



Zusammenfassung der Fragen und Antworten

Unterbrechung einer Entsendung

Wir haben einen Mitarbeiter am 21.03. für ca. 2 Jahre von Deutschland nach Brasilien entsendet. Er möchte jetzt in diesem Zeitraum (Sommer 2019) für ca. 2 Monate nach Spanien gehen und von dort arbeiten. Ist das möglich im Rahmen der ersten Entsendung?

Nur dann, wenn die Unterbrechung nicht mehr als 2 Monate umfasst. Bei Überschreiten dieser Frist gilt die Entsendung als beendet. In diesem Fall ist bei anschließendem erneutem Einsatz in Brasilien zu prüfen, ob eine neue Entsendung vorliegt.

Für uns nicht ganz nachvollziehbar. Der MA arbeitet sowohl in Brasilien als auch in Spanien für uns - selbe Tätigkeit - keine Unterbrechung wegen Urlaub oder Krankheit. Er möchte nur den Tätigkeitsort wechseln.

Das eine (Arbeit in Spanien) ist eine Regelung aus der EU, das andere (Arbeit in Brasilien) eine Abkommensregelung. Beide Sachverhalte können deshalb nicht vermischt werden, auch wenn es sich um dieselbe Tätigkeit handelt.

Ich habe einen Antrag für 12 Monate für die Schweiz beantragt und auch genehmigt bekommen. Jetzt soll der AN für 3 Tage nach Polen und dann wieder in die Schweiz. Mein Antrag auf Entsendung bei der Krankenkasse wurde abgelehnt. Hätte ich den Antrag bei der DVKA stellen müssen? Muss ich dann für beide Länder einen neuen Antrag stellen oder gilt der Erste weiter?

Eine Unterbrechung der Entsendung in die Schweiz durch den kurzfristigen Einsatz in PL liegt nicht vor, also gilt hier das ursprüngliche A1 weiterhin. Für PL hätte die Kasse durchaus eine gesonderte Bescheinigung A1 ausstellen können. Nachdem keine gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten vorliegt, ist auch die DVKA hierfür nicht zuständig.

Geht der AN aus seinem Entsendeland in ein anderes EU-Land um dort für den AG tätig zu sein und von diesem anderen EU-Land aus anschließend für 2 Monate nach Deutschland zum Urlaub und zur Berichterstattung. Wird die Entsendung unterbrochen? Wird nur die Zeit in Deutschland gerechnet oder die Zeit der Abwesenheit vom Entsendeland?

Bei Entsendungen innerhalb der EU/EWR/Schweiz kann eine Entsendung bis längstens 2 Monate unterbrochen werden, ohne dass hierdurch die ursprüngliche Entsendung beendet wird. In diesem Fall wird auch der ursprüngliche Entsendezeitraum nicht verlängert. Anders verhält es sich, wenn die Unterbrechung länger als 2 Monate andauert: dann gilt die ursprüngliche Entsendung als beendet und bei einem erneuten, anschließenden Einsatz im jeweiligen Staat handelt es sich um eine neue Entsendung, für die ein neuer A1-Antrag zu stellen ist. Für die Frage, ob eine Unterbrechung einer Entsendung in Ihrem Beispiel vorliegt, wird nicht nur die Zeit in Deutschland, sondern die komplette Zeit der Abwesenheit vom Entsendeland berücksichtigt.

Beispiel: Entsendung vom 1.4.2019 bis 31.3.2020 nach Österreich. Zwischenzeitliche Unterbrechung wegen Entsendung nach Frankreich vom 1.6.-30.6.2019, anschließend Berichterstattung + Urlaub in D vom 1.7.-31.8.2019. Ab 1.9.2019 erneute Entsendung nach Österreich bis 31.3.2020. Neuer A1-Antrag notwendig, da Einsatz in Österreich insgesamt mehr als 2 Monate unterbrochen war (vom 1.6.-31.8.2019).

Kurzfristige Entsendung / Dienstreise

Was kann passieren, wenn ich in der Personalabteilung von einer Dienstreise zu spät erfahre und der Mitarbeiter ohne A1 ins Ausland fährt?

