



# Online-Seminar Sozialversicherung bei Entsendungen

AOK. Die Gesundheitskasse.



# Unsere Themen

01

Entsendungen und  
Sozialversicherungsrecht

02

Grundsätze Entsendungen und  
Arbeitsrecht

03

Erleichterungen für Grenzgänger  
im Homeoffice

04

Workation und Homeoffice im  
Ausland

05

Fallstricke bei Auslandseinsätzen  
vermeiden

06

Elektronisches AI-Verfahren





# 1. Entsendungen und Sozialver- sicherungsrecht

# Über- und zwischenstaatliches Recht

Einstrahlung

**Beschäftigung im Ausland:** keine Versicherungspflicht in Deutschland

Ausstrahlung

Vorübergehende Auslandstätigkeit mit Versicherungspflicht in Deutschland

**Voraussetzungen**


- Befristete Entsendung
- In Deutschland bestehendes Beschäftigungsverhältnis

**Folge**

Fortbestehen des deutschen Sozialversicherungsrechts

# Über- und zwischenstaatliches Recht

Regelungen des ...

 überstaatlichen  
(europäischen  
Gemeinschafts-)  
Rechts

oder

 Zwischenstaat-  
lichen Abkommens-  
rechts ...

haben stets **Vorrang vor deutschen Rechtsvorschriften**



Einordnung in das Rechtssystem  
eines Staats

# Über- und zwischenstaatliches Recht

## Sozialversicherungsabkommen

Staaten	Zeitgrenze
EU/EWR* und Schweiz	24 Monate
Albanien	24 Monate
Australien	48 Monate
Bosnien-Herzegowina	Keine feste Zeitgrenze**
Brasilien	24 Monate
Chile	36 Monate
China***	48 Monate
Indien	48 Monate
Israel	Keine feste Zeitgrenze**
Japan	60 Monate
Kanada und Quebec	60 Monate
Kosovo	Keine feste Zeitgrenze**

Staaten	Zeitgrenze
Marokko	36 Monate
Moldau	24 Monate
Montenegro	Keine feste Zeitgrenze**
Nordmazedonien	24 Monate
Philippinen	48 Monate
Serbien	Keine feste Zeitgrenze**
Südkorea	24 Monate
Türkei	Keine feste Zeitgrenze**
Tunesien	12 Monate
Uruguay	24 Monate
USA	60 Monate
Vereinigtes Königreich ****	24 Monate

\* 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, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern. EWR-Staaten: Island, Liechtenstein, Norwegen; \*\* Das Ende der Entsendung muss von vornherein absehbar sein. \*\*\* Ohne Hongkong und Macao, reines Entsendeabkommen zur Vermeidung von Doppelversicherungen; \*\*\*\* Handels- und Kooperationsabkommen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich für grenzüberschreitende Sachverhalte seit dem 1.1.2021

# Überstaatliches Recht innerhalb der EU/EWR/Schweiz

## Voraussetzungen

Beschäftigte werden...

- von einem Unternehmen mit gewöhnlicher Geschäftstätigkeit in einem EU/EWR-Mitgliedstaat/Schweiz beschäftigt
- vom persönlichen Geltungsbereich der VO (EG) 883/2004 erfasst
- in einen anderen Mitgliedstaat entsandt
- für Rechnung des entsendenden Unternehmens tätig
- voraussichtlich für maximal 24 Monate entsandt



## Achtung

Werden nicht alle Voraussetzungen einer Entsendung erfüllt, gelten für Mitarbeitende die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird.

# Überstaatliches Recht innerhalb der EU/EWR/Schweiz

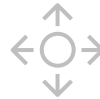
## Geltungsbereiche



Persönlich



Sachlich



Gebietlich

Verordnung (EG) 883/2004 mit Durchführungsverordnung (EG) 987/2009:

- Grundsätzlich alle Personen unabhängig der Staatsangehörigkeit sowie Flüchtlinge und Staatenlose mit rechtmäßigem Wohnsitz in einem EU-Mitgliedstaat
- Einschränkungen für Drittstaatsangehörige in Bezug auf Dänemark und das Vereinigte Königreich sowie auf die EWR-Staaten und die Schweiz



## Ausnahme

Wird die entsandte Person nicht vom persönlichen Geltungsbereich erfasst, erfolgt eine abgestufte Prüfung, ob

- die VO (EWG) 1408/71 oder
- ein bilaterales Abkommen mit dem entsprechenden Mitgliedstaat anzuwenden ist oder
- die Entsendung nach deutschem Recht (§ 4 SGB IV) zu beurteilen ist



