



Fragen und Antworten (Best-of)

Vertragsloses Ausland

Entsendung nach Vietnam - was muss ich hier beachten?

Vietnam = vertragsloses Ausland, deshalb Doppelversicherung in einzelnen Versicherungszweigen möglich. Für zeitlich befristete Entsendung nach Vietnam gibt es keine Vorgabe einer konkreten Zeitdauer, Entsendung muss aber entweder sachlich (Projekt) bzw. zeitlich von vorneherein befristet sein. Sind die aufgezeigten Voraussetzungen einer Entsendung (Ausstrahlung) erfüllt, erhalten Sie von zuständigen Kasse eine formlose Bestätigung über den Fortbestand der dt. Sozialversicherung. Der entsendende Arbeitgeber ist für evtl. anfallende Leistungsaufwendungen vorleistungspflichtig und hat gegenüber der deutschen Krankenkasse einen Erstattungsanspruch in Höhe der Kosten, wie sie der Kasse im Inland entstanden wären. Eine zusätzliche (private) Firmen-Krankenversicherung ist empfehlenswert.

Wenn ein Mitarbeiter ins vertragsloses Ausland entsendet wird - wer hat die Verantwortung zu klären, ob im Einsatzland auch Sozialversicherung zu zahlen ist? Und wo bekomme ich diese Auskunft?

Die im Zusammenhang einer Entsendung auftretenden Fragen muss der entsendende Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht klären, am besten im Vorfeld. Vor der Entsendung ist dem Arbeitnehmer, bei einem Auslandsaufenthalt von länger als einem Monat, nach § 2 NachwG ein Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich auszuhändigen. In der Praxis wird dies oft durch eine vertragliche Vereinbarung ersetzt, welche die Details regelt. Dem Arbeitgeber obliegt auch die Verantwortung für die evtl. vor Ort abzuführenden Abgaben. Weitere Infos erhalten Sie am besten über Ihre örtliche Industrie- und Handelskammer bzw. Ihren Arbeitgeberverband oder über die Auslandshandelskammern (<https://www.ahk.de>).

Einige Mitarbeiter sind nach Mexiko entsendet. Ist eine Befristung erforderlich? SV-Pflicht weiter in D? MA berichten weiter an die GL in D.

Mexiko ist vertragsloses Ausland. Die zuständige deutsche Kasse muss prüfen, ob es sich um eine sog. "Ausstrahlung" handelt, d.h. ob deutsches SV-Recht während der Entsendung in Mexiko weitergilt. Neben der zeitlichen Befristung (es gibt allerdings keine festen Zeitgrenzen) ist auch die arbeitsrechtliche Anbindung notwendig. Kriterien hierfür sind u.a. die organisatorische Eingliederung des entsandten Arbeitnehmers in den Betrieb des entsendenden Arbeitgebers, wie z.B. die von Ihnen angesprochene Berichtspflicht an die Geschäftsleitung. Sind alle Voraussetzungen erfüllt, stellt die zuständige Krankenkasse eine formlose Bescheinigung aus. Doppelversicherungen in Mexiko können dennoch nicht ausgeschlossen werden.

Steuerliche Grundüberlegungen – Doppelbesteuerung (DBA)

Wie soll bei einem Berufskraftfahrer die 183-Tage-Regelung in dem jeweiligen Land geprüft werden?

Hier kommt es grundsätzlich auch auf das jeweilige konkrete DBA an; dem Grundsatz des OECD-MA folgend ist bei der 183-Tage-Regelung auf die physische Anwesenheit abzustellen - aus deutscher Sicht würde demnach das bloße Überschreiten der Grenze zu einem vollen physischen Anwesenheitstag im Ausland/Inland führen.

Aber die physische Anwesenheit lässt sich bei einem Berufskraftfahrer meistens erst im Nachhinein ermitteln für das jeweilige Land.

Daher ist die Empfehlung, in solchen Fällen eine sog. Reisekalender zu führen, damit nachgehalten werden kann, ob ggfs. 183-Tage in einzelnen Konstellationen überschritten werden.

Muss für die Konsultationsvereinbarung ein spezieller Anwesenheitskalender geführt werden?

Es empfiehlt sich hier, dass der Mitarbeiter zum einen aufzeichnet, wo die Arbeit tatsächlich ausgeübt wurde und wo diese ohne Covid-19 Restriktionen fiktiv ausgeübt worden wäre.

Eine Weiterbelastung von Lohnkosten liegt nicht vor, wenn erbrachte Leistungen nach vorab festgelegten Rates abgerechnet werden, richtig?

