 bis 31.12.2024 ein neuer Vordruck A1 ausgestellt.

Beispiel 6

Herr N. wird als Ingenieur von einem Unternehmen in Deutschland für 12 Monate im Zeitraum vom 1.6.2023 bis 31.5.2024 nach Slowenien entsandt. Zum Ende der ursprünglichen Entsendedauer stellt sich heraus, dass der Arbeitseinsatz insgesamt über den 31.5.2025 hinaus, also länger als 24 Monate, andauern wird.

Bereits ab dem Zeitpunkt der Feststellung (1.6.2024) gilt slowenisches Recht. Eine Verlängerung der Entsendung mit Fortgeltung der deutschen Rechtsvorschriften bis 31.5.2025 ist nicht möglich. Nur über den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung zwischen den zuständigen deutschen und slowenischen Sozialversicherungsträgern kann eine Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften über den 31.5.2024 hinaus erreicht werden.

lung der Verlängerung die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaats.

Steht bereits zu Beginn einer Entsendung eine Überschreitung des 24-Monats-Zeitraums fest, gelten mit Beginn der Entsendung die Rechtsvorschriften des Mitgliedsstaats, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird.

2.1.6 Ausnahmevereinbarung

Ab dem Beginn des 25. Monats sind die Rechtsvorschriften des Entsendestaats nicht mehr anzuwenden. Eine Verlängerung des Entsendezeitraums über 24 Monate hinaus ist nicht möglich. Allerdings gibt es – um einen Wechsel der anzuwendenden Rechtsvorschriften zu vermeiden – die Möglichkeit, eine Ausnahmeregelung zu vereinbaren. Solche Ausnahmevereinbarungen sind nach dem Recht der Verordnung (EG) 883/2004 möglich, müssen allerdings zwischen den Sozialversicherungsträgern der jeweiligen Staaten ausgehandelt werden.

Den Antrag auf Abschluss einer Ausnahmevereinbarung müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer stets gemeinsam stellen.

Sollte es im Einzelfall notwendig sein, eine solche Ausnahmevereinbarung in Anspruch zu nehmen, wendet sich der Arbeitgeber an die DVKA (§1.5), damit diese eine eventuelle Ausnahmevereinbarung im Hinblick auf den jeweiligen Staat, in den entsandt wurde, in die Wege leiten kann. (**Beispiel 6**)

2.1.7 Ablöseverbot

Die Entsendung einer Person kann nur im Zeitraum von bis zu 24 Monaten durchgeführt werden. Ist dieser Zeitrahmen ausgeschöpft und eine Ausnahmevereinbarung nicht getroffen worden, besteht keine weitere Möglichkeit mehr, die Entsendung und damit die Zugehörigkeit zur deutschen Sozialversicherung zu verlängern. Der Mitarbeiter muss nach Deutschland zurückkehren oder für ihn gilt zukünftig das ausländische Sozialversicherungsrecht.

Wird nun nach dem Ende des Entsendezeitraums ein anderer Mitarbeiter entsandt, um die Stelle des zuvor Entsandten zu übernehmen, beginnt für diesen Mitarbeiter kein neuer Entsendezeitraum. Für ihn kommt es also von Anfang an nicht in Betracht, dass das deutsche Sozialversicherungsrecht weitergilt. Mit diesem Ablöseverbot soll verhindert werden, dass die Entsendezeiträume

Beispiel 7

Herr A. wird als Ingenieur von einem deutschen Unternehmen für die Zeit vom 1.7.2023 bis 30.6.2025 nach Estland entsandt. Ab 1.7.2025 übernimmt Herr B. für das deutsche Unternehmen die Aufgaben in Estland.

Für Herrn B. gilt ab 1.7.2025 estnisches Recht. Eine Entsendung für Herrn B. liegt nicht vor, weil die Ablösung eines Entsandten nicht zulässig ist.

unzulässig verlängert werden. Denn Kettenablösungen, mit denen das Recht des Entsendestaats auch bei langfristigen Arbeiten im anderen Mitgliedstaat anwendbar bliebe, sind nicht erlaubt. (**Beispiel 7**)

Als Ablösung sind nicht nur Sachverhalte, in denen ein entsandter Arbeitnehmer einen zuvor vom selben Unternehmen entsandten Kollegen ablöst, zu verstehen. Vielmehr handelt es sich auch dann um eine Ablösung, wenn der abgelöste Beschäftigte von einem anderen Unternehmen entsandt wurde. Das gilt selbst dann, wenn dieses Unternehmen in einem anderen Mitgliedstaat ansässig ist.

Eine Ausnahme gilt lediglich für einen Arbeitnehmer, der einen anderen entsandten Arbeitnehmer zum Beispiel wegen Krankheit oder Kündigung ablöst, wenn dessen Entsendezeit den ursprünglich vorgesehenen Entsendezeitraum des abgelösten Arbeitnehmers nicht übersteigt.

2.1.8 Unzulässige Entsendungen

Nicht in jedem Fall lässt sich über die Entsendevorschriften das Recht eines Staats für eine bestimmte Zeitdauer auf eine Beschäftigung im Ausland ausdehnen. Es gibt verschiedene Situationen, in denen es von vornherein ausgeschlossen ist, die Entsendevorschriften anzuwenden. Die Konsequenz daraus ist: Es gilt von Anfang an – also nicht erst nach maximal 24 Monaten – das Sozial-

versicherungsrecht des Staats, in den jemand zur Arbeit entsandt wird.

In bestimmten Fällen gelten die Entsendevorschriften nicht:

- **Arbeitnehmerüberlassung:** Wenn ein Arbeitnehmer von dem Unternehmen, zu dem er entsandt wird, weiterverliehen wird, um für ein anderes Unternehmen zu arbeiten. Dabei spielt es keine Rolle, ob das Unternehmen, an das der Arbeitnehmer verliehen wird, im selben oder in einem anderen Staat ansässig ist. Eine Entsendung an eine niederländische Arbeitnehmerüberlassung ist zum Beispiel unzulässig, wenn der deutsche Arbeitnehmer von dieser zu Firmen in die Niederlande oder in andere Länder entliehen wird.
- **Drittstaatsentsendung:** Wird ein Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat eingestellt, um von einem Unternehmen, das in einem zweiten Mitgliedstaat ansässig ist, zu einem Unternehmen in einem dritten Mitgliedstaat entsandt zu werden, fällt dies ebenfalls nicht mehr unter die Entsendevorschriften. Dies ist exemplarisch der Fall, wenn zum Beispiel ein Arbeitnehmer in Deutschland von einer niederländischen Firma eingestellt und für zwölf Monate nach Frankreich entsandt werden soll. Das deutsche Recht gilt dann nicht fort.
- Ebenfalls liegt keine Entsendung vor, wenn ein Arbeitnehmer von einem Unternehmen eingestellt wird, das in einem anderen Mitgliedstaat ansässig ist, um eine Tätig-

keit in dem Staat auszuüben, in dem er eingestellt wurde. Ein Deutscher, der zum Beispiel in den Niederlanden von einem deutschen Unternehmen eingestellt wird, um in den Niederlanden zu arbeiten, ist also nicht in die Niederlande entsandt. Für ihn gilt von Anfang an niederländisches Recht.

2.1.9 Aussetzung und Unterbrechung

Wie in jedem anderen Beschäftigungsverhältnis auch kann es bei der Entsendung vorkommen, dass jemand vorübergehend mit seiner Tätigkeit aussetzt beziehungsweise aussetzen muss. Die vorübergehende Aussetzung der Tätigkeit während des Entsendezeitraums – gleich aus welchen Gründen (Urlaub, Krankheit, Lehrgänge beim entsendenden Unternehmen) – stellt keine Unterbrechung der Entsendung dar, die eine Verlängerung der Entsendung um denselben Zeitraum rechtfertigen würde. Der Entsendezeitraum endet genau zum geplanten Termin, unabhängig von der Zahl und der Dauer der Ereignisse, die zu einer Aussetzung der Tätigkeit geführt haben. Den zuständigen Behörden ist es also nicht gestattet, Verlängerungen des Entsendezeitraums mittels wiederholter kurzzeitiger Unterbrechungen zu genehmigen.

Wird eine Entsendung für voraussichtlich nicht länger als zwei Monate unterbrochen und verschiebt sich das Ende des Auslandseinsatzes nicht nach hinten, bleibt die ausgestellte A1-Bescheinigung gültig. Eine Information durch den Arbeitgeber über die Unterbrechung ist nicht erforderlich.

Verschiebt sich das Ende des Entsendezeitraums oder beträgt der Unterbrechungszeitraum mehr als zwei Monate, ist in der Regel eine neue Entsendebescheinigung zu beantragen. Auch ein Abbruch einer Entsendung ist anzuzeigen.

In folgenden Fällen hat der Arbeitgeber beziehungsweise der Arbeitnehmer den Sozialversicherungsträger des Entsendestaats zu informieren:

- Die Entsendung des Arbeitnehmers ist tatsächlich nicht erfolgt.
- Von einer (beantragten) Verlängerungsmöglichkeit wurde kein Gebrauch gemacht.
- Die Entsendung wurde vor dem geplanten Ablaufdatum beendet.
- Der Arbeitnehmer wird während der Dauer seiner Entsendung in ein anderes Unternehmen in seinem Herkunftsstaat versetzt oder diesem zugewiesen (etwa bei Verkauf des Unternehmens oder bei Zusammenschluss mit einem anderen Unternehmen).

2.1.10 Kurzfristige Entsendungen

Für jede Entsendung ist grundsätzlich im Voraus bei der zuständigen Krankenkasse eine Entsendebescheinigung zu beantragen. Auch für kurzzeitige und kurzfristig anberaumte Entsendungen ins EU-Ausland ist eine A1-Bescheinigung notwendig. Eine zeitliche Toleranzgrenze gibt es nicht. Eine Entsendung liegt bei jeder Dienstreise in das EU-Ausland vor, sodass der Beschäftigte eine A1-Bescheinigung mitführen muss. Bei nicht regelmäßigen kurzfristig anberaumten beziehungsweise kurzzeitigen Geschäftsreisen und bei anderen sehr kurzen Entsendezeiträumen bis zu einer Woche kann es zweckmäßig sein, auf einen Antrag auf Ausstellung der A1-Bescheinigung zu verzichten. Allerdings haben einige EU-Mitgliedstaaten ihre nationalen Vorschriften in letzter Zeit verschärft und schreiben aufgrund dieser Bestimmungen die Beantragung einer A1-Bescheinigung vor Beginn einer entsandten Tätigkeit infolge einer Entsendung in diese Staaten zwingend vor. Nach dem derzeitigen Kenntnisstand betrifft dies Frankreich und Österreich. Dort werden Kontrollen durchgeführt und Strafen verhängt, wenn die A1-Bescheinigung nicht

mitgeführt wird (»**2.5.4**). Im Einzelfall sollte mindestens der Antrag auf Ausstellung der A1-Bescheinigung vorgelegt werden können, um Sanktionen zu vermeiden.

Auch andere Mitgliedstaaten wie vor allem Belgien, die Niederlande, die Schweiz, Italien, Portugal, Luxemburg oder Spanien haben die Anforderungen an vorherige Meldungen oder die Kontrolldichte erhöht.

Soweit eine Pflicht zur Beantragung einer A1-Bescheinigung nach nationalem Recht im Zielstaat besteht, kann der Verzicht der vorherigen Antragstellung auch in Ausnahmefällen nicht empfohlen werden.

Sollte im Einzelfall bei einer Kontrolle im Ausland keine A1-Bescheinigung vorgelegt werden können, kann diese ausnahmsweise im Nachhinein beantragt und den Kontrollbehörden zugänglich gemacht werden. Die A1-Bescheinigung kann ohne zeitliche Begrenzung auch nachträglich ausgestellt werden. Empfehlenswert ist es natürlich immer, im Vorfeld einer Entsendung die A1-Bescheinigung zu beantragen. Eine Besonderheit gilt für Arbeitsunfälle in Italien und Österreich. In diesen Ländern können nur bei gemeinsamer Vorlage der A1-Bescheinigung und der Europäischen Krankenversicherungskarte Sachleistungen der gesetzlichen Unfallversicherung in Anspruch genommen werden.

In der Schweiz fordern die Arbeitsmarktbehörden insbesondere von Selbstständigen immer die Vorlage der A1-Bescheinigung. Kann sie nicht vorgelegt oder zeitnah nachgereicht werden, drohen Geldstrafen oder eine Arbeitsunterbrechung. Dieses Vorgehen dient in erster Linie der Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit, sodass rückwirkend von den Sozialversicherungsträgern ausgestellte Entsendebescheinigungen akzeptiert

werden. Gleichwohl ist es empfehlenswert, die A1-Bescheinigung auch bei kurzfristigen Entsendungen in die Schweiz mitzuführen.