# Überstaatliches Recht innerhalb der EU/EWR/Schweiz

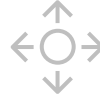
## Geltungsbereiche



Persönlich



Sachlich



Gebietlich

- 
- Risikobereiche, die durch Abkommen abgesichert sind
  - Geltungsbereich der Verordnung (EG) 883/2004 für Krankheit, Mutterschaft, Invalidität, Alter, Arbeitslosigkeit (beispielhafte Aufzählung)

# Überstaatliches Recht innerhalb der EU/EWR/Schweiz

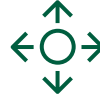
## Geltungsbereiche



Persönlich



Sachlich



Gebietlich

- 
- Gebiet, in das eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer entsandt wird
  - EU-Abkommen gelten für gesamtes Staatsgebiet
  - Besonderheiten bei Dänemark, Norwegen und Zypern

# Überstaatliches Recht innerhalb der EU/EWR/Schweiz

## Ablöseverbot

- Ablösung einer entsandten Person durch eine andere entsandte Person unzulässig
- Verhinderung von Kettenablösungen

## Beispiel

- Entsendung vom 1.7.2022 bis 30.6.2024 nach Estland.
- Ab 1.7.2024 Übernahme von Aufgaben in Estland von anderer Person.

## Lösung

Estnisches Recht gilt für die andere Person ab 1.7.2024.



## Ausnahme

Die Entsendezeit der oder des abzulösenden Beschäftigten ist noch nicht abgelaufen.

# Überstaatliches Recht innerhalb der EU/EWR/Schweiz

**Nennenswerte Geschäftstätigkeit des entsendenden Unternehmens im Entsendestaat**

## Hauptkriterium

Umsatz von **mindestens 25 Prozent** des Gesamtumsatzes im Entsendestaat



## Merke

Entsendungen nur im eigenen Geschäftsfeld

Keine nennenswerte Geschäftstätigkeit bei reiner Verwaltungstätigkeit

# Überstaatliches Recht innerhalb der EU/EWR/Schweiz

## Befristung auf 24 Monate

- Konkrete Befristung im Voraus erforderlich
- Neue Entsendung der- oder desselben Beschäftigten **in denselben** EU/EWR-Staat/Schweiz nach Ablauf von 24 Monaten erst zwei Monate nach Ende des Entsendezeitraums möglich
- Neue Entsendung nach Ablauf des Entsendezeitraums **in anderen** Mitgliedstaat nahtlos möglich

## Hinweis

Die zeitliche Befristung kann sich zum Beispiel ergeben aus

- der arbeitsvertraglichen Vereinbarung
- den vertraglichen Regelungen des inländischen und ausländischen Unternehmens oder
- der Eigenart der Aufgabe beziehungsweise des Projekts

Einsätze an mehreren Arbeitsorten innerhalb eines Mitgliedstaats sind unbedeutend

# Überstaatliches Recht innerhalb der EU/EWR/Schweiz

## Beispiel zu Befristung

- Entsendung Arbeitnehmer vom 1.7.2022 bis 30.6.2023 nach Belgien
- Einsatz Arbeitnehmer vom 1.7.2023 bis 30.6.2024 in Niederlanden und
- vom 1.7.2024 bis 30.6.2025 Arbeit in Portugal

## Lösung

Deutsches Recht gilt vom 1.7.2022 bis 30.6.2025 (jeweils neue Entsendungen)

# Überstaatliches Recht innerhalb der EU/EWR/Schweiz

## Befristung auf 24 Monate: Korrektur der A1-Bescheinigung

- Korrektur auf maximal 24 Monate
- Mehrere Korrekturen möglich, wenn Entsendezeitraum insgesamt maximal 24 Monate

### Beispiel zu Korrektur einer A1-Bescheinigung

Entsendung Arbeitnehmerin vom 1.9.2023 bis 31.8.2024 nach Spanien. Feststellung im Juli 2024, dass Abschluss des Projekts erst zum Jahresende möglich ist

### Lösung

- Deutsches Recht gilt vom 1.9.2023 bis 31.12.2024
- Neuer Vordruck A1 im Juli 2024 für Zeitraum bis 31.12.2024

# Überstaatliches Recht innerhalb der EU/EWR/Schweiz

## Keine Entsendung

- Unzulässige Arbeitnehmerüberlassung: Unternehmen, zu dem Beschäftigte entsandt sind, überlässt diese einem anderen Unternehmen (im gleichen oder einem anderen Staat)
- Beschäftigte werden in einem Mitgliedstaat angeworben, um von einem in einem zweiten Mitgliedstaat gelegenen Unternehmen zu einem Unternehmen in einem dritten Mitgliedstaat entsandt zu werden (sogenannte Drittstaatsentsendung)

## Konsequenz

Rechtszuordnung zum Beschäftigungsstaat



# Überstaatliches Recht innerhalb der EU/EWR/Schweiz

## Grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung

Eine Entsendung liegt auch vor, wenn

- Beschäftigte im Inland eigens für eine Arbeit im Ausland entliehen werden oder
- Leiharbeiter vom Entleiher mit ins Ausland genommen werden, um dort die vereinbarte Tätigkeit durchzuführen (sogenannte „Huckepack-Entsendung“).