Sofern es sich hier um eine Dienstleistungsvereinbarung handelt und nicht konkret tatsächliche Gehaltskosten eines Mitarbeiters weiterbelastet werden, handelt es sich grundsätzlich nicht um Weiterbelastung von Lohnkosten im DBA Kontext - hier ist der konkrete Einzelfall zu prüfen.

Muss man bei Outbound Fällen dann nur z. B. in Deutschland bleiben und kann nicht aus irgendeinem Grund in das Land fahren, z. B. nach Belgien?

Grundsätzlich ist, wenn die Tätigkeit grenzüberschreitend ausgeübt wird, zu prüfen ob und in wie weit sich das Besteuerungsrecht auf beide Länder aufteilt. Im Outbound-Fall nach Belgien ist zu prüfen, ob in Belgien eine Steuerpflicht eintritt.

Wenn ein Mitarbeiter ungeplant die 183 Tage überschreitet (wegen einer Verlängerung), ab wann wird er dann im Tätigkeitsstaat steuerpflichtig? Rückwirkend zum Beginn der Entsendung oder ab Tag 184?

Grundsätzlich rückwirkend ab Tag 1. Bei der 183-Tage-Regelung kommt es nicht auf eine Prognose an.

Wenn der Arbeitnehmer mit Unterbrechungen ins Ausland entsendet wird, werden dann die An- und Abreisetage bei der Prüfung der 183 Tage innerhalb der 12 Monate auch berücksichtigt?

Hier kommt es auf das konkrete Doppelbesteuerungsabkommen an. Im Grundsatz lässt sich jedoch festhalten, dass An- und Abreise in der Regel als volle Anwesenheitstage für Zwecke der 183-Tage-Regel berücksichtigt werden.

Mitarbeiter wohnt in UK und hat einen Vertrag in UK mit Zusatzvereinbarung für Deutschland. Mitarbeiter sollte vertraglich 1 Woche pro Monat in Deutschland arbeiten. Durch Corona kann er seit November 2020 bis voraussichtlich März 2021 nicht in Deutschland arbeiten. Muss das anteilige Gehalt in Deutschland oder UK versteuert werden?

Mit UK besteht keine KonsV, demnach ist den steuerlichen Grundsätzen des DBA zu folgen - Anknüpfungspunkt also der Ort der physischen Ausübung der Tätigkeit. Zudem ist jedoch vorgeschaltet zunächst die Ansässigkeit nach nationalen Regelungen und im Anschluss nach DBA Grundsätzen festzustellen. Erst dann kann Art. 15 OECD-MA betrachtet werden und das Besteuerungsrecht zugeordnet werden.

Besteuerungsrecht: Mitarbeiter ist Grenzgänger mit Wohnsitz Schweiz, arbeitet in Deutschland. Ansässigkeitsbescheinigung für Grenzgänger liegt vor. In welchem Land wird das Einkommen Lohnversteuert?

Sofern die Voraussetzungen des Grenzgängers gem. DBA Deutschland/Schweiz erfüllt sind, hat gem. Art. 15a Abs. 1 DBA Deutschland/Schweiz grundsätzlich der Ansässigkeitsstaat das Besteuerungsrecht. Der Staat, in dem die Arbeit ausgeübt wird, hat jedoch ein Quellensteuerrecht. Hier ist der konkrete Einzelfall zu prüfen.

Die Familie unseres Mitarbeiters lebt in den Niederlanden. Unser Mitarbeiter hat seinen Wohnsitz in DE abgemeldet und möchte dauerhaft, auch nach der Corona-Pandemie, in den Niederlanden leben und von dort aus mobil arbeiten. Wir fürchten hier die Gründung einer Betriebsstätte in den Niederlanden. Ist es richtig, dass die SV-Pflicht in den Niederlanden liegen würde und er auch dort eine unbeschränkte Steuerpflicht begründet? Müssten wir Arbeitstage in DE demnach in DE versteuern?

Die Steuerpflicht in den Niederlanden müsste konkret von einem niederländischen Steuerberater nach deren nationaler Regelungen erfolgen. Sofern es zu einer DBA Ansässigkeit in den Niederlanden kommen sollte, wäre der Mitarbeiter weiterhin mit physischen Arbeitstagen in Deutschland auch in Deutschland steuerpflichtig. Beachten Sie bitte die Konsultationsvereinbarung zwischen den Niederlanden und Deutschland in Bezug auf Covid-19 und entsprechender Restriktionen. Ob der Mitarbeiter eine Betriebsstätte in den Niederlanden begründet und damit einhergehend weitere Konsequenzen für das deutsche Unternehmen in den Niederlanden bestehen, ist aus niederländischer Sicht zu prüfen. Sozialversicherung: Bei dauerhaftem Beschäftigungsort in den NL kann durchaus eine niederländische Sozialversicherungspflicht eintreten, unabhängig von einer steuerlichen Betriebsstätte in den Niederlanden. Ihr Mitarbeiter sollte sich auch bei der für seinen Wohnort zuständigen niederländischen Krankenkasse erkundigen.