2.1.11 Flug- und Kabinenpersonal

Flug- und Kabinenpersonal sind ständig in wechselnden Staaten tätig. Eine Zuordnung zu einzelnen Beschäftigungsstaaten ist daher zu aufwendig. Für diesen Personenkreis gelten daher die Vorschriften des Mitgliedstaats, in dem sich ihre Heimatbasis befindet. Darunter ist der Ort zu verstehen, an dem die Arbeit üblicherweise aufgenommen und beendet wird.

Die Regelung für Flug- und Kabinenbesatzungsmitglieder ist mit der Verordnung (EU) 465/2012, die die Verordnung (EG) 883/2004 geändert hat, am 28. Juni 2012 in Kraft getreten.

2.1.12 Übergangsvorschriften für die Verordnung (EG) 883/2004

Die Regelungen der Verordnung (EG) 883/2004 sind grundsätzlich innerhalb der EU seit Inkrafttreten zum 1. Mai 2010 zu beachten beziehungsweise entsprechend später in Ländern, die der EU danach beigetreten sind, wie zum Beispiel Kroatien. In den EWR-Ländern Island, Liechtenstein und Norwegen sind sie seit 1. Juni 2012 in Kraft. In der Schweiz gelten die Bestimmungen der Verordnung (EG) 883/2004 seit 1. April 2012. Die Übergangsregelung der Verordnung (EG) 883/2004 sieht vor, dass die bis zum 30. April 2010 angewandten Rechtsvorschriften weitergelten, solange sich der zugrunde liegende Sachverhalt nicht ändert. Dies gilt selbst dann, wenn die Regelungen der Verordnung (EG) 883/2004 einen anderen zuständigen EU-Staat bestimmen. Die Fortgeltung der bis zum 30. April 2010 angewandten Rechtsvorschriften war innerhalb der EU längstens bis zum 30. April 2020 möglich, im EWR-Raum Island, Liechtenstein und Norwegen war die

Fortgeltung bis zum 31. Mai 2022 und in der Schweiz bis zum 31. März 2022 möglich.

Von einer Änderung des vorherrschenden Sachverhalts im Sinne der Übergangsbestimmung ist auszugehen, wenn ein Arbeitgeberwechsel stattfindet, der Firmensitz des Arbeitgebers in einen anderen EWR-Staat beziehungsweise in die Schweiz verlegt oder eine Beschäftigung beendet wird, zusätzliche Beschäftigungen aufgenommen werden oder wenn der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz in einen anderen Mitgliedstaat verlegt. Auch eine gravierende Änderung der Verteilung der Beschäftigungszeiten in den einzelnen europäischen Staaten ist als Änderung des zugrunde liegenden Sachverhalts anzusehen. Die Folge ist, dass die Beurteilung des geltenden Rechts nur noch auf der Basis der Verordnung (EG) 883/2004 geschieht.

Ist ein Arbeitnehmer daran interessiert, dass die Rechtsvorschriften eines nach der neuen Verordnung (EG) 883/2004 zuständigen Staats für ihn gelten, kann er das beantragen. Die Rechtsvorschriften des anderen Staats gelten ab dem ersten Tag des auf die Antragstellung folgenden Monats.

2.1.13 Persönlicher Geltungsbereich für Drittstaatsangehörige

Für Drittstaatsangehörige, also Personen, die ihren Wohnsitz im Geltungsbereich eines Mitgliedstaats haben, nicht aber die Staatsangehörigkeit eines EU-/EWR-Staats beziehungsweise der Schweiz besitzen, ist zu beachten, dass die Verordnung (EG) 883/2004 erst seit 1. Januar 2011 anwendbar ist. Zu diesem Zeitpunkt ist die Drittstaatsangehörigenverordnung (EU) 1231/2010 in Kraft getreten. Dänemark hat die Drittstaatsangehörigenverordnung allerdings nicht angenommen.

Deshalb ist für Entsendungen von Drittstaatsangehörigen nach beziehungsweise aus Dänemark das bilaterale deutsch-dänische Sozialversicherungsabkommen anzuwenden.

In den EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen wurde die Drittstaatsangehörigenverordnung nicht ratifiziert. Für Entsendungen von Drittstaatsangehörigen nach beziehungsweise aus Island und Norwegen werden daher die deutschen Rechtsvorschriften über die Ausstrahlung angewendet. Etwas anderes gilt für Sachverhalte in Bezug auf Liechtenstein: Hier sind aufgrund der Geltung des deutsch-liechtensteinischen Abkommens keine Besonderheiten hinsichtlich der Staatsangehörigkeit zu beachten.

Auch in der Schweiz wurden die Bestimmungen der Verordnung (EG) 883/2004 nicht für Drittstaatsangehörige übernommen, sodass das deutsch-schweizerische Abkommen über soziale Sicherheit für diesen Personenkreis maßgebend bleibt.

2.2 Entsendung von Selbstständigen innerhalb EU, EWR oder Schweiz

2.2.1 Voraussetzungen

Auch für Selbstständige gelten besondere Entsendevorschriften. Üben diese Personen eine ähnliche selbstständige Tätigkeit wie in ihrem Heimatstaat in einem anderen europäischen Mitgliedstaat aus, unterliegen sie weiter den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats, wenn die voraussichtliche Dauer der Tätigkeit im Ausland 24 Monate nicht überschreitet. Ob die Tätigkeit im anderen europäischen Staat als abhängige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird, ist unerheblich.

Bei der Entsendung von Selbstständigen gelten besondere Regeln. So müssen sie etwa in einem ähnlichen Bereich tätig sein.

Voraussetzung ist, dass der Selbstständige gewöhnlich in seinem Heimatstaat selbstständig tätig ist und daher den Rechtsvorschriften seines Heimatstaats unterliegt. Dabei ist wie bei Arbeitnehmern Bedingung, dass unmittelbar vor Aufnahme der Tätigkeit im EU-, EWR-Ausland beziehungsweise in der Schweiz die Rechtsvorschriften des Heimatstaats zur Anwendung kamen.

Außerdem muss die Tätigkeit in dem anderen europäischen Mitgliedstaat der selbstständigen Erwerbstätigkeit ähnlich sein. Die europäischen Mitgliedstaaten haben sich darauf verständigt, dass unter einer ähnlichen Tätigkeit jede zu verstehen ist, die im gleichen Sektor oder Bereich ausgeübt

wird. Wenn ein in der Landwirtschaft selbstständig Tätiger vorübergehend in der Landwirtschaft eines anderen Mitgliedstaats arbeitet, übt er dort eine ähnliche Tätigkeit aus, sodass die Rechtsvorschriften des Heimatstaats weitergelten.

Ist er hingegen im Heimatstaat in der Forstwirtschaft selbstständig tätig und übt vorübergehend eine Tätigkeit in der Landwirtschaft eines anderen Mitgliedstaats aus, handelt es sich nicht um eine ähnliche Tätigkeit. In diesem Fall gelten die ausländischen Rechtsvorschriften.

Im Übrigen ist es für die Fortgeltung der Vorschriften des Heimatstaats notwendig, dass der Selbstständige die nötige Infrastruktur im Heimatstaat aufrechterhält, um die Tätigkeit nach seiner Rückkehr fortsetzen zu können. Hierbei ist zu berücksichtigen, ob der Selbstständige weiterhin über Büroräume oder Werkstätten verfügt, einen Gewerbeausweis besitzt, eine Umsatzsteuernummer nachweist, im Heimatstaat Steuern zahlt und gegebenenfalls bei der Handwerkskammer oder einem Berufsverband eingetragen ist.

2.2.2 Verfahren

Bei einem vorübergehenden Auslandseinsatz von Selbstständigen gilt auch für die Bescheinigung der anzuwendenden Rechtsvorschriften das gleiche Verfahren wie bei der Entsendung von Arbeitnehmern. Den erforderlichen Antrag auf Ausstellung des Vordrucks A1 muss der Selbstständige jedoch selbst stellen. Für Selbstständige gilt seit 1. Januar 2022, dass sie einen digitalen Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung stellen müssen. Das geschieht über eine systemgeprüfte maschinelle Ausfüllhilfe bei der zuständigen Krankenkasse.

2.3 Vereinigtes Königreich – Brexit

Das Vereinigte Königreich – Großbritannien (England, Wales, Schottland) und Nordirland sowie Gibraltar – ist seit dem 1. Februar 2020 nicht mehr Mitglied der EU.

In dem zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich vereinbarten Austrittsabkommen war eine Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 vorgesehen, in der die Verordnungen (EG) 883/04 und 987/09 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit weiter Anwendung fanden.

A1-Bescheinigungen wurden daher unverändert bis zum 31. Dezember 2020 ausgestellt.

Besondere Regelungen sind für Entsandte getroffen worden, deren Entsendung vor dem Ende des Übergangszeitraums begonnen hat, wenn die Verhältnisse unverändert andauern. Unter der Voraussetzung des unveränderten Andauerns der Verhältnisse gelten die bisherigen Bestimmungen auch über den 31. Dezember 2020 hinaus (Bestandsfälle).

Wer also am 31. Dezember 2020 im Vereinigten Königreich erwerbstätig war und den deutschen Rechtsvorschriften unterlag, für den gelten auch über den 31. Dezember 2020 hinaus die deutschen Rechtsvorschriften, solange er sich ununterbrochen in dieser Situation befindet.

Bei einer Entsendung in das Vereinigte Königreich, die spätestens am 31. Dezember 2020 begann, konnte eine A1-Bescheinigung für maximal 24 Monate ausgestellt werden, wenn die sonstigen Voraussetzungen erfüllt waren. **(Beispiel 8)**

Am 24. Dezember 2020 haben sich das Vereinigte Königreich und die EU auf ein Handels- und Kooperationsabkommen geeinigt, das die künftigen Beziehungen regelt. Darin wurde vereinbart, dass EU-Mitgliedstaaten hinsichtlich der Sozialversicherungssysteme beantragen können, das Entsendesystem in seiner jetzigen Form für einen Zeitraum von bis zu 15 Jahren fortzuführen. Deutschland hat davon Gebrauch gemacht, sodass die bisherigen Entsenderegungen nach EU-Recht weiterhin angewandt werden (Neufälle). Es können nach wie vor A1-Bescheinigungen auf Grundlage der üblichen Voraussetzungen beantragt werden. Diese sind:

Entsendender Arbeitgeber übt eine nennenswerte Geschäftstätigkeit im Entsendestaat aus, der Einsatz darf voraussichtlich 24 Monate nicht überschreiten und es wird keine zuvor entsandte Person abgelöst.

Der Begriff der Entsendung im Rahmen des Handels- und Kooperationsabkommens ist hierbei so auszulegen wie in den betreffenden EG-Verordnungen 883/04 und 987/09.

Beispiel 8

Ein Ingenieur wird von seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber für die Zeit vom 1.12.2020 bis zum 31.7.2022 nach London entsandt. Der Arbeitgeber beantragt am 20.11.2020 eine A1-Bescheinigung.

Die A1-Bescheinigung konnte für den Zeitraum vom 1.12.2020 bis zum 31.7.2022 ausgestellt werden.

Beispiel 9

Ein Arbeitnehmer, der sich vor dem 1.1.2021 in keiner grenzüberschreitenden Situation zwischen dem Vereinigten Königreich und einem Mitgliedstaat befand, wird von seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber vom 1.3.2021 bis 30.11.2022 in das Vereinigte Königreich entsandt.

Für die Dauer der Entsendung gelten für den Arbeitnehmer die vom Abkommen erfassten deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Zum Nachweis einer Entsendung im Rahmen des Handels- und Kooperationsabkommens wird weiterhin eine A1-Bescheinigung ausgestellt.

Das elektronische A1-Meldeverfahren ist für solche „Neufälle“ entsprechend anwendbar. **(Beispiel 9)**

2.4 Elektronisches A1-Meldeverfahren

Werden Arbeitnehmer aus Deutschland entsandt, sollte die Entsendebescheinigung entsprechend rechtzeitig beantragt werden, damit eine vorschnelle Beitragserhebung im Beschäftigungsstaat von vornherein vermieden wird. Wichtig: Die Entsendebescheinigung wird auch dann ausgestellt, wenn der Antrag erst nach Beginn der Entsendetätigkeit gestellt wird.

Die Beantragung der A1-Bescheinigungen für Entsendungen von Arbeitnehmern ins europäische Ausland ist ausschließlich auf dem elektronischen Weg möglich.