## Hinweis

Die generelle Zulässigkeit der Auslandsüberlassung hängt von den nationalen Bestimmungen ab. So verbietet zum Beispiel die Schweiz die grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung genauso wie die „Huckepack-Entsendung“.

Zu beachten sind insbesondere das

- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
- Entsendegesetz (AEntG)
- Mindestlohngesetz (MiLoG)

# Überstaatliches Recht innerhalb der EU/EWR/Schweiz

## Beispiel zu grenzüberschreitender Arbeitnehmerüberlassung

Eine deutsche Elektroinstallationsfirma hat ein größeres Projekt in Luxemburg, das im Zeitraum 1.6.2024 bis 15.9.2024 durchgeführt wird. Sie setzt dafür zusätzlich zu ihrem Stammpersonal zwei Beschäftigte ein, die unmittelbar zuvor von einem in Deutschland ansässigen Zeitarbeitsunternehmen entliehen wurden.

## Lösung

- Für beide Leiharbeiter gilt für die Dauer der Entsendung vom 1.6.2024 bis 15.9.2024 deutsches Recht, ebenso für die Stammarbeiter.
- Die A1-Bescheinigung muss für die Leiharbeiter vom Zeitarbeitsunternehmen beantragt werden.


# Überstaatliches Recht innerhalb der EU/EWR/Schweiz



## Aussetzung und Unterbrechung

- Krankheit, Urlaub, Weiterbildung für Zeiträume von bis zu zwei Monaten:
  - Keine Unterbrechung der Entsendung
  - Keine Verlängerung des Entsendezeitraums
- Unterbrechung über zwei Monate: Ende der Entsendung
- Erneuter Einsatz nach Unterbrechung über zwei Monate:
  - Neue Entsendung
  - Fortgeltung des Rechts des Heimatstaats erneut prüfen

# Überstaatliches Recht innerhalb der EU/EWR/Schweiz

-  **Kurzfristige Entsendungen**
- Generell: Entsendebescheinigung im Voraus beantragen
  - Keine zeitliche Toleranzgrenze: A1-Bescheinigung auch für kurze und kurzfristig anberaumte Dienstreisen
  - Beantragung im Nachhinein unbefristet möglich



## 2. Grundsätze Entsendungen und Arbeitsrecht

# Rahmenbedingungen und Begriffe

Deckung des Arbeitskräftebedarfs inländischer Unternehmen im Ausland durch ...



## Ortskräfte

- Geltung des nationalen ausländischen (Orts-)Rechts
- **Ausnahme:** Vereinbarung der Geltung deutschen Rechts



## vorübergehende Entsendung bislang im Inland Beschäftigter

- Dienstreise (kürzere Aufenthalte)
- Versetzung/ Entsendung (längere Aufenthalte)



## Neueinstellung für einen Auslandseinsatz

- Ein-Vertrags-Modell
- Zwei-Vertrags-Modell

# Direktionsrecht

## Definition

- „Der Arbeitgeber kann Inhalt, **Ort** und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen,
- soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.“



## Praktische Bedeutung: Entsendung ins Ausland einseitig möglich?

- Ablehnend z.B. LAG Hessen v. 15.2.2011, 13 SaGa 1934/10, für die **Weisung** an eine teilzeitbeschäftigte Mutter **während der Elternzeit, statt** wie vereinbart, **2 Tage/Woche** an ihrem bisherigen Arbeitsort **24 km vom Wohnort entfernt** nunmehr **2 Tage/Woche in London** zu arbeiten.
- Anders eventuell zum Beispiel bei **Versetzungsklauseln** oder, wenn Einsatz im Ausland ausdrücklich vorgesehen ist, zum Beispiel bei Montagearbeitern oder ähnliches
- Bundesarbeitsgericht vom 30.11.2022, 5 AZR 336/21: **Versetzung** eines Piloten von Ryan Air/Malta Air **von Nürnberg nach Bologna**.