Bei Entsendung von Monteuren werden ja quasi die Personalkosten mit dem Auftrag an den Auftraggeber weiterberechnet. Sitzt dieser im Ausland, wäre dieser dann ein wirtschaftlicher AG?

Bei der Fragestellung, ob ein wirtschaftlicher Arbeitgeber vorliegt, ist auch entscheidend, welches Unternehmen bspw. Weisungen erteilt (wer entscheidet über Urlaub, Gehaltserhöhung, etc.) - dies wird nicht der "Kunde" bzw. Auftraggeber sein - daher ist hier grundsätzlich zu unterscheiden.

Was ist wenn die Familie nicht in Deutschland wohnt und der AN 1 x im Monat für ein paar Tage in seine Heimat fährt. Ist der Lebensmittelpunkt dann in diesem Land? Oder bleibt der Lebensmittelpunkt in D?

Beim Lebensmittelpunkt kommt es auf den Mittelpunkt der wirtschaftlichen und persönlichen Interessen an - das ist konkret im Einzelfall zu prüfen. Im Grundsatz wird unterstellt, dass dort, wo die Familie lebt, der Lebensmittelpunkt ist - dies kann im Einzelfall jedoch abweichen. Wichtig ist, dass beide betroffenen Staaten (in Bezug auf ein DBA) übereinstimmende Erklärungen abgeben.

Was passiert steuerlich, wenn teilweise im Homeoffice in Frankreich und teilweise in Deutschland gearbeitet wird? Muss die Steuer gesplittet werden?

Zunächst ist in beiden Ländern die Steuerpflicht nach nationalen Vorschriften zu prüfen, im zweiten Schritt der Ansässigkeitsstaat nach DBA festzulegen; dies ist zwingend erforderlich für die Zuweisung des Besteuerungsrechts; zu beachten ist auch die Konsultationsvereinbarung zwischen Deutschland und Frankreich in Bezug auf Home-Office-Tage im Zusammenhang mit Covid-19.

Wer muss eine evtl. Doppelbesteuerung durchführen bzw. veranlassen?

Hier ist grds. auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite separat zu prüfen - ggfs. ergeben sich Lohnsteuereinbehaltungsverpflichtungen für den Arbeitgeber auch im ausländischen Staat. Im Rahmen der Einkommensteuer kann es zusätzlich zu Abgabeverpflichtungen von Einkommensteuererklärungen in beiden Ländern kommen.

Steuer: Stellt die Splittung der Tätigkeit eines Geschäftsführers zwischen AUT(Homeoffice) und DE (er arbeitet für ein DE Unternehmen,) automatisch eine Betriebsstätte in AUT dar und somit haben beide Länder das Versteuerungsrecht für die im jeweiligen Land gearbeiteten Tage?

Für Geschäftsführer gibt es im DBA Österreich/Deutschland eine Sonderregel – so dass es grds. nicht auf die physische Ausübung der Tätigkeit ankommt.

GF AUT/DE: Sie meinen den Artikel 16 des DBA, korrekt? Wäre hier also nicht zu prüfen ob durch die GF eine Betriebsstätte in AUT begründet wird und sich dadurch das Besteuerungsrecht ändert und unter Umständen nicht DE das Gehalt zu 100% versteuern darf? GF AUT/DE: der GF ist in AUT ansässig

Konkret sollte das Risiko des Entstehens einer Betriebsstätte durch den GF nach körperschaftsteuerlichen Grundsätzen geprüft werden. Im Einzelfall wäre weiter zu prüfen, ob dies im konkreten Fall zu einer Änderung des Besteuerungsrechts führen würde, denn der Sitz der Gesellschaft verschiebt sich durch die Betriebsstätte nicht. Dies geht jedoch über den Umfang dieses Seminars hinaus.

Ein Monteur wird für mehr als 183 Tage in China beim Kunden eingesetzt. Sein Wohnsitz in Deutschland bleibt bestehen. Wie sieht es mit der Steuerpflicht aus? Sollen wir ihn ab dem 184. Tag in Deutschland freistellen? Wo erhält man Informationen über die Einkommensteuerpflicht in China?