Darüber hinaus gilt das elektronische A1-Verfahren seit 1. Januar 2021 für Beamte und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, beschäftigte Mitglieder von Flug- oder Kabinenbesatzungen und in der Seefahrt beschäftigte Personen. In den Fällen, in denen für in Deutschland wohnende Personen, die ausschließlich bei einem

in Deutschland ansässigen Arbeitgeber beschäftigt sind und ihre Beschäftigung gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten ausüben (Mehrfachbeschäftigte), die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten sollen, ist ebenfalls ein elektronischer A1-Antrag zu stellen.

Für alle genannten Personenkreise ist die elektronische Antragstellung seit 1. Januar 2021 verpflichtend.

Bei Entsendungen in das europäische Ausland übermittelt der Arbeitgeber einen Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung über die Fortgeltung der deutschen Rechtsvorschriften für den Beschäftigten durch Datenübertragung aus einem systemgeprüften Programm oder mittels einer maschinell erstellten Ausfüllhilfe. Die zuständige Stelle nimmt den Antrag elektronisch an. Gelten die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit weiter, erfolgt die Übermittlung der A1-Bescheinigung innerhalb von drei Arbeitstagen durch Datenübermittlung an den Arbeitgeber, der diese Bescheinigung seinem Beschäftigten zugänglich macht. Durch den Wegfall eines Papierausdrucks kann der Arbeitgeber die A1-Bescheinigung seinem Beschäftigten seit 1. Januar 2021 auch elektronisch übermitteln.

Die Ausstellung einer A1-Bescheinigung ist bei der Krankenkasse zu beantragen, bei der der Arbeitnehmer versichert ist. Beim Rentenversicherungsträger ist der Antrag zu stellen, wenn der Arbeitnehmer nicht gesetzlich krankenversichert ist. Die Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen (ABV) nimmt A1-Anträge für nicht gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer entgegen, die aufgrund ihrer Mitgliedschaft in der berufsständischen Versorgungseinrichtung von der Rentenversicherungspflicht befreit sind.

Die A1-Bescheinigung selbst wird mit der „A1-Rückmeldung Genehmigung Arbeitgeber“ im Element „Bescheinigung_PDF“ übermittelt. Das Element wird von der Entgeltabrechnungssoftware beziehungsweise von der Ausfüllhilfe in ein PDF umgewandelt und kann dann dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden.

Den Antrag auf eine Ausnahmevereinbarung stellt der Arbeitgeber ebenfalls elektronisch bei der DVKA. Der Beschäftigte muss in einer gesondert zu übermittelnden Erklärung der DVKA mitteilen, dass die beantragte Ausnahmevereinbarung in seinem Interesse liegt. Auf die Übermittlung der Erklärung wird verzichtet, wenn der Arbeitgeber im Antrag bestätigt, dass ihm die Erklärung des Beschäftigten vorliegt und er sie zu den Entgeltunterlagen genommen hat.

Seit 1. Januar 2021 wird der Bescheid über eine Ausnahmevereinbarung mit A1-Bescheinigung ebenfalls elektronisch an den Arbeitgeber versandt. Kann die Ausnahmevereinbarung ohne Einschränkungen erwirkt werden, erhält der Arbeitgeber neben der A1-Bescheinigung ein weiteres elektronisches Dokument, aus dem die genauen Umstände des Zustandekommens der Ausnahmevereinbarung hervorgehen.

Um entsandten Personen den Nachweis über den Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung zu ermöglichen, wird vom Entgeltabrechnungsprogramm seit 1. Januar 2020 ein einheitlicher Antragsnachweis auf Grundlage der Quittierung des Kommunikationsservers erstellt.

Für Selbstständige gilt seit 1. Januar 2022, dass sie einen digitalen Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung stellen müssen. Das geschieht über eine systemgeprüfte maschinelle Ausfüllhilfe bei der zuständigen Krankenkasse.

Das elektronische Antragsverfahren gilt seit 1. Januar 2023 entsprechend für selbstständig tätige Personen, die eine vorübergehende selbstständige Erwerbstätigkeit in einem Staat ausüben, mit dem die Bundesrepublik Deutschland ein Abkommen über soziale Sicherheit mit Regelungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften geschlossen hat (»1.2). Wird festgestellt, dass die deutschen Rechtsvorschriften gelten, ist die Bescheinigung innerhalb von drei Arbeitstagen der selbstständig erwerbstätigen Person elektronisch zugänglich zu machen.

Vorlage des Vordrucks A1 in den EU-Staaten

Legt ein Arbeitnehmer oder Selbstständiger die A1-Bescheinigung vor, weist er damit gegenüber dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber beziehungsweise dem Auftraggeber nach, dass für ihn in Deutschland keine Sozialversicherung durchzuführen ist. Es muss keine Prüfung erfolgen, ob es sich um eine geringfügige oder kurzfristige Beschäftigung nach dem deutschen Sozialgesetzbuch handelt. Es sind in diesem Fall keine Meldungen zur deutschen Sozialversicherung zu erstatten oder Beiträge dorthin abzuführen.

Allerdings verpflichtet die A1-Bescheinigung den Arbeitgeber in Deutschland, die Sozialversicherung entsprechend den im Wohnstaat des Beschäftigten geltenden Regelungen durchzuführen. Das bedeutet, dass die Beiträge aus der Beschäftigung in Deutschland nach dem Recht des zuständigen ausländischen Staats einzubehalten und an den ausländischen Sozialversicherungsträger abzuführen sind (»5.5).

Nähere Informationen zu Entsendungen und Saisonkräften finden Sie unter:
aok.de/arbeitgeber » **Sozialversicherung » Entsendungen und Saisonkräfte**

2.5 Weitere Meldepflichten in Europa

2.5.1 Informationsaustausch zwischen den Sozialversicherungen

Nach der Verordnung (EG) 883/2004 ist vorgesehen, dass die Sozialversicherungsträger innerhalb der EU-, EWR-Staaten und der Schweiz sowie des Vereinigten Königreichs (in Verbindung mit dem Austrittsabkommen Art. 34) eine gemeinsame IT-Architektur errichten, die europaweit einen elektronischen Datenaustausch für alle Sozialversicherungszweige ermöglicht.

Die Mitgliedstaaten verbinden innerhalb einer Übergangszeit im Projekt „Electronic Exchange of Social Security Information“ (EESSI) ihre nationalen Systeme mit der zentralen IT-Plattform in Brüssel.

Im Rahmen der schrittweisen Inbetriebnahme versenden die deutschen Sozialversicherungsträger seit Juli 2020 elektronische Informationen über die Ausstellung einer

A1-Bescheinigung an die zuständigen Stellen in den anderen Mitgliedstaaten. Die Übermittlung an den Arbeitgeber, der die A1-Bescheinigung seinem Beschäftigten zugänglich macht, bleibt davon unberührt.

2.5.2 Besondere Meldepflicht in Belgien

In Belgien müssen alle ausländischen Arbeitnehmer, Selbstständigen und Praktikanten ihre Tätigkeit über das Internetportal limosa.be registrieren. Jede Entsendung nach Belgien muss vor Beginn der Tätigkeit auf diesem Portal angemeldet werden. Unmittelbar danach wird eine LIMOSA-1-Empfangsbescheinigung ausgestellt. Die Meldepflichtigen müssen diese Bescheinigung in Belgien stets mit sich führen und auf Verlangen jederzeit vorlegen können. Dauert die Tätigkeit länger als gemeldet, muss eine neue Meldung vorgenommen werden, die vor Ablauf der ursprünglich gemeldeten Dauer erfolgen muss. Die LIMOSA-Meldepflicht ist gesetzlich vorgeschrieben, befreit den ausländischen Arbeitgeber aber nicht von der Verwendung des A1-Formulars zur Klärung der Frage, welches Sozialversicherungsrecht anzuwenden ist.

Weitere Informationen zu den administrativen Pflichten für Arbeitgeber bei Arbeitnehmerentsendung nach Belgien unter: international.socialsecurity.be

2.5.3 Entsendungen nach Schweden

Nach Schweden entsandte Mitarbeiter und eine Kontaktperson müssen beim schwedischen Amt für Arbeitsschutz gemeldet werden. Seit dem 30. Juli 2020 muss jeder Arbeitseinsatz spätestens am Tag der Arbeitsaufnahme in Schweden gemeldet werden. Die Regelung, dass Arbeiten im

Umfang von bis zu fünf Tagen nicht gemeldet werden müssen, entfällt. Die Anmeldung ist online unter posting.av.se in deutscher Sprache möglich.

2.5.4 Kontrollen in Österreich und Frankreich

In Österreich gilt seit 1. Januar 2017 das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz. Damit werden in der Transport- und Beförderungsbranche verstärkt Kontrollen durchgeführt, bei denen die Vorlage der A1-Bescheinigung gefordert wird. Konnte die A1-Bescheinigung nicht rechtzeitig beschafft werden, ist ein Nachweis, dass sie beantragt wurde, zusammen mit anderen Unterlagen, aus denen die Anmeldung zur deutschen Sozialversicherung ersichtlich ist, vorzulegen. Der A1-Antragsnachweis wird seit 1. Januar 2020 vom Entgeltabrechnungsprogramm auf Grundlage der Quittierung des Kommunikationsservers erstellt.

Informationen über zusätzliche Meldepflichten für Arbeitgeber bei Entsendung von Arbeitnehmern nach Österreich (ZKO-Meldung) unter entsendeplattform.at > Formalitäten > Meldepflichten

In Frankreich können seit 1. April 2017 Geldstrafen verhängt werden, wenn die Rechtsvorschriften eines anderen EU-Mitgliedstaats gelten und dies nicht durch Vorlage einer A1-Bescheinigung nachgewiesen werden kann. Von der Geldstrafe wird abgesehen, wenn nachgewiesen wird, dass die Bescheinigung bereits beantragt wurde. Sie ist dann innerhalb von zwei Monaten nach Durchführung der Kontrolle vorzulegen. Vor Beginn eines grenzüberschreitenden Einsatzes in

Frankreich ist vom Arbeitgeber eine Online-Meldung über die Seite sipsi.travail.gouv.fr vorzunehmen. Außerdem muss für die Dauer der Entsendung ein Vertreter in Frankreich benannt werden, der die Verbindung zu den Kontrollbeamten gewährleistet.

Weitere Länder haben entsprechende Kontrollen ([»2.1.10](#)).

2.5.5 Rechtmäßigkeit von Auslandsbeschäftigungen

Um den ordnungsgemäßen Ablauf einer Entsendung zu gewährleisten, werden Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Bedingungen ihrer Entsendung von den Sozialversicherungsträgern des EU-, EWR-Mitgliedstaats oder der Schweiz beziehungsweise des Vereinigten Königreichs informiert. Außerdem werden sie auf mögliche Kontrollen im Beschäftigungsstaat hingewiesen. Bei solchen Kontrollen wird überprüft, ob die Voraussetzungen für eine Entsendung noch immer gegeben sind. Der entsandte Arbeitnehmer und das entsendende Unternehmen sowie Selbstständige, die vorübergehend im Ausland tätig sind, müssen daher jederzeit in der Lage sein, die A1-Bescheinigung vorzulegen. Vor Beginn eines grenzüberschreitenden Einsatzes in Frankreich ist vom Arbeitgeber eine Online-Meldung über die Seite sipsi.travail.gouv.fr vorzunehmen. Außerdem muss für die Dauer der Entsendung ein Vertreter in Frankreich benannt werden, der die Verbindung zu den Kontrollbeamten gewährleistet.

Die von den ausländischen Sozialversicherungsträgern ausgestellten Vordrucke A1 werden von den deutschen Sozialversicherungsträgern grundsätzlich als bindend anerkannt. Sofern in begründeten Fällen Zweifel bestehen, ob die Voraussetzungen für eine Entsendung vorliegen (zum Beispiel wenn im Entsendestaat keine Sozialver-

sicherungsbeiträge gezahlt werden), wird über den ausstellenden Sozialversicherungsträger eine Überprüfung der Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften veranlasst. Dazu ist innerhalb Europas ein Dialog- und Vermittlungsverfahren vorgesehen, in dem zunächst der Träger, der die A1-Bescheinigung ausgestellt hat, verpflichtet ist, den Sachverhalt zu prüfen und die Entschebescheinigung gegebenenfalls zurückzunehmen. Bleibt die Entscheidung unverändert und erzielen die beteiligten Träger verschiedener Mitgliedstaaten keine Einigung, kann die EU-Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit eingeschaltet werden. Welche Vorschriften bis zum Abschluss dieses Verfahrens vorläufig anzuwenden sind, ist – genau wie das Verfahren selbst – detailliert festgelegt.

Die Datenstelle der Rentenversicherung in Würzburg erfasst zentral die A1-Bescheinigungen.