# Arbeitsvertragsmodelle



## Ein-Vertrags-Modell

- **Kein** Abschluss eines gesonderten (neuen) Vertrags



## Zwei-Vertrags-Modell (auch Mehrvertragsmodell)

- **Kombination** des bestehenden Arbeitsvertrags mit
  - einem Anstellungsvertrag im Ausland oder
  - einem Entsendungsvertrag
- **Aber:** Beachtung der ausländischen zwingenden arbeitsrechtlichen Vorgaben



## Merke

- Regelmäßig **Änderung des Arbeitsvertrags** erforderlich (alternativ: Änderungskündigung).
- Das **Betriebsverfassungsgesetz** (BetrVG) gilt **für alle inländischen** Betriebe. Im Ausland tätige Beschäftigte deutscher Betriebe werden (nur) erfasst, wenn es sich bei deren Tätigkeit um eine „**Ausstrahlung des Inlandsbetriebs**“ handelt. Erforderlich ist eine Beziehung zum Inlandsbetrieb, die es rechtfertigt, die Auslandstätigkeit der im Inland entfalteten Betriebstätigkeit zuzurechnen.



# Arbeitsrechtliche Bindung

## Vertragliche Konstruktion

Ursprünglicher Arbeitsvertrag wird  
ruhend gestellt

- Mit **Wiederauflebensklausel** für den Fall der Rückkehr.



Schließung eines (befristeten) weiteren  
Arbeitsvertrags, der die besonderen  
Modalitäten des Auslandseinsatzes regelt

- Geltung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG).
- Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses zum bisherigen Arbeitgeber und die **gesicherte Rückkehrmöglichkeit** der oder des Beschäftigten in dieses Arbeitsverhältnis ist **als Sachgrund anerkannt**.

# Grundsatz der Vertragsfreiheit

## Typischer Regelungsbedarf

- Laufzeit
- Tätigkeitsbeschreibung samt Stellung vor Ort
- Arbeitszeit sowie Feiertags- und Urlaubsregelungen
- Aufwendungsersatzansprüche (zum Beispiel für Impfschutz, aufenthaltsrechtliche Genehmigungen)
- Ausgleich von Mehraufwendungen (zum Beispiel Umzugs- und Reisekosten, Miete, Heimreisen, Aufwendungen für Familie/Angehörige)
- Vergütung (unter anderem Währung)
- (Zusatz-)Versicherungen und deren Kosten
- Sprachunterricht
- Betriebliche Altersvorsorge
- Rückrufrklausel
- Rückkehrbedingungen, insbesondere Kostentragung bei vorzeitiger Rückkehr und Stellung im Unternehmen nach Rückkehr

# Anforderungen des Nachweisgesetzes (§ 2 Abs. 2 NachwG)

 Bei Entsendung ins Ausland von **länger als vier aufeinanderfolgende Wochen\*** muss der Arbeitgeber gegenüber den entsandten Beschäftigten

- **vor der Abreise**
- **schriftlich**
- **das Land** und **die geplante Dauer** der dort auszuübenden Tätigkeit
- **die Währung**, in der das Arbeitsentgelt gezahlt wird
- **zusätzliche**, mit dem Auslandsaufenthalt verbundene **Geld- oder Sachleistungen (sofern vereinbart)**
- insbesondere Zulagen, Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten sowie
- die vereinbarten **Bedingungen für die vorgesehene Rückkehr dokumentieren und aushändigen.**

\* Zum Beispiel projektbezogener befristeter Auslandseinsatz

# Anforderungen des Nachweisgesetzes (§ 2 Abs. 3 NachwG)



Bei Entsendung ins EU-Ausland von länger als vier aufeinanderfolgende Wochen sind **zusätzliche Hinweise erforderlich**

- auf die nach dem Recht im Einsatzland zustehende Entlohnung
- und auf den Link auf die Internetseite, auf der das Einsatzland über seine Arbeitsbedingungen informiert

# Beendigung der Entsendungen

## Möglichkeiten der Beendigung

Durch den ...



### Arbeitgeber

- Ausübung des **Weisungs-/Direktionsrechts**
- Ausübung eines vertraglich vereinbarten **Rückrufrechts**
- Durch **(Änderungs-)Kündigung**
- KSchG anwendbar?
- Betriebsrat zu beteiligen?



### oder die Beschäftigten

- wegen **Unzumutbarkeit** der Arbeitsleistung
- wegen **Kündigung**

Bei ...



### Zweckbefristung

- mit Erreichen des Zwecks, frühestens aber zwei Wochen nach Zugang der entsprechenden schriftlichen Mitteilung (§ 15 Abs. 2 TzBfG)



### Zeitbefristung

- mit Zeitablauf

# Praxisfragen



## Fehlverhalten im Arbeitsverhältnis

- Ein **erhebliches Fehlverhalten** einer oder eines Beschäftigten gegenüber anderen, mit dem Arbeitgeber konzernrechtlich verbundenen Unternehmen kann
  - eine **außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses** an sich rechtfertigen,
  - wenn das Arbeitsverhältnis durch das Fehlverhalten konkret und erheblich beeinträchtigt wird.