Grundsätzlich kann es nicht nur bei Überschreiten der 183-Tage zu einer Verschiebung des Besteuerungsrechts kommen, sondern auch (besonders bei Montagen), sofern es zu einer Betriebsstätte der deutschen Gesellschaft im Ausland kommt und der Mitarbeiter dieser zugeordnet ist. In beiden Fällen (bei Erfüllung dieser Tatsache) würde das Besteuerungsrecht ab Tag 1 gem. Doppelbesteuerungsabkommen im Tätigkeitsstaat liegen (hier wohl China). Die nationalen Regelungen sind sehr unterschiedlich - daher empfiehlt es sich einen dortigen Steuerberater zu konsultieren.

Zum Inbound-Fall (Homeoffice im Ausland), wenn der AN im Ausland steuerpflichtig ist: Darf der Lohnsteuerabzug in Deutschland ohne weiteres unterlassen werden, oder welche Nachweise sind ggf. erforderlich? (z.B.

Ansässigkeitsbescheinigung aus dem Ausland, Besteuerungsnachweis, Freistellungsantrag?)

Für das Lohnsteuerverfahren empfiehlt es sich eine sog. Freistellungsbescheinigung DBA beim Betriebsstättenfinanzamt zu beantragen und zur Lohnakte zu nehmen. Den Besteuerungsnachweis benötigt der Mitarbeiter erst im Einkommensteuerverfahren.

Aufgrund der Fragen bzgl. DBA - es gibt sicher einen Link in dem die Länder aufgeführt sind?

https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF_Schreiben/Internationales_Steuerrecht/Allgemeine_Informationen/2020-01-15-stand-DBA-1-januar-2020.html

Arbeitsrechtliche Grundsätze

Reicht eine mündliche Vereinbarung mit dem Berufskraftfahrer, wenn er für eine 1 Stunde entsandt wird oder muss ein Nachtrag im Arbeitsvertrag schriftlich festgehalten werden?

Aus arbeitsrechtlicher Sicht wäre u.E. zumindest eine Zusatzklausel im Arbeitsvertrag sinnvoll und zu empfehlen. Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht nicht notwendig.

Muss eine Betriebsratsanhörung stattfinden, wenn der AN 3 Monate ins Ausland entsendet wird?

Ja, grundsätzlich ist der Betriebsrat in Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG vor jeder Versetzung zu unterrichten.

Unser Mitarbeiter soll für ca. ein halbes Jahr in die Niederlande zu einem Schwesterunternehmen (eine Muttergesellschaft, mehrfache "Unterunternehmen") entsendet werden. Müssen hierbei immer die Gesetze von Holland geprüft werden (zwecks Equal Pay,), oder reicht es aus, vorab in einem Vertrag bestimmte Regelungen zu treffen? Bzw. wie werden wir als Unternehmen auf die Neuerungen aufmerksam?

Es empfiehlt sich, die nationalen Regelungen der Niederlande im Detail zu prüfen (d.h. gibt es gesetzliche Vorgaben oder allgemeinverbindliche Tarifverträge, etc.) und sich im Anschluss über die Vertragsgestaltung Gedanken zu machen (d.h. was kann ich unter Umständen wie anrechnen?). Leider gibt es keine allgemeinen Übersichten über die Tarifverträge bzw. Neuerungen, so dass Sie entweder mit Hilfe Ihrer Schwesternunternehmen oder externer Unterstützung (z.B. EY Law) die entsprechenden Vorschriften herausfinden können.

Ein Mitarbeiter aus Schweden befindet sich in Schweden in Homeoffice. Erst ist für weniger als 183 Tage tätig. Reicht eine A1 Bescheinigung aus? Demnach würde schwedisches Recht gelten, richtig?

Sozialversicherung: Wenn der Mitarbeiter bisher dem dt. SV-Recht unterliegt, ändert sich durch die vorübergehende Beschäftigung im jeweiligen Heimatstaat im HO während der Pandemie nichts.

Lohn/Einkommensteuer: Steuerlich ist der Einzelfall anhand der im Webinar dargestellten Grundzüge zu prüfen: persönliche Steuerpflicht in Schweden, persönliche Steuerpflicht in Deutschland, Ansässigkeit, etc.

Arbeitsrecht: Die Frage zur Rechtswahl lässt sich leider nicht pauschal beantworten, es kommt auf den konkreten Einzelfall an, d.h. wie lange geht der Mitarbeiter ins Ausland, welches Recht ist in seinem Arbeitsvertrag geregelt, gibt es landesweite allgemeinverbindliche Tarifverträge im Gastland, etc. In allen Fällen sind ab Tag 1 des Auslandsaufenthaltes jedoch die zwingenden nationalen Vorschriften von Schweden zu beachten, beispielsweise Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten, Arbeitsschutz, etc.