Zur Prüfung der Rechtmäßigkeit hat die Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund eine zentrale Datei zur Erfassung aller im Ausland ausgestellten A1-Bescheinigungen aufgebaut. Dadurch können die Zollverwaltungen schneller nachvollziehen, ob beschäftigte ausländische Arbeitnehmer im Rahmen der Entsendung tätig sind und deshalb nicht das deutsche Recht gilt. Wird eine fehlerhafte A1-Bescheinigung durch den ausstellenden ausländischen Sozialversicherungsträger zurückgenommen, ist die Versicherungspflicht des Arbeitnehmers rückwirkend nach deutschen Rechtsvorschriften zu beurteilen.

Die Datenstelle für A1-Bescheinigungen steht den Zollbehörden, der Unfallversicherung und dem Betriebsprüfdienst der Deutschen Rentenversicherung zur Seite.

Arbeitgeber, die an der Richtigkeit einer vorgelegten A1-Bescheinigung zweifeln, können sich umgehend mit der zuständigen Einzugsstelle in Verbindung setzen, um hohe nachträgliche Beitragsforderungen zu vermeiden.

2.6 Umlagen

2.6.1 Umlagen nach dem AAG

In der Entgeltfortzahlungsversicherung nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) für Arbeitgeber mit bis zu 30 Beschäftigten werden Arbeitnehmer bei vorübergehendem Auslandsaufenthalt bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl berücksichtigt.

Voraussetzungen dafür sind, dass ihr Arbeitsverhältnis im Inland aufrechterhalten wird und sie bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben.

Für die Bemessung der Umlagen sowohl für die Entgeltfortzahlung bei Krankheit als auch für Mutterschaftsaufwendungen sind auch die Entgelte entsandter Beschäftigter zu berücksichtigen, wenn für sie die deutschen Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherung gelten. Die Aufwendungen im Krankheits- oder Mutterschaftsfall sind für diese Arbeitnehmer erstattungsfähig.

2.6.2 Insolvenzgeldumlage

In Entsendefällen ist zur Berechnung der Insolvenzgeldumlage das Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer zugrunde zu legen, für die die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Dabei gilt der Grundsatz: Werden Personalkosten

im Inland steuerlich berücksichtigt, sind Umlagebeträge zu entrichten. Arbeitgeber ohne Sitz im Inland, die Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen, die den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterliegen, sind auch zur Zahlung der Insolvenzgeldumlage verpflichtet (BE Spitzenverbände der SV-Träger vom 5.5.2022 TOP 4).

2.7 Absicherung bei Krankheit

Neben der A1-Bescheinigung müssen sich entsandte Arbeitnehmer vom zuständigen Träger des Entsendestaats die Bescheinigung über den Anspruch auf Sachleistungen bei Krankheit ausstellen lassen, um im Beschäftigungsstaat für sich selbst sowie für Familienangehörige Leistungen bei Krankheit und Mutterschaft zu erhalten. Dies bedeutet, dass entweder eine Bescheinigung des Anspruchs auf Sachleistungen im Ausland (falls die Arbeitnehmer ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in den Beschäftigungsstaat verlegt haben) – also der Vordruck E 106 nach dem Recht der Verordnung (EWG) 1408/71 beziehungsweise der Vordruck S1 nach dem Recht der Verordnung (EG) 883/2004 – oder die Europäische Krankenversicherungskarte, die sogenannte EHIC, maßgeblich ist, falls sie weiterhin im Entsendestaat wohnen.

Der Behandlungsanspruch über die EHIC ist auf Notfälle beschränkt. Wenn ein Bürger eines anderen EU-Mitgliedlands länger in Deutschland bleiben möchte, sollte er den Leistungsanspruch deshalb erweitern. Dazu dient das Formular S1, das von der Krankenversicherung ausgestellt wird. Falls nicht auf das Entsendeverfahren zurückgegriffen werden kann, müssen sich die betroffenen Unternehmen beziehungsweise Erwerbstätigen an die örtlich zuständigen Träger im Beschäftigungsstaat wenden und sich bei der Versicherung des Beschäftigungsstaats in der ihnen entsprechenden Kategorie anmelden.

Bei Beschäftigungen im Ausland ist es wichtig, den Krankenversicherungsschutz nachzuweisen, zum Beispiel mit der Europäischen Krankenversicherungskarte, der sogenannten EHIC.

Zusammenfassung

- Während einer Entsendung unterliegt ein Arbeitnehmer weiterhin für die Dauer von bis zu 24 Monaten den Rechtsvorschriften seines Heimatstaats. Dafür gilt:
 - Das Unternehmen ist gewöhnlich in einem EU-, EWR-Mitgliedstaat beziehungsweise in der Schweiz oder dem Vereinigten Königreich tätig.
 - Im Rahmen der Entsendung darf der Arbeitnehmer in dem anderen Mitgliedstaat keine andere entsandte Person ablösen.
- Ein entsandter Arbeitnehmer und das entsendende Unternehmen müssen jederzeit die AI-Entsendebescheinigung vorlegen können.
- In Deutschland werden ausgestellte Entsendebescheinigungen von ausländischen Trägern generell anerkannt.
- Außer der Entsendebescheinigung sollten Arbeitnehmer eine Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) mit sich führen.
- Für die Umlagekasse nach dem AAG und die Insolvenzgeldumlage sind entsandte Arbeitnehmer dann zu berücksichtigen, wenn sie weiterhin deutschem Recht unterliegen.

3 Grenzgänger

Grenzgänger sind Personen, die zwischen dem Land, in dem sie leben, und dem Land, in dem sie arbeiten, pendeln. Sie sind im Inland wohnhaft, im Ausland erwerbstätig und kehren meist täglich, mindestens einmal wöchentlich, zu ihrem inländischen Wohnsitz zurück. Vor allem in grenznahen Gebieten sind diese Sachverhalte keine Seltenheit. In Deutschland konzentrieren sich die Grenzgänger vor allem auf Arbeitnehmer, die täglich in die Schweiz pendeln.

Aber auch umgekehrt kommen täglich Grenzgänger aus benachbarten EU-Staaten nach Deutschland, um hier zu arbeiten. Dann gelten in vollem Umfang die deutschen Vorschriften zur Sozialversicherung.

Für Personen, die als Grenzgänger für bis zu 24 Monate ihre Tätigkeit im Homeoffice – also im Wohnstaat – ausüben, ergeben sich keine Änderungen. Die Ausstellung einer Entsendebescheinigung A1 ist in diesen Fällen grundsätzlich nicht notwendig.

Diese aufgrund der Coronapandemie besondere sozialversicherungsrechtliche Bewertung der Tätigkeit eines Grenzgängers im Homeoffice war bis zum 31. Dezember 2022 befristet.

Welche Regelungen für Grenzgänger gelten, die in Deutschland wohnen, hängt vom Beschäftigungsstaat ab. Beispielhaft zeigen wir die Regelungen für die Schweiz, Luxemburg und die Niederlande.

Schweiz

Personen mit einem Arbeitsplatz in der Schweiz und Wohnsitz in einem EU-Ausland

sind grundsätzlich krankenversicherungspflichtig in der Schweiz. Es gibt jedoch zahlreiche Ausnahmerebestimmungen. So können sich Grenzgänger aus Deutschland auf Wunsch weiterhin im Wohnortstaat versichern. Die Grenzgänger können also die schweizerische Versicherung wählen oder sich weiterhin für die deutsche Krankenversicherung entscheiden.

Luxemburg

Eine Beschäftigung in Luxemburg begründet dort auch eine Krankenversicherung. Der Arbeitgeber muss seine Beschäftigten in den ersten Tagen des neuen Arbeitsverhältnisses bei der Centre Commun de la Sécurité Sociale anmelden. Die Versicherten erhalten eine Sozialversicherungskarte, die auch bei einem Arztbesuch in Luxemburg vorgelegt werden muss. Darüber hinaus steht Grenzgängern mit Wohnsitz in Deutschland auch eine Versicherungskarte einer gesetzlichen Krankenkasse in Deutschland zu, damit auch dort Leistungen in Anspruch genommen werden können. Die Karte muss mit dem Formular S1 beantragt werden.

Niederlande

Arbeitet jemand in den Niederlanden, muss er sich dort bei einer Krankenversicherung pflichtversichern. Darüber hinaus gibt es in den Niederlanden eine mit der deutschen Pflegeversicherung vergleichbare Absicherung. Der Grenzgänger kann beide Versicherungen in den Niederlanden nutzen. Weil er in Deutschland wohnt, kann er Leistungen der Krankenkasse seines Wohnlands in Anspruch nehmen. Hierzu benötigt er das Formular S1 von der niederländischen Versicherung.

4 Mehrfachbeschäftigte

4.1 Arbeitnehmer

Unter Mehrfachbeschäftigten versteht man Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehr EU-, EWR-Mitgliedstaaten beziehungsweise der Schweiz beziehungsweise im Vereinigten Königreich beschäftigt sind. Wird eine gewöhnlich in Deutschland beschäftigte Person von ihrem Arbeitgeber nur gelegentlich in einem anderen Mitgliedstaat eingesetzt, handelt es sich üblicherweise um eine Entsendung. Dies gilt auch, wenn mehrere solcher Einsätze in demselben Mitgliedstaat oder in verschiedenen Mitgliedstaaten erfolgen, ohne dass dies im Voraus feststeht.

Eine Mehrfachbeschäftigung hingegen liegt insbesondere dann vor, wenn

- unter Beibehaltung der Beschäftigung in einem EU-, EWR-Staat beziehungsweise der Schweiz beziehungsweise im Vereinigten Königreich zugleich eine gesonderte Beschäftigung in einem oder mehreren anderen EU-, EWR-Staaten beziehungsweise der Schweiz ausgeübt wird. Dabei kommt es nicht auf die Dauer oder die Eigenart der gesonderten Beschäftigung an.

- kontinuierlich Tätigkeiten – mit Ausnahme unbedeutender Tätigkeiten – abwechselnd in verschiedenen EU-, EWR-Staaten beziehungsweise der Schweiz beziehungsweise im Vereinigten Königreich für einen Arbeitgeber ausgeübt werden. Dabei kommt es nicht auf die Häufigkeit oder Regelmäßigkeit des Wechsels an.

Unbedeutend sind Tätigkeiten in diesem Zusammenhang, die geringfügig sind. Davon ist auszugehen, wenn in einem Zeitraum von drei Monaten weniger als zwei Stunden pro Woche in einem anderen EU-, EWR-Staat beziehungsweise der Schweiz gearbeitet wird oder weniger als 5 Prozent der regulären Arbeitszeit und/oder weniger als 5 Prozent der Gesamtvergütung ausmacht. **(Beispiel 10)**

In der Praxis ist die Unterscheidung zwischen einer vorübergehenden Erwerbstätigkeit im EU-, EWR-Ausland einschließlich der Schweiz beziehungsweise im Vereinigten Königreich (also einer Entsendung) und einer gewöhnlichen Erwerbstätigkeit in mehreren EU-, EWR-Staaten beziehungsweise der Schweiz beziehungsweise im Vereinigten Königreich nicht immer einfach. Bei der Abgrenzung ist

Beispiel 10

Herr W. wohnt in Deutschland und arbeitet für ein in Deutschland ansässiges Unternehmen in Österreich. Einmal im Monat nimmt er vormittags am deutschen Firmensitz an einer Besprechung teil.

Für Herrn W. gelten österreichische Rechtsvorschriften. Da Herr W. nur wenige Stunden im Monat in Deutschland tätig wird und dies als „unbedeutend“ einzustufen ist, ist er nicht gewöhnlich in mehreren EU-Mitgliedstaaten beschäftigt. Für ihn gelten daher die österreichischen Vorschriften (Beschäftigungsstaat).

zu berücksichtigen, ob die Tätigkeit in einem anderen EU-, EWR-Mitgliedstaat beziehungsweise der Schweiz beziehungsweise im Vereinigten Königreich dauerhaft, kurzfristig oder vorübergehender Art ist. Dabei ist eine Gesamtbewertung aller maßgeblichen Fakten vorzunehmen. Bei Beschäftigten ist von Bedeutung, welcher Arbeitsort im Arbeitsvertrag festgelegt ist. Entscheidend ist auch, ob die Beschäftigung in mehreren EU-, EWR-Staaten beziehungsweise der Schweiz beziehungsweise im Vereinigten Königreich gewöhnlicher und fester Bestandteil der jeweiligen Tätigkeit ist oder ob es sich um eine Entsendung handelt.