Die A1 Bescheinigung kann auch nachträglich beantragt werden. Je nach Einsatzstaat kann es dann allerdings zu Schwierigkeiten kommen (Zurückweisung an der Grenze/Einsatzstelle bis zu Geldbußen). Man arbeitet gerade an einer

Erleichterung, indem für Dienstreisen ab einem noch nicht bestimmten Zeitpunkt keine A1-Bescheinigungen mehr beantragt werden müssen.

Muss für eine einwöchige Dienstreise nach China auch eine Bescheinigung von der Krankenkasse angefordert werden?

Ja, Vordruck VRC/D 101. Den Antrag finden Sie unter www.dvka.de „Arbeitgeber & Erwerbstätige“ > „Anträge und Fragebögen finden“ > „Entsendung ins Ausland“).

A1 Bescheinigungen sollen anscheinend wieder abgeschafft werden. Stimmt das?

Es ist derzeit in der Diskussion, die A1 nur für "Dienstreisen" wegfällen zu lassen. Allerdings muss hierzu noch klar definiert werden, was unter "Dienstreise" zu verstehen ist. Dieser Prozess wird in den EU-Gremien noch einige Zeit in Anspruch nehmen. Hier muss die weitere Gesetzgebung beobachtet werden

Muss auch bei einer 1-tägigen Dienstreise zwingend eine A1-Bescheinigung beantragt werden?

Ja, bei jeder Tätigkeit im Ausland muss eine A1-Bescheinigung vorliegen, auch für einen Tag.

Was sind die Sanktionen, wenn die Beantragung einer A1-Bescheinigung vor der Dienstreise unterlassen wird?

Zum Teil empfindliche Geldbußen. Zur Vermeidung derselben zumindest dem AN den Antrag mitgeben. Allerdings kann A1 jederzeit auch rückwirkend mit befreiender Wirkung vorgelegt werden. Die A1 entfaltet auch rückwirkend Bindungswirkung, so dass es zu keiner Beitragspflicht in anderen Staat kommt.

Entsendebescheinigung für Transitländer?

Mitarbeiter fährt zu einem Kundenbesuch nach Italien, A1 Bescheinigung für Italien wird beantragt. Er fährt nach Italien über die Schweiz oder Österreich. Brauchen wir für die Durchfahrlander auch eine A1?

Nein. Nach gefestigter und mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgestimmter Rechtsauffassung wird eine A1 für Transitländer nicht benötigt. Anzugeben im A1 ist nur der Einsatzort in Italien.

Nach gefestigter und mit dem BMAS abgestimmter Rechtsauffassung wird eine A1 für Transitländer nicht benötigt. Anzugeben im A1 ist nur der Einsatzort in Italien.

Ja, da haben sie recht. Allerdings ist bei LKW-Fahren zu beachten, dass bei zwischenzeitlicher Be-/Entladetätigkeit im Transitland auch für dieses Land eine A1 benötigt wird.

Wie verhält es sich mit Durchreisen? Ein AN soll in Spanien beschäftigt werden und fährt deshalb durch Frankreich, er tankt und übernachtet in FR. Muss dann für Spanien UND Frankreich eine A1 beantragt werden?

Nach dt. Auffassung braucht nur der Einsatzort im Ausland (hier Spanien) erfasst werden, nicht Transitländer (hier F). Also nur ein A1 für Spanien.

Entsendebescheinigungen für Selbstständige

Ist die A1 nur für Angestellte/Arbeitnehmer (mit Arbeitsentgelten, also Gehalts-/Lohnempfänger) zu beantragen? Muss für den Unternehmer selbst (ohne Gehalt) auch die Entsendung gemeldet werden? Falls ja, welche Zuständigkeit?

Auch ein selbstständiger Unternehmer ist erwerbstätig im Sinne der einschlägigen EG-Verordnungen. Somit ist auch für ihn ein Antrag auf A1 entweder bei seiner gesetzlichen Krankenkasse oder wenn er privat versichert ist, bei der DRV Bund zu stellen.