Eine Frage zur aktuellen Corona-Situation: Wenn ein Arbeitnehmer versendet wird und danach in Quarantäne muss. Kann hier eine Erstattung der Quarantänezeiten beantragt werden?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber eine Erstattung nach § 56 Abs. 5 Infektionsschutzgesetz (IfSG) der von ihm verauslagten Verdienstaufschädigung beantragen, sofern die Quarantänemaßnahme durch eine Gesundheitsbehörde angeordnet wurde.

ja, wurde angeordnet. Danke.

Ich frage aus Sicht des Arbeitgebers. Kann der AG die Quarantänekosten erstattet bekommen, auch wenn schon vor der Entsendung feststeht, danach in Quarantäne zu müssen?

Falls sie damit die Entsendung in ein Risikogebiet meinen, gilt folgendes: Die Frage der Entschädigung bei Quarantäne hängt davon ab, ob der Arbeitnehmer wissentlich in ein Risikogebiet entsandt wurde oder nicht. Der Gesetzgeber hat im November 2020 festgelegt, dass kein Anspruch auf Verdienstaufschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz besteht, wenn eine Quarantäne hätte vermieden werden können, indem man eine vermeidbare Reise in ein bereits bei Abreise eingestuftes Risikogebiet nicht angetreten hätte. Wird das entsprechende Tätigkeitsland erst nach Reiseantritt zum Risikogebiet erklärt, liegt auf Seiten des Arbeitgebers kein schuldhaftes Handeln vor. Der Arbeitnehmer hat dann für die Dauer der Quarantäne gegenüber der zuständigen Behörde einen Anspruch auf Entschädigung seines Verdienstaufschlusses über seinen Arbeitgeber.

Wo finde ich rechtliche Informationen zu Entsendungen im EU-Ausland z.B. zum Lohn, Urlaub und evtl. weitere obligatorische Formulare etc. für die jeweiligen Mitgliedsstaaten?

Leider gibt es nach wie vor keine guten Übersichten/allgemein zugänglichen Informationen aller EU-Mitgliedstaaten. Jedes Land hat für sich eine Homepage, auf der man (teils auch auf Deutsch oder Englisch, manchmal aber nur in Landessprache) Links und Informationen finden – in Deutschland zum Beispiel auf der Seite des Zolls. Zudem ist die ILO

(International Labor Authority) gerade im Aufbau und soll zukünftig einen guten Überblick über allgemeinverbindliche Tarifverträge, etc. vermitteln. Daher erstellen wir unseren Mandanten mit Hilfe unseres ausländischen Netzwerks konkrete, auf den jeweiligen Mandaten zugeschnittene Übersichten mit Themen wie Mindestentgelt/Entlohnung nach allgemeinverbindlichen Tarifverträgen, zwingenden Arbeitsbedingungen, Registrierungspflichten der Mitarbeiter, etc.

Zur Feiertagsregelung: welche Feiertage gelten für den entsandten AN? Die Feiertage vor Ort oder die Feiertage in D.?

Feiertagsregelungen gehören (genau wie Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeit) in den meisten Ländern zu den sog. zwingenden Arbeitsbedingungen, so dass für den Mitarbeiter die Feiertage im Gastland gelten. Darüber hinaus finden sich in Entsendeverträgen jedoch oft auch Klauseln, dass dem Mitarbeiter zusätzlich die "hohen christlichen" Feiertage wie Weihnachten und Urlaub zustehen.

Noch einmal die Frage nach den Mindestlöhnen in der EU - gibt es hier einen Link für Österreich?

https://www.entsendeplattform.at/cms/Z04/Z04_3/kollektivvertraege

Entsendungen innerhalb EU/EWR/Schweiz

Können die A1-Bescheinigungen auch im Nachhinein erstellt werden? In den meisten Fällen -wenn überhaupt- kommen die Infos erst dann, wenn die Löhne durch das Steuerbüro erstellt werden sollen. Muss dann die A1-Bescheinigung noch beantragt werden, auch wenn der Aufenthalt schon gewesen ist? In einem vor längerer Zeit besuchten Seminar wurde uns gesagt, dass auch im Nachhinein beantragt werden soll.

Selbstverständlich kann eine A1-Bescheinigung auch nachträglich noch beantragt werden. Das macht insbesondere dann Sinn, wenn bei Kontrollen kein A1 vorgelegt werden konnte und dieses zur Vermeidung von Geldbußen noch vorgelegt werden muss. Die A1-Bescheinigung entfaltet auch rückwirkend Bindungswirkung, so dass es zu keiner Beitragspflicht im anderen Staat kommt.

Was ist ein Rumpfarbeitsvertrag?