Sind Mehrfachbeschäftigte in mehr als einem Mitgliedstaat der EU, des EWR beziehungsweise in der Schweiz beziehungsweise im Vereinigten Königreich beschäftigt – und zwar nicht nur unbedeutend –, unterliegen sie dem Sozialversicherungsrecht des Staats, in dem sie wohnen, wenn sie einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit auch im Wohnstaat ausüben. Ist dies nicht der Fall, gelten die Vorschriften des Staats, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat. Gefordert ist ein „quantitativ erheblicher Teil“ der Beschäftigung, was aber nicht notwendigerweise der größte Teil der Tätigkeit sein muss. Kriterien zur Orientierung für den „wesentlichen Teil“ der Tätigkeit sind Arbeitszeit und Arbeitsentgelt. Bei einem Anteil von weniger als 25 Prozent bei den genannten Kriterien geht man im

Rahmen einer Gesamtbewertung nicht mehr von einem „wesentlichen Teil“ der Tätigkeit aus. Dabei werden als Beurteilungszeitraum für die Feststellung des zuständigen Mitgliedstaats durch den zuständigen Träger grundsätzlich die folgenden zwölf Kalendermonate berücksichtigt. **(Beispiel 11)**

Die Rechtszuweisung für Mehrfachbeschäftigte, die für mehrere Arbeitgeber arbeiten, hat sich mit Inkrafttreten der VO (EU) 465/2012, die Änderungen in der VO (EG) 883/2004 beinhaltet, seit 28. Juni 2012 geändert.

Bis dahin wurde für Mehrfachbeschäftigte, die für mehrere Unternehmen arbeiten, die ihren Sitz in verschiedenen europäischen Staaten haben, immer das Recht des Wohnsitzstaats des Arbeitnehmers angewandt. Dabei spielte der Umfang der Beschäftigung im Wohnstaat keine Rolle.

Von Änderungen betroffen sind alle Arbeitnehmer, die keinen wesentlichen Teil der Tätigkeit im Wohnstaat ausüben und bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt sind.

Ist ein solcher Arbeitnehmer bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, die alle in einem Mitgliedstaat ansässig sind, sind die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem die Arbeitgeber ihren Sitz haben, anzuwenden. Ist der Arbeitnehmer bei verschiedenen Unternehmen beschäftigt, die in zwei

Beispiel 11

Herr M. wohnt in Deutschland und arbeitet für ein Unternehmen mit Sitz in Belgien. Er übt seine Tätigkeit in Deutschland und Belgien aus, dabei machen Arbeitszeit und Arbeitsentgelt der Tätigkeit in Deutschland fast 80 % aus.

Da Herr M. einen wesentlichen Teil seiner Beschäftigung im Wohnstaat ausübt, gelten die deutschen Rechtsvorschriften.

Beispiel 12

Herr B. wohnt in Deutschland und arbeitet wöchentlich 40 Stunden in Polen für seinen dort ansässigen Arbeitgeber. Zusätzlich arbeitet Herr B. an den Wochenenden etwa 5 Stunden bei einem an seinem Wohnort in Deutschland ansässigen Arbeitgeber.

Herr B. hat zwei Arbeitgeber, die in unterschiedlichen Mitgliedstaaten ansässig sind. Einer der Arbeitgeber hat seinen Sitz im Wohnstaat von Herrn B. Herr B. übt keinen wesentlichen Teil seiner Beschäftigung im Wohnstaat aus. Daher gelten die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem der andere Arbeitgeber ansässig ist, also die polnischen Rechtsvorschriften.

Mitgliedstaaten ansässig sind, von denen einer der Wohnstaat des Arbeitnehmers ist, gelten die Rechtsvorschriften des außerhalb des Wohnstaats des Arbeitnehmers ansässigen Arbeitgebers. **(Beispiel 12)**

Ist der Arbeitnehmer bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, von denen mindestens zwei in unterschiedlichen, vom Wohnstaat des Arbeitnehmers abweichenden Mitgliedstaaten ansässig sind, sind die Rechtsvorschriften des Wohnstaats des Arbeitnehmers anzuwenden.

Der Sitz eines Unternehmens bestimmt sich nach dem satzungsmäßigen Sitz oder der Niederlassung, an der die wesentlichen Entscheidungen des Unternehmens getroffen und Handlungen zur zentralen Verwaltung vorgenommen werden.

Bei Beschäftigten mit mehr als einem Wohnsitz kommt es im Zusammenhang mit der Definition des Wohnsitzstaats darauf an, wo sie ihren Lebensmittelpunkt haben.

Als Mehrfachbeschäftigte gelten auch Personen, die im Wohnstaat Arbeitslosgeld beziehen und in einem anderen Mitgliedstaat eine Teilzeitbeschäftigung ausüben. Hier gelten in den meisten Fällen die Rechtsvorschriften des Wohnstaats. In

Einzelfällen kommt es zur Anwendung der Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaats. Dann kann eine Ausnahmerevereinbarung geschlossen werden, die das Recht des Wohnstaats für anwendbar erklärt. Wenn dagegen eine Person gleichzeitig langfristige Leistungen wie zum Beispiel eine Invaliditäts-, Alters- oder Hinterbliebenenrente aus einem Mitgliedstaat bezieht und einer Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat nachgeht, ist dies nicht als Mehrfachbeschäftigung zu betrachten. In diesem Fall sind die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaats anzuwenden.

Für Arbeitnehmer von Unternehmen, die im internationalen Verkehrswesen die Beförderung von Personen oder Gütern im Schienen-, Straßen-, Luft- oder Binnenschiffverkehrsverkehr durchführen, galten nach dem Recht der Verordnung (EWG) 1408/71 Sonderregelungen. Danach gehörten sie dem sozialen Sicherungssystem des Staats an, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat. Diese Regelungen wurden in die Verordnung (EG) 883/2004 nicht aufgenommen, sodass für diese Personen die gleichen Vorschriften gelten wie für alle anderen gewöhnlich in mehreren EU/EWR-Mitgliedstaaten beziehungsweise der Schweiz erwerbstätigen Personen. Ausgenommen hiervon sind Personen, die eine Tätigkeit als Flug- oder

Kabinenbesatzung im Zusammenhang mit Fluggästen oder der Luftfracht ausüben. Für sie gelten die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem sich ihre „Heimatbasis“ befindet.

Eine Besonderheit gilt für eine in Deutschland wohnende Person, die gewöhnlich in mehreren EU-Staaten für einen Arbeitgeber arbeitet, der seinen Sitz außerhalb der EU hat (beispielsweise in den USA). In diesem Fall gelten selbst dann die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, wenn die betreffende Person keinen wesentlichen Teil ihrer Beschäftigung in Deutschland ausübt. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber seinen Sitz in Island, Liechtenstein, Norwegen oder der Schweiz hat, da diese Staaten – nach aktuellem Stand – nicht der EU angehören.

Entscheidungen über das anzuwendende Recht für Mehrfachbeschäftigte trifft grundsätzlich die DVKA. Dies gilt auch für Beschäftigte im internationalen Verkehrswesen.

Übergangsregelungen

Die zum 28. Juni 2012 in Kraft getretenen Änderungen in der Rechtszuweisung für Mehrfachbeschäftigte können dazu führen, dass Sachverhalte ab diesem Zeitpunkt anders bewertet werden als nach den bis dahin geltenden Vorschriften der VO (EG) 883/2004. In diesen Fällen bleiben die bisher geltenden Rechtszuweisungen bis längstens 27. Juni 2022 bindend, sofern sich der vorherrschende Sachverhalt nicht ändert. Für Sachverhalte mit den EWR-Staaten (Island, Liechtenstein und Norwegen) gilt eine Übergangsfrist bis maximal 1. Februar 2023 und für die Schweiz bis maximal 31. Dezember 2024. Betroffene Arbeitnehmer haben allerdings die Möglichkeit, die Anwendung der neuen Rechtsvorschriften zu beantragen.

4.2 Selbstständige

Für Selbstständige, die gewöhnlich in zwei oder mehr EU-, EWR-Mitgliedstaaten beziehungsweise der Schweiz beziehungsweise im Vereinigten Königreich eine selbstständige Tätigkeit ausüben, sind die Rechtsvorschriften des Wohnstaats maßgebend, wenn dort ein wesentlicher Teil der selbstständigen Tätigkeit ausgeübt wird. Wenn der wesentliche Teil der selbstständigen Tätigkeit nicht im Wohnstaat ausgeübt wird, gelten die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem sich der Mittelpunkt der Tätigkeit befindet.

Entscheidend ist also, in welchem Staat der wesentliche Teil der selbstständigen Tätigkeit ausgeübt wird beziehungsweise wo sich der Mittelpunkt der selbstständigen Tätigkeit befindet. Der wesentliche Teil der selbstständigen Tätigkeit bestimmt sich nach dem quantitativ erheblichen Teil der Tätigkeit, was aber nicht zwingend der größte Teil der Tätigkeit sein muss. Um festzustellen, ob ein wesentlicher Teil der Tätigkeit vorliegt, werden für die selbstständige Erwerbstätigkeit der Umsatz, die Arbeitszeit, die Anzahl der erbrachten Dienstleistungen und/oder das Einkommen zur Orientierung herangezogen. Wird im Rahmen der Gesamtbewertung bei den genannten Kriterien ein Anteil von weniger als 25 Prozent erreicht, ist dies ein Anzeichen dafür, dass ein wesentlicher Teil der Tätigkeit nicht in dem entsprechenden Mitgliedstaat ausgeübt wird.

Beispiel 13

Herr H. wohnt in Deutschland und ist gewöhnlich in Deutschland und Belgien selbstständig tätig. 60 Prozent seiner Tätigkeit übt Herr H. in Deutschland und 40 Prozent seiner Arbeitszeit in Belgien aus.

Da Herr H. einen wesentlichen Teil seiner Tätigkeit im Wohnstaat ausübt, gelten für ihn die deutschen Rechtsvorschriften.

Der „Mittelpunkt“ der selbstständigen Tätigkeit wird anhand sämtlicher Merkmale bestimmt, die die berufliche Tätigkeit kennzeichnen. Hierzu gehören der Ort, von dem aus der Selbstständige seine Tätigkeit ausübt, die gewöhnliche Art und Dauer der ausgeübten Tätigkeit, die Anzahl der erbrachten Dienstleistungen sowie der sich aus sämtlichen Umständen ergebende Wille des Selbstständigen. **(Beispiel 13)**

Zur Beurteilung der anzuwendenden Rechtsvorschriften ist also zunächst zu prüfen, ob der Selbstständige in einem EU/EWR-Staat, in dem er tätig ist, auch wohnt. Wenn ja, ist zu fragen, ob er im Wohnstaat einen wesentlichen Teil seiner Tätigkeit ausübt. Wird

auch diese Frage bejaht, sind die Rechtsvorschriften des Wohnstaats anzuwenden. Ist das nicht der Fall, gelten die Rechtsvorschriften des Staats, in dem der Mittelpunkt der Tätigkeit liegt.

4.3 A1-Bescheinigung

Für Mehrfachbeschäftigte beurteilt grundsätzlich die DVKA die anzuwendenden Rechtsvorschriften. Kommt die DVKA zu dem Ergebnis, dass die deutschen Rechtsvorschriften gelten, stellt sie die A1-Bescheinigung aus. Eine Kopie davon erhält die Krankenkasse, bei der der Mehrfachbeschäftigte versichert ist. **(Beispiel 14)**

Beispiel 14

Herr W. ist bei einer Spedition in Deutschland als Fahrer krankensicherungspflichtig beschäftigt und Mitglied der AOK. Er fährt Güter verschiedener Kunden regelmäßig nach Frankreich, Belgien und in die Niederlande. Obwohl nicht im Voraus exakt feststeht, wann und wohin die nächste Fahrt erfolgt, muss Herr W. erfahrungsgemäß etwa dreimal im Monat nach Belgien und jeweils zweimal nach Frankreich und in die Niederlande fahren.

Herr W. ist gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten beschäftigt. Die Ausstellung der A1-Bescheinigung für Herrn W. ist bei der DVKA zu beantragen. Sind die Voraussetzungen für die Fortgeltung des deutschen Rechts erfüllt, stellt die DVKA die A1-Bescheinigung für Herrn W. für Frankreich, Belgien und die Niederlande aus.

Ausnahmsweise fährt Herr W. eine Fracht nach Luxemburg.

Dabei handelt es sich um eine Entsendung. Für die Ausstellung der A1-Bescheinigung in Bezug auf Luxemburg ist die AOK zuständig.

Zusammenfassung

- Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehr EU-, EWR-Mitgliedstaaten oder der Schweiz beziehungsweise im Vereinigten Königreich beschäftigt sind, werden als Mehrfachbeschäftigte bezeichnet.
- Kriterien für die Rechtszuweisung für Mehrfachbeschäftigte sind der Wohnort, der Staat, in dem sie den wesentlichen Teil ihrer Beschäftigung ausüben, und der Sitz des Arbeitgebers beziehungsweise mehrerer Arbeitgeber.
- Auch Selbstständige können mehrfach erwerbstätig in zwei oder mehr EU-, EWR-Mitgliedstaaten oder der Schweiz beziehungsweise im Vereinigten Königreich sein. Hier ist für die Rechtszuordnung der Mittelpunkt der selbstständigen Tätigkeit maßgebend.
- Die DVKA trifft Entscheidungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften für Mehrfachbeschäftigte.