## Ruhendes Arbeitsverhältnis

- Die arbeitsvertragliche **Rücksichtnahmepflicht** (§ 241 Abs. 2 BGB) besteht regelmäßig **auch im ruhenden Arbeitsverhältnis** fort.
- Aus ihr folgt vor allem die **Verpflichtung** der oder des Beschäftigten, das **Wiederaufleben des Arbeitsverhältnisses nicht zu gefährden** und sich weiterhin gegenüber dem Arbeitgeber **loyal zu verhalten**.

**Zeit für Ihre  
Fragen**



### 3. Erleichterungen für Grenzgänger im Homeoffice



# Definition Grenzgänger

## VO (EG) Nr. 883/ 2004

Ein Grenzgänger ist eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt und in einem anderen Mitgliedstaat wohnt, in den sie **in der Regel täglich, mindestens jedoch einmal wöchentlich** zurückkehrt.

### Beispiel:

- Wohnort in Österreich - Beschäftigung in Deutschland – Rückkehr nach Österreich an den Wochenenden
- Wohnort Deutschland – Beschäftigung bei Arbeitgeber in Italien – 1 x wöchentlich Rückkehr an den Wohnort nach Deutschland



# Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten für Grenzgänger

## VO (EG) Nr. 883/2004

Wenn ein wesentlicher Teil der Tätigkeit (**mindestens 25 Prozent**) im Wohnland ausgeführt wird, ist die **Sozialversicherung über das Wohnland** abzuwickeln.

### Beispiel:

- **Sitz des Arbeitgebers in Deutschland – bis 24,99 Prozent** mobile Arbeit in anderem Wohnsitzstaat:  
Sozialversicherungspflicht in Deutschland bleibt erhalten
- **Ab 25 Prozent Homeoffice in anderem Wohnsitzstaat wechselt** – trotz Arbeitsverhältnis bei Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland – die **Sozialversicherungspflicht** nach den „normalen“ Regelungen des EU-Entsenderechts **in den europäischen Wohnsitzstaat**

## Hinweis

Bei Beschäftigung in Deutschland und Homeoffice-Tätigkeit in Deutschland hat die Dauer/Häufigkeit des mobilen Arbeitens keine Auswirkung auf die Sozialversicherung.

# Multilaterales Rahmenübereinkommen

Anwendung von Art. 16 Abs. 1 VO (EG) 883/04 bei  
gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit

Für Grenzgänger kann auf Antrag bei Homeoffice-  
Tätigkeit im Wohnsitzstaat von

- mindestens 25 Prozent, aber
- weniger als 50 Prozent (also bis 49,99 Prozent) der  
gesamten Arbeitstätigkeit

weiterhin das **SV-Recht** des Staats, in dem der Arbeitgeber  
seinen **Betriebssitz** hat, gelten  
(= Abschluss einer Ausnahmerevereinbarung).

Gilt seit  
1. Juli 2023



## Ausnahme

Beschäftigte/r arbeitet für  
gewöhnlich (= 1 Tag/Woche oder  
5 Tage/Quartal) auch in anderen  
Staaten als im Wohnortstaat und  
dem Sitzstaat des AG.



## Tipp

Zum elektronischen Antrag für  
Weitergeltung des deutschen SV-  
Rechts bei der DVKA

[https://www.dvka.de/de/arbeitgeber\\_arbeitnehmer/antraege\\_finden/abschluss\\_ausnahmerevereinbarung/abschluss\\_ausnahmerevereinbarung.html](https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege_finden/abschluss_ausnahmerevereinbarung/abschluss_ausnahmerevereinbarung.html)

# Multilaterales Rahmenübereinkommen

Anwendung von Art. 16 Abs. 1 VO (EG) 883/04 bei  
gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit

Abkommen gilt derzeit für

- Belgien
- Deutschland
- Finnland
- Frankreich
- Italien
- Kroatien
- Liechtenstein
- Luxemburg
- Malta
- Norwegen
- Polen
- Portugal
- Spanien
- Schweden
- Schweiz
- Niederlande
- Slowenische Republik
- Slowakische Republik



## Tipp

Unterzeichnerstaaten sind jeweils  
aktuell unter  
<https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland>



## 4. „Workation“ und Homeoffice im Ausland

# Begriff „Workation“



## Definition

- Zusammengesetzter Begriff aus „**Work**“ und „**Vacation**“
- Zeitlich begrenzte Form der (mobilen) Arbeit am Urlaubsort, zum Beispiel **im Ausland**

# Arbeitsrecht bei Workation

**ArbG München, Urteil vom 27. August 2021, 12 Ga 62/21**

Arbeitnehmer hat **keinen Anspruch** auf Genehmigung einer Auslandsarbeit gegen den AG (hier 4 Wochen mobile Arbeit beim Lebensgefährten in der Schweiz).