Muss ein selbstständig Tätiger eine A1 Bescheinigung für seinen befristeten Aufenthalt vornehmen und wenn ja, wo wird diese eingereicht?

Ja, auch der Selbstständige benötigt eine A1. Zu beantragen bei seiner gesetzl. Kasse bzw. bei PKV bei der DRV Bund. Das geht allerdings nicht über Lohnprogramm bzw. sv-net. Den Antrag finden Sie unter www.dvka.de > Arbeitgeber & Erwerbstätige > "Anträge & Fragebögen finden" > "Entsendung ins Ausland/vorübergehende selbst. Tätigkeit im Ausland" > Fragebogen „Vorübergehende Erwerbstätigkeit eines Selbstständigen in einem anderen Mitgliedsstaat“.

Ist auch für Firmeninhaber / Unternehmer / Gesellschafter-GFs eine Bescheinigung anzufordern?

Grundsätzlich ist bei jeder grenzüberschreitenden Arbeit zu beurteilen, ob eine Entsendung vorliegt und somit weiterhin dt. Recht gelten kann. ARBEIT heißt in diesem Kontext jede Erwerbstätigkeit, egal ob als Arbeitnehmer oder Selbstständiger.

Bei wem muss der A1 Antrag für selbstständige Rechtsanwälte, die einem Versorgungswerk angehören, gestellt werden?

Anträge gehen an die Arbeitsgemeinschaft Berufsständischer Versorgungseinrichtungen e.V. (ABV) Berlin, wenn der Rechtsanwalt nicht gesetzlich krankenversichert ist. Der Antrag ist in Schriftform einzureichen. Hinweise hierzu finden Sie auf www.dvka.de in der Rubrik "Arbeitgeber und Erwerbstätige" > „Anträge und Fragebögen finden“ > „Entsendung“.> „Selbstständige“.

Entsendung von geringfügig Beschäftigten

Hallo, wir haben einen Mandanten, der 2-3 Mal im Jahr seinen geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer für 3-5 Tage in die Niederlande schickt. Müssen wir in diesem Fall etwas beachten (Lohnaufteilung, A1 Bescheinigung etc.?)

Ja, es handelt sich um eine Entsendung. Der geringfügig Beschäftigte benötigt für die Zeit in den Niederlanden die Bescheinigung A1, die bei der Kasse zu beantragen ist, bei der er krankenversichert ist (z.B. Familienversicherung).

Kann ein neuer Mitarbeiter, der aus Rumänien kommt, gleich nach Österreich entsendet werden, wenn er geringfügig angemeldet wird?

Auch wenn dieser neue Mitarbeiter geringfügig beschäftigt ist, gilt: nur dann, wenn er zuvor mind. ein Monat den dt. Rechtsvorschriften unterlegen ist, kann ein A1 von zuständiger Kasse (nicht Minijob-Zentrale!) ausgestellt werden. Ist dies nicht der Fall, müsste dann bisherige rumänische Kasse A1 ausstellen.

Wie verfare ich mit kurzfristig oder geringfügig Beschäftigten? Bisher habe ich die Anträge per Fax zuzüglich der Anmeldung bei der Knappschaft bei der AOK (oder auch anderen Krankenkassen) eingereicht. Es wurden nur A1-Bescheinigungen ausgestellt, wenn ich eine Kopie der Anmeldung des Minijobs mit dem Antrag bei der Krankenkasse eingereicht habe. Wie soll ich das jetzt machen?

Bitte beachten Sie, dass für die Ausstellung eines A1 auch für geringfügig Beschäftigte stets die gesetzliche Kasse zuständig ist, bei der diese z.B. familienversichert sind. Im Übrigen ist die Vorlage einer Kopie der Anmeldung des Minijobs nicht Voraussetzung für die Ausstellung des A1 durch die jeweils zuständige Kasse.