Hier handelt es sich um einen Begriff aus einem BSG-Urteil vom 25.1.1994 (Az 4 RA 48/92). Gemeint ist folgendes: Ein Rumpfarbeitsverhältnis ist nicht ausreichend für die geforderte Inlandsintegration während einer Entsendung und würde deshalb den Fortbestand des deutschen SV-Rechts ausschließen. Indizien für ein Rumpfarbeitsverhältnis sind z.B.: Abreden über das Ruhen der Hauptpflichten auf Arbeitsleistung / Zahlung von Entgelt, sowie das "automatische" Wiederaufleben der Rechte und Pflichten aus dem ursprünglichen Arbeitsvertrag oder eine vertraglich zugesicherte Wiedereinstellungsklausel bei Rückkehr nach Deutschland. Mit einem Wort: ein ruhendes Arbeitsverhältnis. Zur Vermeidung empfiehlt sich auch arbeitsrechtlich vor einer Entsendung eine entsprechende Zusatzvereinbarung in den bestehenden Arbeitsvertrag aufzunehmen.

AN muss mind. 1 Monat Rechtsvorschriften unterliegen; d.h. ein AN der z.B. aus Kroatien kommt darf nicht im Monat des Beginns seiner Tätigkeit direkt entsendet werden?

Die Einstellung zum Zweck der Entsendung ist zwar grundsätzlich möglich. Allerdings besteht dt. SV-Recht nur dann während einer Entsendung weiter, wenn der betreffende AN bereits zuvor in Deutschland beschäftigt oder zumindest wohnhaft war. Ohne einen solchen vorherigen Bezug zum dt. SV-Recht müsste dieser AN mindestens einen Monat in Deutschland beschäftigt gewesen sein, um während der Entsendung weiterhin dem dt. SV-Recht unterliegen zu können.

Wie lange dauert die Genehmigung des A1 Antrags? Gibt es Fristen für die Krankenversicherungen?

Wenn es keine Rückfragen gibt, funktioniert das sehr schnell. Innerhalb von 3 Tagen müssen Sie eine Antwort erhalten.

Wenn jemand privat krankenversichert ist, A1 Bescheinigung dann gleich bei der DVKA beantragen?

Nein, in diesem Fall ist die Rentenversicherung (DRV Bund) zuständig: <https://www.deutsche-rentenversicherung.de> > A1-Bescheinigung. Ist der Arbeitnehmer privat krankenversichert und aufgrund der Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung von der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, ist die ABV zuständig > www.abv.de

Unser geschäftsführender Gesellschafter ist sv-frei und privat krankenversichert, wo bekomme ich eine A1 Bescheinigung für ihn?

Von der Deutschen Rentenversicherung Bund, <https://www.deutsche-rentenversicherung.de> > A1-Bescheinigung.

Nochmal zum geschäftsführenden Gesellschafter (SV-frei und privat krankenversichert), er ist auch RV-frei, d.h. wir führen keine Rentenversicherung für ihn ab, ist für die A1 Bescheinigung trotzdem die Rentenversicherung Bund zuständig?

Unabhängig vom sozialversicherungsrechtlichen Status ist hier bei privat Krankenversicherten die DRV Bund zuständig bei Entsendung innerhalb EU/EWR/Schweiz.

Braucht der Firmeninhaber/Geschäftsführer auch eine A1 Bescheinigung, wenn er im Ausland Messen oder Kunden besucht?

Ja, die Notwendigkeit bei einem beruflich veranlassten befristeten Auslandsaufenthalt eine A1 Bescheinigung mit sich zu führen, betrifft auch selbstständig Tätige bzw. Unternehmer. Andernfalls können bei Kontrollen Probleme drohen. So kann zum Beispiel der Zutritt zum Firmen- oder Messegelände verweigert werden.

Über welches Portal Können die A1 Bescheinigungen für den Mitarbeiter z.B. bei AOK beantragt werden?

Das funktioniert über Ihr Abrechnungsprogramm oder über sv.net (www.svnet.info).

Haben Selbstständige denn zwischenzeitlich auch die Möglichkeit eine A1-Bescheinigung elektronisch zu beantragen?

Noch nicht, dass soll ab 2022 funktionieren.

Wo beantrage ich die A1- Bescheinigung für geringfügig Beschäftigte?

Bei der Krankenkasse, bei der der geringfügig Beschäftigte krankenversichert ist (z.B. Familien- bzw. freiwillige Krankenversicherung etc.).

Ist es möglich A1 vorsorglich für AN auszustellen da nicht sicher ist ob diese morgen unerwartet entsendet werden?