„Nicht nur gelegentliche und kurzzeitige Auslandstätigkeit von Mitarbeitern löst **rechtlichen Klärungsbedarf in Spezialmaterien** aus, die sich nach ausländischem und internationalem Recht richten. Es ist nicht zu beanstanden, wenn die Verfügungsbeklagte sich entschieden hat, die damit verbundenen ganz erheblichen Kosten (für Gutachten oder die Einholung rechtsverbindlicher Auskünfte) nicht tragen zu wollen.“



## Achtung

- Arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten!
- Eventuelles Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG (= das „Wie“ der mobilen Arbeit)).

# Arbeitsrecht bei Workation



## Anwendbares Recht:

Richtet sich für Arbeitsverhältnisse innerhalb der EU nach der **Rom-I-Verordnung**

### Das heißt:

- Freie Rechtswahl (Art. 8 und 3)
- Zwingende, arbeitnehmerschützende Regelungen dürfen nicht abgewählt werden



## Ohne Rechtswahl:

Recht des „gewöhnlichen **Arbeitsorts**“ (Art. 8 Abs. 2) = Mittelpunkt der Arbeit; wo **mehr als die Hälfte der Tätigkeit** wahrgenommen wird

### Das heißt:

- „Vorübergehende“ Arbeit in einem anderen Staat ist unerheblich.



## Achtung

Eventuell gelten lokale Regelungen

- Arbeitszeitrecht
- Arbeitsschutzrecht (zum Beispiel Mutterschutz)
- Sonn- und Feiertagsrecht
- Mindestlohn
- Datenschutzrecht – ist das Urlaubsland ein „sicherer Drittstaat“?



# Recht bei Workation



## Merke

- Die sogenannten „**Eingriffsnormen**“ des ausländischen Staats gelten für die Dauer des jeweiligen Aufenthalts auf ausländischem Territorium immer.
- Zu den „Eingriffsnormen“ gehören
  - das Steuerrecht
  - das Sozialversicherungsrecht
  - das Aufenthaltsrecht sowie
  - das Arbeitserlaubnisrecht.

# Recht bei Workation



## Sozialversicherung

- Unproblematisch, da Entsendung; auch wenn Workation von der oder dem Beschäftigten gewünscht; aber A1-Bescheinigung anfordern.



## Lohnsteuer

- Richtet sich regelmäßig nach DBA (wenn 183-Tage-Regelung, dann unproblematisch; vgl. **BMF-Schreiben** betr. steuerliche Behandlung des Arbeitslohns nach den DBA v. 12.12.2023, BStBl. I S. 2179)



## (Vertreter-)Betriebsstättenrisiko:

- **Muss** steuerrechtlich geprüft werden.

# Arbeitsschutz und Unfallversicherung



- Für das öffentliche Arbeitsschutzrecht gilt das **Territorialitätsprinzip**, das heißt das deutsche Recht ist auf das deutsche Staatsgebiet beschränkt.



- Ein **Unfall bei Fahrt in den Familienurlaub**, um dort auch „Workation“ zu machen, ist **kein Wegeunfall**.
- Bei Arbeitsunfällen im Ausland besteht in Fällen der „**Ausstrahlung**“ (§ 4 SGB IV) der deutsche gesetzliche Unfallversicherungsschutz; wenn die Regeln der „Ausstrahlung“ nicht gelten, besteht die **Möglichkeit des Abschlusses einer Auslandsunfallversicherung** (§ 140 Abs. 2 und 3 SGB VII).
- Das **deutsche Feiertagsrecht** gilt (nur) in Deutschland.