5 Saisonkräfte

Als Saisonkräfte kommen Arbeitnehmer oder Erwerbslose nach Deutschland. Je nach Zugehörigkeit zu einer dieser Personengruppen sind die sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen unterschiedlich.

Innerhalb der EU, des EWR sowie der Schweiz gilt grundsätzlich die Arbeitnehmerfreizügigkeit, das heißt, jeder Bürger hat das Recht, in jedem Mitgliedstaat, dessen Staatsangehörigkeit er nicht besitzt, unter den gleichen Voraussetzungen eine Beschäftigung aufzunehmen wie ein Angehöriger dieses Staats.

Für Briten gelten in der EU seit dem Brexit weder die Arbeitnehmerfreizügigkeit noch die Dienstleistungsfreiheit. Dennoch ist die Einreise in die EU und somit auch nach Deutschland visumfrei möglich, sofern der Aufenthalt 90 Tage in einem 180-Tage-Zeitraum nicht überschreitet. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit zwischen der EU und Großbritannien ist mit Ende des Jahres 2020 ausgelaufen. Allerdings räumt das unterzeichnete Austrittsabkommen EU-Bürgern

und Briten auch nach dem Ende des Übergangszeitraums (31. Dezember 2020) Aufenthaltsrechte ein. Briten, die seit dem 1. Januar 2021 eine Beschäftigung in der EU aufnehmen wollen, werden wie Angehörige anderer Nicht-EU-Länder behandelt (sogenannte „Neu-Briten“). In Bezug auf eine Beschäftigung in Deutschland benötigen sie daher seit dem 1. Januar 2021 einen gesonderten Aufenthaltstitel nach den einschlägigen Regelungen des Aufenthaltsgesetzes.

Bürger aus Drittstaaten können derzeit nicht im Bereich der Land- und Forstwirtschaft als Saisonarbeiter beschäftigt werden. Dazu bedarf es konkreter Vermittlungsabsprachen zwischen Deutschland und einem Drittstaat, damit Bürger aus diesem Staat hier beschäftigt werden können. Zurzeit existieren keine Vermittlungsabsprachen. Eine Ausnahme gilt für Bürger der Westbalkan-Staaten (Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien). Sie können in Deutschland für jede Beschäftigung eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. Die Sonder-

regelung ist bis zum 31. Dezember 2023 befristet und gilt für bis zu 25.000 Personen jährlich. Der Schutzstatus von Geflüchteten aus der Ukraine ist durch eine EU-Richtlinie geregelt. Hierzu wurde die sogenannte Massenzustrom-Richtlinie aktiviert, die sich bereits in den Kriegen auf dem Gebiet des ehemaligen Jugoslawien in den Neunzigerjahren des letzten Jahrhunderts bewährt hatte. Diese bewirkt, dass die Geflüchteten keinen Asylantrag stellen müssen. Deutschland setzt diese Richtlinie durch § 24 Aufenthaltsgesetz (AufenthaltG) um. Geflüchtete aus der Ukraine können dadurch unbürokratisch ohne Einzelfallprüfung einen humanitären Aufenthaltstitel erhalten, der zunächst für ein Jahr gilt und auf bis zu drei Jahre verlängert werden kann. Mit einem Aufenthaltstitel ist der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für Ukraine-Geflüchtete grundsätzlich uneingeschränkt möglich. Zur Vereinfachung sollen die zuständigen Ausländerbehörden unabhängig von einem konkreten Arbeitsverhältnis die Erlaubnis zur Aufnahme einer Beschäftigung bereits in den Aufenthaltstitel eintragen. Ebenso ist es damit in Deutschland möglich, auch eine Ausbildung oder ein Studium zu absolvieren. Im Übrigen gilt die visumsfreie Einreise nur für 90 Tage innerhalb eines halben Jahres für touristische und geschäftliche Zwecke. Deshalb sind es bisher nur Studierende, die auch aus Ländern außerhalb der EU als Ferienjobber nach Deutschland kommen dürfen. Eine spezielle Genehmigung brauchen sie dafür nicht.

Zuwanderung

Wollen sich Arbeitskräfte aus dem Nicht-EU-Ausland dauerhaft in den deutschen Arbeitsmarkt integrieren, regelt die Beschäftigungsverordnung ihre Möglichkeiten. Im Mittelpunkt stehen dabei die Bedürfnisse des deutschen Arbeitsmarkts. Daher orientiert sich die Beschäftigungsverordnung an den über-

geordneten Zielen Bedarf, Qualifizierung und Integrationsfähigkeit. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist der Fachkräftebegriff vereinheitlicht worden: Er umfasst Hochschulabsolventen und Beschäftigte mit qualifizierter Berufsausbildung. Vor der Einreise nach Deutschland wird der Abschluss des Ausländers von der Bundesagentur für Arbeit (BA) auf seine Gleichwertigkeit überprüft. Eine Ausnahme gibt es für IT-Spezialisten mit mindestens drei Jahren Berufserfahrung und einem Gehalt von derzeit mindestens 60 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (2023: 52.560 Euro) sowie im Rahmen von Vermittlungsabsprachen der BA, die den Kenntnisstand der Bewerber überprüft und bestimmt, welche Qualifizierungsmaßnahmen diese für die Anerkennung ihrer Qualifikation noch benötigen. Die Vorrangprüfung für qualifizierte Fachkräfte, also die Prüfung, ob der Arbeitsplatz mit einem inländischen oder europäischen Bewerber besetzt werden kann, wird aufgehoben. Die Vorrangprüfung gilt jedoch weiter für den Zugang zur Berufsausbildung.

Nähere Informationen rund um die Arbeitserlaubnis von Saisonkräften finden Sie unter: arbeitsagentur.de/fuer-menschen-aus-dem-ausland/saisonarbeit-in-deutschland

Arbeitnehmer, die mehr als einer Beschäftigung nachgehen, bezeichnet man auch als Mehrfachbeschäftigte. Als Ausnahme zum Beschäftigungs- beziehungsweise Tätigkeitslandsprinzip unterliegen Arbeitnehmer, wenn sie in mehr als einem EU-, EWR-Mitgliedsstaat oder in der Schweiz beziehungsweise dem Vereinigten Königreich beschäftigt sind, grundsätzlich dem Sozialversicherungsrecht des Staats, in dem sie wohnen. Diese Sonderregelung gilt allerdings nur dann, wenn sie einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit auch im Wohnstaat ausüben. Ausführliche Infor-

mationen zu Mehrfachbeschäftigten finden Sie in Kapitel 4.

Man spricht auch dann von Mehrfachbeschäftigten, wenn unter Beibehaltung der Beschäftigung in dem einen EU-, EWR-Mitgliedstaat oder der Schweiz beziehungsweise dem Vereinigten Königreich zugleich eine gesonderte Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat ausgeübt wird. Hierzu gehören zum Beispiel Saisonkräfte, die während ihres bezahlten Urlaubs nach Deutschland kommen, um hier als Erntehelfer zu arbeiten.

Nicht alle Saisonkräfte, die in Deutschland arbeiten, gelten als „echte“ Mehrfachbeschäftigte im Sinne des europäischen Rechts, sind also im Heimatstaat beschäftigte Arbeitnehmer. Vielfach kommen auch Rentner, Hausfrauen, Studierende oder Selbstständige nach Deutschland. Daher können je nach Personengruppe unterschiedliche Rechtsfolgen eintreten.

Um die rechtliche Zuordnung der Saisonkräfte zu erleichtern, hat die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) Fragebögen in verschiedenen Sprachen zur Feststellung der Versicherungspflicht beziehungsweise -freiheit entwickelt. Sie enthalten hilfreiche Angaben, um bereits im Vorfeld einer Beschäftigung Klarheit über das anzuwendende Recht zu schaffen (svlfg.de/auslaendische-saisonarbeitskraefte).

5.1 Arbeitnehmer aus dem Ausland

5.1.1 Saisonarbeit und bezahlter Urlaub

Ein in einem ausländischen EU-, EWR-Mitgliedstaat oder in der Schweiz beziehungsweise im Vereinigten Königreich wohnender und dort beschäftigter Arbeitnehmer, der während seines bezahlten Urlaubs eine Saisonarbeit in Deutschland ausübt, gilt für diese Zeit als gewöhnlich in mehreren Staaten beschäftigt. Für ihn gelten daher insgesamt die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit des ausländischen Wohnstaats. Diese Zuordnung ist mit einer A1-Bescheinigung nachzuweisen, die bei den jeweils zuständigen Sozialversicherungsträgern im Heimatstaat erhältlich ist. **(Beispiel 15)**

5.1.2 Saisonarbeit und unbezahlter Urlaub

Übt eine ansonsten im EU-, EWR-Ausland oder in der Schweiz beziehungsweise im Vereinigten Königreich beschäftigte Person während eines unbezahlten Urlaubs eine Saisonarbeit in Deutschland aus, ist davon auszugehen, dass die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. **(Beispiel 16)**

Davon ausgenommen sind bulgarische Arbeitnehmer: Diese müssen nach bulgarischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit beurteilt werden.

Ob sich jemand tatsächlich im unbezahlten Urlaub befindet, ergibt sich auch aus landesrechtlichen Besonderheiten. So gilt zum Beispiel im polnischen Arbeitsrecht, dass jemand grundsätzlich erst dann unbezahlten Urlaub erhält, wenn sein Anspruch auf bezahlten Urlaub aufgebraucht ist.

Beispiel 15

Herr B. wohnt in Ungarn und ist dort seit Jahren bei einem Metallverarbeitungsunternehmen beschäftigt. Vom 1.9. bis 30.9.2023 nimmt er bezahlten Urlaub. Für diese Zeit stellt ihn ein in Deutschland ansässiger Winzer ein, um ihn bei der Weinlese einzusetzen.

Da sich der Wohnsitz von Herrn B. in Ungarn befindet, gelten für ihn vom 1.9. bis 30.9.2023 insgesamt – also sowohl für die Hauptbeschäftigung in Ungarn als auch für die Saisonarbeit in Deutschland – die ungarischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Aus der Beschäftigung in Deutschland sind Beiträge nach ungarischem Recht zu erheben und an den zuständigen ungarischen Sozialversicherungsträger abzuführen. Herr B. sollte vor der Beschäftigungsaufnahme in Deutschland in seinem Heimatland eine A1-Bescheinigung beantragen.

Beispiel 16

Herr U. wohnt in Polen und arbeitet dort seit Jahren in einer Möbelfabrik. Vom 15.8. bis 31.8.2023 nimmt er unbezahlten Urlaub, um während dieser Zeit eine Saisonarbeit in Deutschland mit einem Entgelt von 950 € auszuüben.

Während der Saisonarbeit, die Herr U. in der Zeit vom 15.8. bis 31.8.2023 in Deutschland ausübt, gelten für ihn die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Da die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das Entgelt 520 € im Monat übersteigt, liegt keine geringfügige Beschäftigung vor, sodass grundsätzlich Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung besteht.

Ob bezahlter oder unbezahlter Urlaub: Arbeitgeber in Deutschland sollten sich immer danach richten, ob ihnen eine A1-Bescheinigung vorgelegt wird, und beachten, dass die Entsendebescheinigungen auch rückwirkend ausgestellt werden können.

5.1.3 Geringfügigkeit und Berufsmäßigkeit

Eine Saisonkraft aus den EU-, EWR-Mitgliedstaaten oder der Schweiz, die keine A1-Bescheinigung vorlegt, muss versicherungsrechtlich nach deutschem Recht beurteilt werden. Dabei ist zunächst zu klären, ob es sich um eine geringfügig entlohnte oder eine kurzfristige Beschäftigung handelt. Nach deutschem Recht sind geringfügig

Beschäftigte wegen ihrer geringen Entlohnung (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder ihrer geringen Dauer (kurzfristige Beschäftigung) versicherungsfrei (geringfügig entlohnte Beschäftigte in der Rentenversicherung nur auf Antrag). Eine kurzfristige Beschäftigung ist im Lauf eines Kalenderjahrs auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt.

Geringfügige Beschäftigung: geringfügig entlohnt (seit 1. Oktober 2022 bis 520 Euro im Monat) oder kurzfristig beschäftigt (nicht mehr als drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage im Kalenderjahr).