„Vorsorglich“ geht leider nicht. Notfalls können Sie bei sehr kurzfristig anberaumten Einsätzen das A1 auch nachträglich beantragen. Bei erfolgten Kontrollen kann das A1 auch nachträglich vorgelegt werden, um Bußgelder zu vermeiden. Praxistipp: Wenn A1 bei kurzfristig anberaumten Dienstreisen nicht rechtzeitig beantragt werden konnte und noch nicht vorliegt, sollte eine Kopie des aktuellen Antrags auf Ausstellung der A1-Bescheinigung mitgeführt werden. Bei einer Entsendung nach Österreich empfiehlt es sich, zusätzlich einen Nachweis über die Anmeldung zur Sozialversicherung in Deutschland mitzunehmen.

Wie lange müssen die A1 Bescheinigungen aufbewahrt werden?

A1-Bescheinigungen müssen in Papierform oder als pdf bis zum Ablauf des Kalenderjahres aufbewahrt werden, das auf die letzte Betriebsprüfung folgt (§ 28f Abs. 1 und § 28p SBG IV). Sie gehören zu den Entgeltunterlagen, die nach der Beitragsverfahrensordnung zur Berechnung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags relevant sind (§ 8 BVV).

Welche Unterlagen müssen bei einer Betriebsprüfung vorbereitet werden? Alleine die A1 Bescheinigung oder auch die Reisekostenabrechnungen bzw. welche Unterlagen müssen gemeinsam abgelegt werden?

Sozialversicherung: Hier reicht die A1-Bescheinigung für die Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung.

Lohnsteuer: Reisekostenabrechnungen sind in der Lohnakte zu führen und aufzubewahren.

Wenn ein Mitarbeiter im Ausland infolge einer Krankheit zum Arzt gehen muss, soll die Rechnung für die Behandlung auf den Arbeitgeber ausgestellt werden? Damit der Arbeitgeber sich die Erstattung bei der Krankenkasse in Deutschland holen kann?

Grundsätzlich ja, es sei denn, die Leistungsanspruchnahme erfolgt innerhalb der EU/EWR/Schweiz über die EHIC (Europäische Versichertenkarte).

Handelt es sich um eine Entsendung, wenn Fahrer eines Transportunternehmens lediglich zum Be- oder Entladen von Deutschland nach Österreich fahren.?

Ja, denn Be-/Entladen (Kabotage) stellt sowohl eine A1-pflichtige Entsendung als auch eine Entsendung im Sinne des österreichischen Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) dar, d.h. Einhaltung des österreichischen kollektivvertraglichen Mindestlohns und Meldung der Entsendung (Formular ZKO 3 auf www.bmf.gv.at).

Ich habe einen Monteur der in Griechenland im Einsatz ist. Jetzt soll er kurzfristig nach Frankreich.

Wenn für Ihren Monteur bereits aufgrund einer Entsendung nach Griechenland ein A1 ausgestellt wurde, kann für ihn auch ohne zwischenzeitliche Beschäftigung in Deutschland ein A1 für eine Entsendung nach Frankreich beantragt und ausgestellt werden.

Kann ich hier dann eine A1 Bescheinigung für mehrere Länder beantragen? Oder muss ich die A1 für Griechenland unterbrechen und eine A1 für Frankreich beantragen?

Nur wenn der Einsatz in eines der beiden Länder (F + GR) dauerhaft erfolgen würde (mind. 1x im Monat oder 5 Tage im Quartal) wäre eine „gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten“ gegeben. Wäre dies der Fall, würde das A1 von der DVKA (bei Wohnsitz in Deutschland) für beide Länder für einen längeren Zeitraum ausgestellt. Ist dies nicht der Fall, handelt es sich jeweils um separate Entsendungen. Im Übrigen kann eine Entsendung (hier: GR) bis zu 2 Monate ohne Auswirkungen unterbrochen werden. Der Zeitraum der Unterbrechung ist in die 24-Monatsfrist einzubeziehen und verlängert die Gesamtdauer nicht.

Ist es auch eine Unterbrechung, wenn ein Mitarbeiter aufgrund von Corona nach D zurückgekommen ist, aber weiterhin aus D heraus für den ausländischen Arbeitgeber gearbeitet hat?

Durch die Rückkehr nach Deutschland wird die Entsendung unterbrochen, allerdings ändert sich an der fortbestehenden Sozialversicherungspflicht des Mitarbeiters in Deutschland hierdurch nichts. Sollte die Unterbrechung voraussichtlich nicht länger als 2 Monate dauern und sich das Ende des ursprünglichen Auslandseinsatzes insgesamt nicht nach hinten verschieben, kann eine Information durch den Arbeitgeber über die Unterbrechung unterbleiben. Ausgestellte Entsendebescheinigungen bleiben in diesem Fall unverändert gültig. Verschiebt sich das Ende der Entsendung nach hinten und beträgt der Unterbrechungszeitraum mehr als 2 Monate, ist in der Regel für den Verlängerungszeitraum eine neue Entsendebescheinigung zu beantragen. Sollte dagegen eine Fortsetzung der Entsendung nicht geplant sein, ist der Abbruch des Auslandseinsatzes der ausstellenden Kasse anzuzeigen.