# Praxisempfehlungen aus Arbeitgebersicht

## Rechtliche Risiken minimieren!

- Antragsverfahren mit **Zustimmungsvorbehalt**
- Bei Einzelfalllösungen **Freiwilligkeitsvorbehalt** aufnehmen
- Bei Kollektivbezug **Mitbestimmungsrecht** des Betriebsrats beachten, § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG
- Zulassung **räumlich beschränken** [zum Beispiel EU- und EWR Staaten]
- Zulassung **zeitlich beschränken** [zum Beispiel vier Wochen/Kalenderjahr]

# Praxisempfehlungen aus Arbeitgebersicht

## Rechtliche Risiken minimieren!

- **Ausschluss bestimmter Tätigkeiten** und Mitarbeitergruppen (zum Beispiel Vertrieb)  
[„(Vertreter-)Betriebsstättenrisiko“]
- **Erreichbarkeit** regeln
- **Rückruf und -beorderung** regeln
- **Geheimnis- und Datenschutz** regeln

**Zeit für Ihre  
Fragen**



## 5. Fallstricke bei Auslands- einsätzen vermeiden

# Rechtmäßigkeit von Auslandsbeschäftigungen

Zu beachtende Melde- und Vorlagepflichten bei grenzüberschreitendem Arbeiten



**Jederzeitige Vorlage der  
A1-Entsendebescheinigung**

**Fallstrick Nr. 1:**  
Fehlende A1-Bescheinigung



**Besondere Meldepflichten in  
Europa**

**Fallstrick Nr. 2:**  
Versäumte EU-Meldepflicht



**Visa und Aufenthaltsrecht**

**Fallstrick Nr. 3:**  
Falsches Visum



# Jederzeitige Vorlage A1-Bescheinigung sicherstellen

- A1-Bescheinigung als **Nachweis, ob Recht des Entsendestaats oder Vorschriften des ausländischen Staats maßgebend** sind
- Notwendig für **Beschäftigte, verbeamtete Personen und Selbstständige**, wenn sie vorübergehend grenzüberschreitend **innerhalb**
  - EU
  - Island
  - Liechtenstein
  - Norwegen
  - Schweiz
  - Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland tätig sind.



## Achtung

Wer in **mehreren Mitgliedstaaten** arbeitet, benötigt die A1-Bescheinigung ebenfalls.

### Verstärkte Kontrollen der A1-Bescheinigung in Österreich und Frankreich

- Vorlage der A1-Bescheinigung unbedingt notwendig
- Bei kurzfristig anberaumter Entsendung Antragsquittierung vom Kommunikationsserver mitführen

# Besondere Meldepflichten in Europa beachten

- **Belgien:** Anmeldung von Entsendungen auf [international.socialsecurity.be/working\\_in\\_belgium](https://international.socialsecurity.be/working_in_belgium)
- **Schweden:** Anmeldung beim Schwedischen Zentralamt für Arbeitsumwelt (Arbetsmiljöverket) [av.se/en/report-a-posting](https://av.se/en/report-a-posting)
- **Österreich:** Anmeldung bei der Zentralen Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung (ZKO) [entsendeplattform.at](https://entsendeplattform.at)
- **Frankreich:** Anmeldung bei der Inspektion der Arbeit am Ort der Leistungserbringung unter [sipsi.travail.gouv.fr](https://sipsi.travail.gouv.fr)



## Tipp

**Länderspezifische Informationen** über das anzuwendende Sozialversicherungsrecht unter [Merkblätter „Arbeiten in ...“ - GKV-Spitzenverband, DVKA](#)

# Besonderheiten zu Visum und Aufenthaltsrecht beachten



## Innerhalb der EU

Arbeitnehmerfreizügigkeit - weder Visum noch Aufenthaltstitel notwendig



## Drittstaaten

Spezifisches Aufenthaltsrecht und Visa-Bedingungen des Zielstaats zu beachten



## Sonderfall Vereinigtes Königreich

Handels- und Kooperationsabkommen zwischen EU und Großbritannien/Nordirland:

Anwendung der bisherigen Regelungen nach VO (EG) 883/2004 und VO (EG) 987/2009 für bis zu 15 Jahre



## Tipp

**Beratung** zu Visa und Aufenthaltsrecht über jeweilige **Botschaften**



## 6. Elektronisches A1- Meldeverfahren

# Grundlagen

- Beantragung und Rückmeldung nur noch elektronisch
- Gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung über systemgeprüfte Entgeltabrechnungsprogramm oder maschinelle Ausfüllhilfe (zum Beispiel SV-Meldeportal)