Eine Beschäftigung im Umfang von drei Monaten beziehungsweise 70 Arbeitstagen erfüllt jedoch dann nicht mehr die Voraussetzungen einer versicherungsfreien geringfügigen Beschäftigung, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Arbeitsentgelt auf die jeweilige Beschäftigung bezogen 520 Euro im Monat übersteigt. Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für den Arbeitnehmer nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist und er damit seinen Lebensunterhalt überwiegend oder in einem solchen Umfang bestreitet, dass seine wirtschaftliche Situation zu einem erheblichen Teil auf dieser Beschäftigung beruht. In diesem Zusammenhang stellt sich das Problem, dass in den jeweiligen Ländern unterschiedliche Lebensstandards herrschen und die Kaufkraft des erzielten Arbeitsentgelts ebenfalls unterschiedlich ausfallen kann.

Um hier einen einheitlichen Maßstab anzusetzen, werden an die Feststellung der Berufsmäßigkeit für Beschäftigte aus dem Ausland keine strengeren Voraussetzungen als für inländische Arbeitnehmer geknüpft. Es kommt vor allem nicht darauf an, wie das in Deutschland erzielte Arbeitsentgelt wirtschaftlich im Wohnstaat einzuordnen ist. Anders als bei der Feststellung, ob überhaupt eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt, werden bei der Überprüfung der Berufsmäßigkeit auch Beschäftigungen berücksichtigt, die für sich genommen mehr als kurzfristig sind. Dabei werden die Beschäftigungszeiten

in den europäischen Mitgliedstaaten den deutschen Beschäftigungszeiten gleichgestellt. Jedoch spielt die Höhe des im Wohnstaat erzielten Arbeitsentgelts keine Rolle. Folglich werden in diesem Zusammenhang auch Beschäftigungszeiten in anderen Staaten mit einem Arbeitsentgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze angerechnet. Dem liegt die Ansicht zugrunde, dass die Berufsmäßigkeit einer Beschäftigung nicht allein vom Erwerbsverhalten in Deutschland bestimmt wird, sondern vom allgemeinen Erwerbsleben des Beschäftigten.

Berufsmäßigkeit: Auch Beschäftigungen im Ausland werden angerechnet.

Um zu klären, ob zum Beispiel die Tätigkeit eines Erntehelfers aus Polen die festgelegten drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr überschreitet, werden auch Beschäftigungszeiten in Polen mitangerechnet. Der Grund: Nach deutschem Recht sind mehrere kurzfristige Beschäftigungen zusammenzurechnen. Es kommt dabei nicht darauf an, ob diese Beschäftigungen auch in Deutschland ausgeübt wurden. Würde man die Beschäftigungen im Ausland nicht mitzählen, läge darin eine Ungleichbehandlung deutscher und ausländischer Aushilfskräfte, die mit den Regelungen zur Gleichstellung der Arbeitnehmer in Europa nicht vereinbar wäre. **(Beispiel 17)**

Beispiel 17

Beschäftigung in Polen	1.2. bis 15.4.2023
Erntehelfer in Deutschland	15.8. bis 30.9.2023

Die Beschäftigung in Deutschland wird versicherungspflichtig ausgeübt, weil unter Berücksichtigung der polnischen Beschäftigungszeit insgesamt die zulässigen Zeitgrenzen im Kalenderjahr überschritten werden. Sie ist daher nicht geringfügig. Versicherungspflicht besteht schon ab Beginn (ab 15.8.2023), weil zu diesem Zeitpunkt das Überschreiten der zulässigen Zeitgrenzen im Kalenderjahr erkennbar ist.

Nähere Informationen zu Minijobs finden Sie unter: aok.de/arbeitgeber Sozialversicherung » Minijobs

Die Zusammenrechnung ist aber nur dann nötig, wenn jemand im Heimatland auch tatsächlich beschäftigt war. Denn diejenigen Saisonkräfte aus EU-, EWR-Mitgliedstaaten, der Schweiz beziehungsweise dem Vereinigten Königreich, die in ihrem Heimatland im jeweiligen Kalenderjahr überhaupt nicht beschäftigt waren (zum Beispiel Schüler, Studenten, Hausfrauen), sind während einer Aushilfsbeschäftigung in Deutschland innerhalb der Zeitgrenzen von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr nach wie vor versicherungsfrei.

Nähere Informationen zur Versicherung der Minijobber » 5.8.

5.2 Selbstständige Tätigkeit im Heimatstaat

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat entschieden, dass unter dem Begriff „Arbeit“ jede im Lohn- oder Gehaltsverhältnis oder

selbstständig erbrachte Arbeitsleistung zu verstehen ist. Werden Selbstständige in Deutschland als Saisonkräfte eingesetzt, kann es sich um eine Entsendung handeln. In diesem Fall kann der selbstständig Erwerbstätige eine im Voraus auf maximal 24 Monate befristete Saisonarbeit im Gebiet eines anderen EU- oder EWR-Mitgliedstaats oder in der Schweiz beziehungsweise im Vereinigten Königreich ausüben, wenn er während dieser Zeit die Infrastruktur im Heimatstaat zur Fortsetzung der selbstständigen Tätigkeit aufrechterhält. Dies gilt nach der Verordnung (EG) 883/2004 aber nur dann, wenn die Saisonarbeit in dem anderen Mitgliedstaat in derselben Branche ausgeübt wird wie die selbstständige Tätigkeit im Heimatland. Entscheidend für den deutschen Arbeitgeber ist, ob die Saisonkraft eine A1-Bescheinigung vorlegt. Wird sie vorgelegt, gelten die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Heimatlands.

Auch Selbstständige benötigen den Vordruck A1.

5.3 Nicht erwerbstätige Personen

Wer im EU- oder EWR-Ausland oder in der Schweiz beziehungsweise im Vereinigten Königreich nicht erwerbstätig ist (zum Beispiel Hausfrau, Rentner, Student), aber eine Saisonarbeit in Deutschland ausübt, für den gelten die deutschen Rechtsvorschriften. **(Beispiel 18)**

Durch Arbeitsaufnahme in Deutschland erlischt zum Beispiel ein Anspruch auf Arbeitslosengeld in Bulgarien, Polen oder Rumänien.

5.4 Arbeitslose

Die Ausübung einer Saisonarbeit in Deutschland beeinflusst auch das anzuwendende Recht für Arbeitslose. Wer im Heimatland arbeitslos war und in Deutschland eine Saisonarbeit aufnimmt, für den gilt deutsches Recht. Das kann zum Beispiel zur Folge haben, dass ein eventueller Anspruch auf Arbeitslosengeld nach ausländischem Recht

Beispiel 18

Frau H. lebt in Polen und ist Hausfrau. Vom 1.9. bis 17.10.2023 wird sie eine befristete Beschäftigung in einer Gaststätte in Deutschland ausüben. Im Kalenderjahr 2023 war Frau H. weder in Polen noch in einem anderen EU-, EWR-Mitgliedstaat oder der Schweiz beschäftigt.

Für die von Frau H. in der Zeit vom 1.9. bis 17.10.2023 in Deutschland ausgeübte Beschäftigung gelten die deutschen Rechtsvorschriften. Die Beschäftigung ist auf weniger als 3 Monate begrenzt. Da davon auszugehen ist, dass sie auch nicht berufsmäßig ausgeübt wird, liegt eine geringfügige Beschäftigung vor. Folglich besteht ausschließlich Versicherungspflicht zur gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland. Soweit kein Krankenversicherungsschutz in Polen besteht, ist der Abschluss einer privaten Krankenversicherung zu empfehlen.

mit dem Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme erlischt. **(Beispiel 19)**

5.5 Beiträge an eine ausländische Sozialversicherung

Legen Saisonkräfte eine A1-Bescheinigung vor, sind sie in Deutschland nicht sozialversichert. Beiträge sind aber gegebenenfalls an den ausländischen Sozialversicherungsträger zu entrichten. Diese Beiträge richten sich nach den jeweiligen Vorschriften des Herkunftsstaats. Da unterschiedliche Vorschriften in den einzelnen Ländern gelten, können keine einheitlichen Aussagen getroffen werden. Zur Beitragsentrichtung an einen ausländischen Sozialversicherungsträger erhalten Sie von der DVKA Kontaktadressen im jeweiligen Land unter: [dvka.de](https://www.dvka.de) **Informationen** > **Auskunftstellen**

5.5.1 Versicherung in Polen

Weil Saisonkräfte oftmals aus osteuropäischen Ländern nach Deutschland kommen, sei beispielhaft für polnische Arbeitskräfte erklärt, was Arbeitgeber bei der Beitragsentrichtung zu beachten haben.

Beispiel 19

Herr A. wohnt in Polen und bezieht Arbeitslosengeld. In der Zeit vom 1.8. bis 12.9.2023 wird er eine Saisonarbeit als Erntehelfer in Schwäbisch Hall ausüben. Das monatliche Entgelt liegt über der Geringfügigkeitsgrenze.

Vom 1.8. bis 12.9.2023 gelten für Herrn A. die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Da die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das Entgelt 520 € im Monat übersteigt, liegt keine geringfügige Beschäftigung vor, sodass grundsätzlich Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung besteht. Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitslosengeldbezug in Polen zum 31.7.2023 beendet wurde.

Für in Deutschland beschäftigte Saisonarbeiter, die nach polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit beurteilt werden, sind Beiträge an die polnische Sozialversicherungsanstalt (ZUS) zu entrichten. Beiträge sind zum 15. des auf den Abrechnungsmonat folgenden Kalendermonats fällig. Für beitragszahlende ausländische Arbeitgeber aus den EU-Mitgliedstaaten, die keinen Sitz und keine Vertretung in Polen haben, ist ausschließlich die polnische Sozialversicherungsanstalt, und zwar die 1. ZUS-Zweigstelle, | Oddział ZUS, ul. Senatorska 6/8, 00-917 Warszawa, zuständig. Die aktuellen Beitragsätze sowie weitere Informationen zum polnischen Sozialversicherungssystem gibt es auch in deutscher Sprache unter [zus.pl](https://www.zus.pl). Seit dem 1. Januar 2023 ist jeder Beitragszahler beziehungsweise Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ein Profil auf der ZUS Electronic Services Platform (PUE) zu führen.

Für polnische Saisonkräfte, die im Wohnstaat sozialversichert sind, müssen Beiträge abgeführt werden.

5.5.2 Melde- und Zahlungspflicht für polnische Saisonkräfte

Ein Arbeitgeber aus den EU/EWR-Mitgliedstaaten beziehungsweise aus der Schweiz beziehungsweise dem Vereinigten Königreich, der keinen Sitz und keine Vertretung in Polen hat, muss sich als Beitragszahler für die von ihm beschäftigten Arbeitnehmer eine Umsatzsteuer-Identifikationsnummer (NIP) erteilen lassen. Die NIP ist beim Direktor des Zweiten Finanzamtes Warschau-Mitte (Drugi Urząd Skarbowy Warszawa Śródmieście), Jagiellońska 15, 03-719 Warszawa, zu beantragen. Der Bescheid ist anschließend der ZUS vorzulegen.

Arbeitgeber, die in Polen beschäftigte Arbeitnehmer einstellen, brauchen eine polnische Umsatzsteuer-Identifikationsnummer (NIP).

Nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses muss sich der Arbeitgeber abmelden.

5.5.3 Abrechnung und Zahlung für polnische Saisonkräfte

Der ausländische Arbeitgeber ist verpflichtet, die in Polen zu zahlenden Beiträge zur Sozial-

versicherung, zur Krankenversicherung und zum Arbeitsförderungsfonds getrennt abzurechnen und diese für jeden Abrechnungsmonat (auf drei separate Zentralrechnungen der ZUS) zu überweisen. Für diese Abrechnung sind für jeden Abrechnungsmonat die Abrechnungserklärung ZUS DRA sowie der namentliche Monatsbericht ZUS RCA für jeden Versicherten bis spätestens 15. des folgenden Kalendermonats einzureichen.

Bei Zahlung der Beitragssummen aus dem Ausland sind alle Überweisungen direkt auf die Konten der Sozialversicherungsanstalt bei der Polnischen Nationalbank, Hauptabteilung Fremdwährung und Devisen (NBP GOWD Warszawa), zu tätigen.

Im Feld „Verwendungszweck“ sind die aktuellen zur Identifizierung erforderlichen Daten so einzutragen, dass sie mit den Angaben in Teil II der Meldung des Beitragszahlers (ZUS ZPA beziehungsweise ZUS ZFA) oder in Teil III der Meldung (ZUS ZIPA) übereinstimmen. Zusätzlich muss der internationale Code der Polnischen Nationalbank (SWIFT) verwendet werden: NBPL PL PW (BIC-Code der Polnischen Nationalbank).