Ausnahmereinbarungen

Muss die Ausnahmereinbarung vor dem Auslandsaufenthalt beantragt werden oder kann eine "Verlängerung" vor Ablauf der 2-Jahresfrist" gestellt werden, wenn sich der Mitarbeiter noch im Ausland befindet?

Grundsätzlich gilt: Sobald absehbar ist, dass bei Entsendung in die EU/EWR/Schweiz der zulässige Entsendezeitraum von 2 Jahren überschritten wird, sollte bereits zu diesem Zeitpunkt frühzeitig ein Antrag auf Ausnahmereinbarung gestellt werden (auch bereits vor Ablauf der 24 Monate). Bitte informieren Sie sich direkt auf der Seite der DVKA (www.dvka.de. Arbeitgeber & Erwerbstätige“ > Merkblätter „Arbeiten in...“). Die Regelungen sind mit jedem Staat unterschiedlich.

Ich habe einen Arbeitnehmer, der eine Ausnahmegenehmigung bekommen hat, wo keine Entsendung stattfindet nach China. Diese Ausnahmegenehmigung galt für die AV und RV. Von der DVKA wurde gesagt, dass der Deutsche Arbeitgeber mit einem sogenannten Schattengehalt dann die Abrechnung in Deutschland zu erstellen hat. Wie funktioniert die Schattengehaltsabrechnung? Wie muss man das durchführen?

Grundvoraussetzung für die Genehmigung einer Ausnahmereinbarung ist u.a., dass der inländische Arbeitgeber bereits bei der Antragstellung erklärt, die Melde- und Beitragspflichten im Falle des Abschlusses einer Ausnahmereinbarung unverändert zu erfüllen. D.h. für diesen MA wird eine „Schattengehaltsabrechnung“ vorgenommen, wie wenn er im Inland beschäftigt wäre. Der MA wird somit in der inländischen Lohnbuchhaltung regulär geführt, auch wenn sein Gehalt in China ausbezahlt wird.

Kann die Befristung verlängert werden?

Ergibt sich während der Entsendung eine längere Entsendedauer als ursprünglich angenommen, kann eine Korrektur erfolgen, bei Entsendung innerhalb der EU-/EWR-Staaten und Schweiz allerdings nur im Rahmen der zulässigen 24 Monate. Ist allerdings bereits vor Ablauf des Zeitraums von 24 Monaten absehbar, dass die Entsendung diese Zeitgrenze überschreitet, können die 24 Monate nicht mehr ausgeschöpft werden. In diesem Fall empfehlen wir die Beantragung einer Ausnahmereinbarung per sv-net / Lohnabrechnungsprogramm bei der DVKA. Infos hierzu unter www.dvka.de > "Arbeitgeber und Erwerbstätige" > „Anträge und Fragebögen finden“ > „Abschluss einer Ausnahmereinbarung“.

Ein AN geht befristet für 1 Jahr ohne seine Familie nach Holland. Er wird dort bei unserer Tochterfirma angestellt und bei uns ruhend gestellt (keine Weisungsbefugnis und kein Entgelt aus D.) Gibt es eine Möglichkeit, dass er und seine Familie in D. sv-versichert bleiben können obwohl die Bedingungen der Ausstrahlung nicht gegeben sind?

Eine Entsendung liegt hier nicht mehr vor, da in D nur noch ein sog. Rumpfarbeitsverhältnis besteht. Eine Möglichkeit, dass dt. Recht weitergilt, besteht ggf. über eine Ausnahmereinbarung, die sie bei der DVKA zusammen mit ihrem AN beantragen können.

Gewöhnliche Beschäftigung in mehreren Staaten (GME)

Unsere Mitarbeiter reisen 1x im Monat für 2-3 Tage nach Österreich. Wir haben uns eine Langzeit-A1-Bescheinigung bis zum Jahr 2025 ausstellen lassen, um nicht jeden Monat eine A1-Bescheinigung beantragen zu müssen. Kann das so gemacht werden?