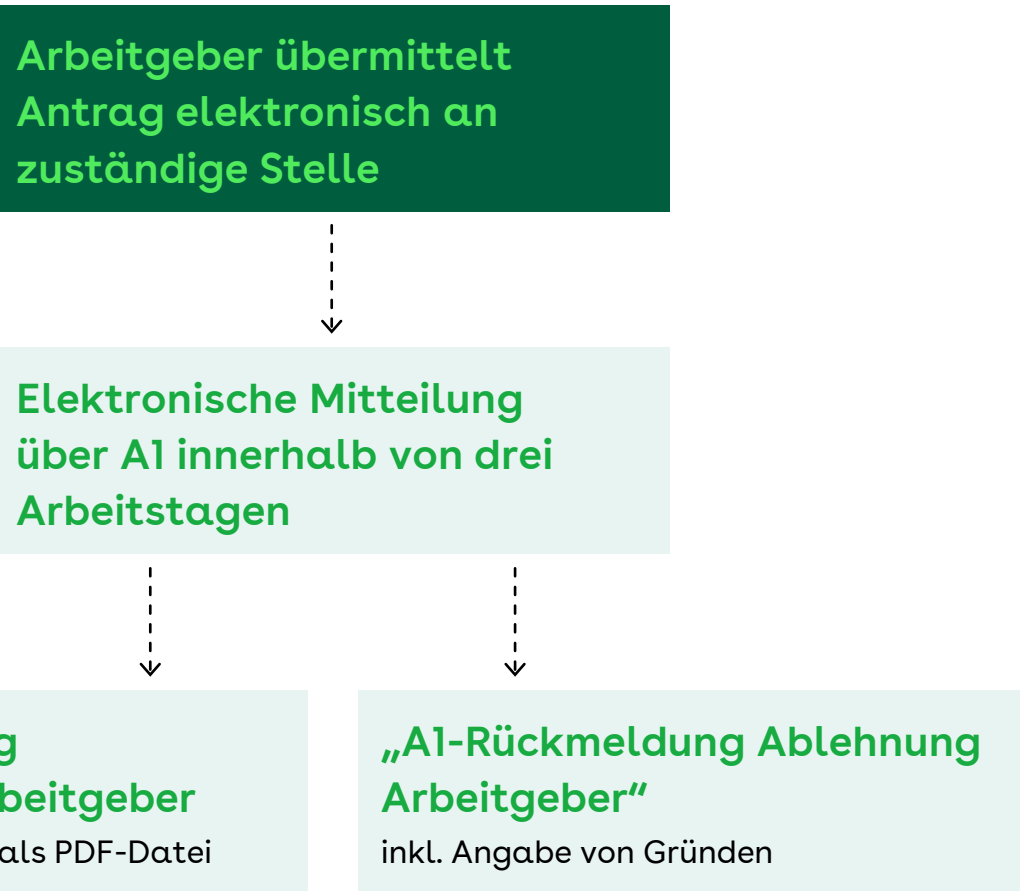
## Merke

Zuständig für A1-Ausstellung

- Krankenkasse der oder des Beschäftigten
- Keine Krankenversicherung:  
DRV Bund
- Keine Krankenversicherung und Befreiung von Rentenversicherung wegen berufsständischer Versorgung:  
Arbeitsgemeinschaft  
berufsständischer  
Versorgungseinrichtungen (ABV)

Zuständig für Ausnahmevereinbarung und Mehrfachbeschäftigte: Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA)

# Ablauf und Dokumentation



## Tipp

- Liegt bei kurzfristigen Dienstreisen die A1-Bescheinigung bei Kontrolle noch nicht vor, kann ein A1-Antragsnachweis vorgelegt werden.
- Kein Ausdruck der A1-Bescheinigung mehr erforderlich

# Tätigkeit in mehreren, verschiedenen Staaten

Seit 1. Januar 2023 auch gültig für in Deutschland wohnende Personen, die

- ihre Beschäftigung oder selbstständige Erwerbstätigkeit **gewöhnlich in zwei oder mehr Mitglieds- oder Vertragsstaaten** ausüben,
- gewöhnlich in **verschiedenen Mitglieds- oder Vertragsstaaten** eine Beschäftigung und eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben.

## Hinweis

Der Antrag auf Feststellung der anzuwendenden Rechtsvorschriften kann in diesen Fällen sowohl von der betreffenden erwerbstätigen Person als auch vom Arbeitgeber erfolgen.

# Geplante Änderungen

Antragsverfahren für

- Abkommenstaaten und vertragsloses Ausland und
- Grenzgänger

derzeit noch in Papierform

**Ab 2025  
Umsetzung  
des digitalen  
Verfahrens\***



Formulare und Antragsvordrucke für aktuell noch geltendes Papierverfahren: [www.dvka.de](http://www.dvka.de)

\* 8. SGB IV-Änderungsgesetz



# AOK-Informationen und -Services

Online-Trainings

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

Podcast

[aok.de/fk/podcast](https://aok.de/fk/podcast)

Fachportal für Arbeitgeber

[aok.de/fk/](https://aok.de/fk/)

Ansprechpartner finden

[aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden/](https://aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden/)

Expertenforum

[aok.de/fk/expertenforum](https://aok.de/fk/expertenforum)

Newsletter

[aok.de/fk/newsletter](https://aok.de/fk/newsletter)

Online-Seminare als Video

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

# Wir freuen uns auf Ihr Feedback