Für die Zahlungen aus dem Ausland stehen die folgenden Bankkonten der Sozialversicherungsanstalt mit den entsprechenden internationalen Bankkontennummern des jeweiligen ZUS-Kontos (IBAN) zur Verfügung:

Bei der Beitragszahlung ist zu beachten, dass im Feld „Verwendung“ immer die Identifikationsdaten des ausländischen Beitragszahlers einzutragen sind.

Die Abrechnungspapiere können auch elektronisch eingereicht werden. Dafür gibt es die Software „PLATNIK“. Für die elektronische Übermittlung von Abrechnungspapieren ist es

jedoch erforderlich, dass dem ausländischen Arbeitgeber von der ZUS ein entsprechendes Zertifikat erteilt wird.

Die ZUS stellt im Internet auf [zus.pl](https://www.zus.pl) Informationen auch in deutscher Sprache zur Verfügung. Alternativ besteht die Möglichkeit, sich nicht selbst um die Abrechnung mit dem polnischen Sozialversicherungsträger zu kümmern, sondern zum Beispiel einen Steuerberater oder ein polnisches Rechnungsbüro mit der Ausführung zu beauftragen.

Weitere Informationen zur Sozialversicherung in Polen gibt es auch in deutscher Sprache unter: [zus.pl](https://www.zus.pl)

5.6 Umlagen

5.6.1 Umlagen nach dem AAG

Ausländische Saisonkräfte, die ihrem Arbeitgeber eine A1-Bescheinigung vorlegen und damit dokumentieren, dass sie den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ihres jeweiligen Heimatlandes unterliegen und in diesem Rahmen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und auf Leistungen bei Mutterschaft haben, sind nicht in das Verfahren zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen nach dem AAG eingebunden. Sie bleiben daher bei der Feststellung, ob der Betrieb in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt und damit am Ausgleichsverfahren für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall teilnimmt, unberücksichtigt. Umlagebeträge sind für diese ausländischen Arbeitnehmer ebenfalls nicht zu entrichten. Etwaige Aufwendungen des Arbeitgebers für Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder für Leistungen bei Mutterschaft sind im Umlageverfahren nach dem AAG nicht erstattungsfähig.

SWIFT: NBPL PL PW

 IBAN: PL 83 1010 1023 0000 2613 9510 0000 (Beiträge zur Sozialversicherung)

 PL 78 1010 1023 0000 2613 9520 0000 (Beiträge zur Krankenversicherung)

 PL 73 1010 1023 0000 2613 9530 0000 (Beiträge zum Arbeitsfonds)

Saisonkräfte, die keine Entsendebescheinigung vorlegen, werden grundsätzlich in die Umlageverfahren U1 und U2 einbezogen.

Etwas anderes gilt aber dann, wenn ausländische Saisonkräfte ihrem Arbeitgeber keine Bescheinigung A1 vorlegen können. Diese werden – sofern sie mindestens vier Wochen beschäftigt sind und daher einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall haben – bei der Berechnung der erforderlichen Beschäftigtenzahl berücksichtigt.

Weitere Details zu Entgeltfortzahlung und zum Ausgleichsverfahren finden Sie unter: aok.de/arbeitgeber > Sozialversicherung > Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren

5.6.2 Insolvenzgeldumlage

Arbeitsentgelte ausländischer Saisonarbeitskräfte, die eine A1-Entsendebescheinigung vorlegen, sind bei der Bemessung der Insolvenzgeldumlage nicht zu berücksichtigen, da sie weiterhin den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ihres Heimatlandes unterliegen. Ansonsten sind Umlagebeträge zu entrichten, unabhängig davon, ob die Beschäftigung sozialversicherungspflichtig oder wegen Geringfügigkeit versicherungsfrei ist.

5.7 Besonderes Kennzeichen

Für Saisonarbeitnehmer gibt es eine besondere Kennzeichnungspflicht bei der Anmeldung. Die bisherige Praxis hat allerdings gezeigt, dass viele Arbeitgeber das Kennzeichen gar nicht oder fehlerhaft einsetzen.

Saisonarbeitnehmer sind Personen, die vorübergehend für eine auf bis zu acht Monate befristete versicherungspflichtige Beschäftigung in die Bundesrepublik Deutschland kommen. Sie sollen einen jahreszeitlich bedingten, jährlich wiederkehrenden, erhöhten Arbeitskräftebedarf eines Arbeitgebers abdecken.

Das Kennzeichen „Saisonarbeitnehmer“ ist nur bei gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten zu setzen. Es ist also beispielsweise nicht für Minijobber (Personengruppe 109 oder 110) und auch nicht bei nur unfallversicherungsrechtlichen Arbeitnehmern zu setzen (Personengruppe 190).

Sinn und Zweck ist es, dass die jeweilige Krankenkasse bereits zu Beginn der Beschäftigung mit dem Saisonarbeitnehmer abklären kann, ob er nach Ende der Beschäftigung in sein Heimatland zurückkehrt oder in Deutschland verbleibt. So ist sichergestellt, dass die eventuell erforderliche Weiterversicherung schnell in die Wege geleitet werden kann. Der Arbeitgeber hat aber keine Rechercheverpflichtung, ob der Arbeitnehmer nach

der Beschäftigung beispielsweise in sein Heimatland zurückkehrt.

Namen und Adressen der zuständigen Sozialversicherungsträger in Europa finden Sie unter: dvka.de › Informationen › Auskunftsstellen

5.8 Versicherung von Minijobbern aus dem europäischen Ausland

Die geringfügige Beschäftigung ist eine Besonderheit des deutschen Sozialversicherungsrechts. Daher sind Minijobber nach EU-Recht regulär Beschäftigte. Für Studenten, Praktikanten, Rentner und Familienangehörige aus einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat, die im Heimatland versichert sind und in Deutschland einen Minijob ausüben, sind aus diesem Grund Besonderheiten zu beachten.

Im Verhältnis zu Dänemark, Luxemburg und Österreich gelten die nachfolgenden Ausführungen nicht.

Arbeitnehmer unterliegen grundsätzlich den Rechtsvorschriften des Mitgliedsstaats, in dem sie die Beschäftigung ausüben. Dies gilt auch dann, wenn es sich um eine geringfügige Beschäftigung handelt. Beschäftigung umfasst nach europäischem Recht jede Tätigkeit oder gleichgestellte Situation, die nach den Rechtsvorschriften des Mitgliedsstaats, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird oder die gleichgestellte Situation vorliegt, als solche bezeichnet wird.

Daher ist auch ein Minijob als Beschäftigung zu werten. Für Personen, die in Deutschland

einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, gelten aus diesem Grund ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften. Sobald für einen geringfügig Beschäftigten die deutschen Rechtsvorschriften gelten, richtet sich der Krankenversicherungsschutz nach dem deutschen Recht. Ob die geringfügige Beschäftigung während eines vorübergehenden oder gewöhnlichen Aufenthalts in Deutschland ausgeübt wird, spielt keine Rolle.

Für die Minijobber kommt zunächst eine Versicherungspflicht in der Krankenversicherung der Rentner, in der Krankenversicherung der Studenten oder eine freiwillige Versicherung infrage.

Für Familienangehörige und Rentner gelten die Rechtsvorschriften des Wohnorts. Sobald sie in Deutschland eine Beschäftigung ausüben, gelten die deutschen Rechtsvorschriften. Daher sind sie nicht mehr als Familienangehörige oder Rentner, sondern als Beschäftigte anzusehen. Das gilt unabhängig vom Wohnort, von der Dauer des Aufenthalts in Deutschland sowie vom bisherigen Versicherungsschutz.

Für Studenten gibt es im europäischen Recht keine besonderen Regelungen. Sie nehmen im Ausland Leistungen mit ihrer Europäischen Krankenversicherungskarte (EHIC) in Anspruch. Das Studium in einem anderen Mitgliedstaat gilt immer als vorübergehender Aufenthalt. Sobald ein Student in Deutschland eine Beschäftigung ausübt, gilt für ihn deutsches Recht. Er ist nicht mehr als Student, sondern als Beschäftigter anzusehen.

Da die Minijobber keine Leistungsansprüche mehr gegen ihre Krankenversicherung im Heimatstaat haben, ist ein Krankenversicherungsschutz in der gesetzlichen Krankenversicherung zu begründen. Unternehmen sollten,

um den Versicherungsschutz ihrer Minijobber aus dem EU-, EWR-Ausland oder aus der Schweiz beziehungsweise dem Vereinigten Königreich zu gewährleisten, sich vom Beschäftigten die Mitgliedsbescheinigung einer Krankenkasse in Deutschland vorlegen lassen – auch im Interesse des Beschäftigten.

Etwas anderes gilt bei grenzüberschreitenden Sachverhalten mit Dänemark, Luxemburg und Österreich. Üben Personen aus diesen Ländern in Deutschland eine geringfügige und daher krankenversicherungsfreie Beschäftigung aus, können sie durch die Versicherungspflicht als Rentner oder als Student abgesichert sein.

Werden geringfügig Beschäftigte aus den drei Ländern als Familienversicherte über einen sogenannten Betreuungsauftrag beim ausländischen Träger geführt, können sie dort versichert bleiben und weiterhin in Deutschland zur Leistungserbringung eingeschrieben sein, wenn die Voraussetzungen für die Familienversicherung weiter vorliegen. Da der Betreuungsauftrag durch den ausländischen Versicherungsträger nicht mit einer Versicherungszeit gleichzusetzen ist, fällt in diesem Fall somit auch kein Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung für geringfügig entlohnte Beschäftigte an. Diese Sonderregelung gilt nur für die Krankenversicherung – für die Rentenversicherung ist der Pauschalbeitrag zu entrichten.

Diese Ausnahmen gelten nur für die Kranken- und Pflegeversicherung. Für die übrigen Versicherungszweige sind weiterhin die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaats maßgebend. Daher muss der Arbeitgeber bei Ausübung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auch die entsprechenden Melde- und Beitragspflichten erfüllen.

Zusammenfassung

- Für die Beurteilung der Sozialversicherungspflicht ist wichtig, ob die Saisonkraft im Heimatland Arbeitnehmer oder nicht erwerbstätig ist.
- Bei Saisontätigkeit während eines bezahlten Urlaubs sind Arbeitnehmer in aller Regel Mehrfachbeschäftigte und bleiben im Heimatstaat versichert. Bei unbezahltem Urlaubs gelten regelmäßig die deutschen Rechtsvorschriften.
- Gelten für Saisonkräfte die deutschen Rechtsvorschriften, ist regelmäßig zu prüfen, ob Versicherungspflicht vorliegt. Besonders die Vorschriften über geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigten sind zu beachten (**» 5.8**).
- Legen Saisonkräfte eine Entsendebescheinigung A1 vor,
 - sind gegebenenfalls Beiträge an die Versicherungssysteme des Heimatstaats zu leisten.
 - werden sie nicht in der Ausgleichskasse nach dem AAG berücksichtigt.
 - ist keine Insolvenzgeldumlage zu berechnen.
- Minijobber aus dem EU- oder EWR-Ausland sind nach europäischem Recht Beschäftigte in Deutschland ohne Krankenversicherungsschutz in ihrem Heimatstaat. Sie müssen sich in Deutschland krankenversichern. Eine Ausnahme gilt für Minijobber aus Dänemark, Luxemburg und Österreich.

Kennen Sie die Online-Seminare der AOK?

Jetzt
informieren:

[aok.de/fk/
online-seminare](https://aok.de/fk/online-seminare)

Termine 2023

März

Datenaustausch im
EEL-Verfahren

Von Vielfalt im
Unternehmen profitieren

April

Kurzfristige
Beschäftigungen

Mai

Positive Emotionen
am Arbeitsplatz

Ausgleichsverfahren
nach dem Entgeltfortzah-
lungsgesetz (U1 und U2)

Juni

Gehaltsextras –
Arbeitsentgelt und
Sachbezüge

September

Fachkräfte aus dem Ausland

Engagement:
Stärken Beschäftigter
fordern und fördern

November

Trends & Tipps 2024

Zusammenarbeit im
Unternehmen stärken



Sie wollen regelmäßig über aktuelle
Themen der Sozialversicherung oder
der Betrieblichen Gesundheitsförde-
rung informiert werden?

Dann abonnieren Sie unseren
kostenlosen Newsletter unter
aok.de/fk/newsletter



Sie haben ein ganz konkretes
sozialversicherungsrechtliches
Anliegen oder eine spezielle Frage
und suchen individuellen Rat?

Dann fragen Sie unsere
Experten unter
aok.de/fk/expertenforum



Sie brauchen schnell und umfassend
Informationen zu Fragen der Sozial-
versicherung oder zur Betrieblichen
Gesundheitsförderung?

Dann recherchieren Sie auf
unserer Website
aok.de/arbeitgeber

AOK. Die Gesundheitskasse.