Wenn eine gewöhnliche Beschäftigung in mehreren Staaten (GME) vorliegt, d.h. mind. 1 x im Monat oder 5 Tage im Quartal immer im gleichen Mitgliedstaat eingesetzt, ist vom zuständigen Träger im Heimatstaat festzulegen, welche Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anzuwenden sind. Ist der Wohnsitz /Lebensmittelpunkt in DE, ist die DVKA zuständig. Zuvor sollte aber von der gesetzl. Kasse geprüft werden, ob es sich hier evtl. um einzelne Entsendungen handelt. Weitere Infos unter www.dvka.de. „Arbeitgeber & Erwerbstätige“ > „Anträge und Fragebögen finden“ > „Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten“ > „Fragebögen“ > Vordruck GME1. Wenn es sich um eine Mehrfachbeschäftigung handelt, kann die A1 auch für einen längeren Zeitraum als 24 Monate ausgestellt werden.

Gibt es für LKW-Fahrer, die mehrmals wöchentlich ins EU-Ausland fahren eine Erleichterung bei den A1-Bescheinigungen?

Wenn eine gewöhnliche Beschäftigung in mehreren Staaten (GME) vorliegt, d.h. mind. 1 x im Monat oder 5 Tage im Quartal immer im gleichen Mitgliedstaat eingesetzt, ist vom zuständigen Träger im Heimatstaat festzulegen, welche Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anzuwenden sind. Ist der Wohnsitz /Lebensmittelpunkt in DE, ist die DVKA zuständig. Zuvor sollte aber von der gesetzl. Kasse geprüft werden, ob es sich hier evtl. um einzelne Entsendungen handelt. Weitere Infos unter www.dvka.de. „Arbeitgeber & Erwerbstätige“ > „Anträge und Fragebögen finden“ > „Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten“ > „Fragebögen“ > Vordruck GME1.

Wie verhält sich die ganze Sache bei unseren Busfahrern? Wenn diese eine Fahrt ins Dreiländereck haben (Deutschland / Niederlande / Belgien)? Meistens sind diese jeden Tag in einem anderen Land.

Die Frage ist, wie oft diese Reisen stattfinden, wenn mind. 1-mal pro Monat bzw. 5-mal im Quartal, dann würde es sich um Mehrfachbeschäftigung in mehreren EU-Staaten handeln. In diesem Fall stellt DVKA dann A1 für längeren Zeitraum aus. Ausnahmereinbarung also nicht notwendig. Weitere Hinweise können Sie der Seite der DVKA unter www.dvka.de. „Arbeitgeber & Erwerbstätige“ > „Anträge und Fragebögen finden“ > „Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten“ > „Fragebögen“ > Vordruck GME1 entnehmen. Falls keine regelmäßige Mehrfachbeschäftigung: dann könnte pro Reise jeweils ein A1 bei der zuständigen Kasse ausgestellt werden, auch wenn weniger als 2 Monaten zwischen den einzelnen Dienstreisen liegen (Einzelfallentscheidung)

Müssen die Voraussetzungen für "Arbeiten in mehreren Ländern" (1 Tag pro Monat oder 5 Tage im Quartal) pro Land erfüllt sein? Beispiel: Mitarbeiter reist einmal pro Monat ins europäische Ausland. Jedoch einmal nach Frankreich, einmal nach Polen, einmal nach Rumänien, Ist hier der Antrag auf "Arbeiten in mehreren Ländern" möglich?

Die Voraussetzungen, dass eine gewöhnliche Beschäftigung in mehreren Staaten (mind. 1 x im Monat oder 5 Tage im Quartal) vorliegt, müssen **pro Land** erfüllt sein.

Brexit

Was ist bei Großbritannien ab dem 1.11.2019 zu beachten?

Momentan stellen wir A1-Bescheinigungen bis 31.5.2019 aus. Tagesaktuelle Informationen zum „Brexit“ erhalten Sie auf der Seite der DVKA unter www.dvka.de.

Was würde bei einem harten Brexit für die Mitarbeiter, die in GB arbeiten, passieren?

Es gibt dann keine über- und zwischenstaatlichen Regelungen mehr. Informationen hierzu bietet Ihnen die DVKA unter www.dvka.de "BREXIT". Allerdings sollten Sie immer in jedem Fall auf die zuständige Krankenkasse zugehen. Dort ist dann nach nat. Recht zu prüfen, in welcher Art und in welchem Umfang weiterhin eine soziale Absicherung in Deutschland staatfinden kann. Stichwort: weitere Entsendung nach § 4 SGB IV, Brexit-Übergangsgesetz.

Steuerliche Fragen

Jeder Zeitraum für sich wird auch steuerlich mit den 183 Tagen gesehen?

Die 183 Tage beziehen sich immer auf den im DBA genannten Referenzzeitraum, z.B. Kalenderjahr, Steuerjahr, beliebiger 12-Monatszeitraum.

Wo informiere ich mich bei den steuerlichen Fragen: Beim inländischen Finanzamt oder auch beim ausländischen Finanzamt?

Es empfiehlt sich einen Steuerberater zu konsultieren, der beide Rechtsordnungen (Deutschland und Ausland) abdeckt. Sofern Sie sich einen ersten Überblick über einzelne Länder verschaffen möchten so empfehlen sich bspw. die staatenbezogenen Informationen auf der Internetseite des Bundesministeriums der Finanzen (BMF).

Wie wird es steuerrechtlich umgesetzt, wenn die 183 Tage (bei Heimfahrten am Wochenende ohne Rückfahrttage) überschritten werden? Abzug der Lohnsteuer über Lohnrechnung in Deutschland, oder muss sich der jeweilige Arbeitnehmer im EU-Land an das Finanzamt wenden?

Wenn der Mitarbeiter die 183 Tage physische Anwesenheit im Tätigkeitsstaat überschreitet, dann bedeutet das, dass dem Tätigkeitsstaat nach dem einschlägigen Doppelbesteuerungsabkommen das Besteuerungsrecht insoweit zusteht. Wie die Steuern zu entrichten sind (Erhebung) ist individuell zu prüfen.

Wie sieht es steuerlich aus, wenn ein Arbeitnehmer für eine Firma aus Österreich in seiner deutschen Wohnung arbeitet und auch seinen Wohnsitz in Deutschland hat? Muss er dann deutsche LSt "abführen" als ESt Vorauszahlung?

Die beiden Ebenen 1) individuelle Einkommensteuer, d.h. "Wo ist der Mitarbeiter steuerpflichtig" und 2) Erhebungsform, d.h. "Wer muss was tun, z.B. der Arbeitnehmer VZ leisten oder ein inländischer Arbeitgeber LSt abführen" sind voneinander zu trennen. Der Einzelfall ist zu prüfen (Ansässigkeit, Tätigkeit, Vertrag, Kostentragung etc.).

Wie muss der Arbeitgeber bei einem 4 Wochenblock Monatsübergreifen jeweils in Deutschland und China die Arbeit geleistet wird? 183-Tage wird aus heutiger Sicht noch überschritten. Und wie wäre die Vorgehensweise, wenn während der Entsendung die 183-Regelung doch überschritten wird?

Zwischen Deutschland und China besteht ein Doppelbesteuerungsabkommen (DBA). Es ist zunächst zu prüfen, wo der Mitarbeiter unbeschränkt einkommensteuerepflichtig (resident) und abkommensrechtlich ansässig ist. Dann wäre ferner zu klären, ob der Mitarbeiter für eine Tochtergesellschaft oder Betriebsstätte tätig wird. Abschließend müsste geprüft werden, um welche Art der Tätigkeit es sich handelt und ob / wie Kosten allokiert werden. Danach wäre eine Aussage vermutlich möglich. Ich empfehle eine Abklärung.

Was ist, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich eine Einkommensteuererklärung im anderen Land getätigt hat? Haftet der AG trotzdem?

Ja, er kann trotzdem haftbar sein. Die abgegebene Einkommensteuererklärung entbindet den Arbeitgeber nicht von der Haftung. Beide Ebenen sind getrennt zu betrachten.