Was hat es nochmal genau mit der Karenzzeit auf sich? z.B. soll ein MA im April, Mai und Juni jeweils für eine Woche zu einem Auslandseinsatz zu einem Kunden reisen. Was muss hier beachtet werden?

Die 2-monatige Unterbrechung (Karenzzeitraum) ist aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht bei einer erneuten Entsendung desselben Arbeitnehmers in dasselbe Land zu beachten. Die Karenzzeit muss zudem bei Erreichen der Höchstdauer von 24 Monaten beachtet werden. Um diesbezüglich keine Schwierigkeiten zu bekommen, empfehlen wir Ihnen, gleich für den Gesamtzeitraum der Entsendung Ihres Mitarbeiters (April bis Juni) eine A1-Bescheinigung zu beantragen.

Für die Durchfahrt durch ein anders Land wird keine extra A1 benötigt, oder?

Nach gefestigter und mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgestimmter Rechtsauffassung wird eine A1-Bescheinigung für Transitländer grundsätzlich nicht benötigt.

Das Seminar findet im Saarland statt. Der AN fährt durch Frankreich - braucht es dafür eine A1?

Bei reinem Transit wird keine A1-Bescheinigung benötigt.

Für Transitländer selbst wird kein eigenes A1 benötigt, nur für das jeweilige Zielland. Was gilt, wenn der Busfahrer in jedem "Transitland" eine Zwischenübernachtung mit Programm hat?

Dann benötigt er auch für dieses Land ein A1. Transit ist eng auszulegen, also wirklich nur Durchfahrt.

Welche Bescheinigung braucht man bei Entsendung von LKW-Fahrern ins Ausland, wenn sie bei der Tour mehrere Staaten durchfahren? Z. B. eine Tour geht durch Belgien und Frankreich nach England. Oder durch Österreich in die Schweiz? Welche Bescheinigungen müssen wo beantragt werden?

Auch für die Durchfahrt durch Transitländer wird insbesondere bei LKW-Fahrern jeweils auch ein A1 benötigt, da auch beim Transit die berufliche Tätigkeit, der Transport von Gütern, ausgeübt wird.

Muss die Unfallversicherung immer separat angefragt werden? Oder entfällt dieser separate Vorgang mit der A1-Bescheinigung?

Bei Entsendung innerhalb EU/EWR/Schweiz ist die Unfallversicherung automatisch erfasst. Eine separate Anfrage ist nur bei Entsendung ins vertragslose Ausland bzw. in Abkommenstaaten notwendig, bei denen die Unfallversicherung nicht vom Abkommen erfasst ist. Nähere Infos unter www.dvka.de > Arbeitgeber und Erwerbstätige > Übersicht der erfassten Sozialversicherungszweige

D.h. es wäre keine "Dauerauslandsbeschäftigung", wenn ein Mitarbeiter nach dem anderen ins gleiche Land entsandt wird, wenn jeweils 2 Monate Pause dazwischenliegen?

Die 2-Monatsregelung bezieht sich stets nur auf denselben Mitarbeiter. Sie sprechen m.E. eher eine Kettenentsendung

an, die nach EU-Recht nicht erwünscht ist, da in diesem Fall faktisch ein dauerhafter Arbeitsplatz im Ausland eingerichtet würde. Zu Ihrer rechtlichen Absicherung empfehle ich Ihnen dringend, unter Bezug auf den Sachverhalt / relevanten Unterlagen sich direkt mit Ihrer Kasse vor Ort in Verbindung zu setzen.

Gibt es bei Entsendungen eine Vereinfachungsregelung oder weiterhin auch bei tageweiser und/oder sehr kurzfristigen ungeplanten stundenweisen Einsätzen im Ausland?

Auch für tageweise bzw. sehr kurzfristig anberaumte Einsätze benötigen Sie nach wie vor eine A1-Bescheinigung. Hier gibt es leider keinerlei Ausnahmen oder Vereinfachungsregelungen.

Kann man grundsätzlich sagen, sobald ein AN geschäftlich ins Ausland muss, egal ob nur für ein paar Stunden, ist eine A1 Bescheinigung notwendig?

Ja, exakt!

Muss auch eine A1 Bescheinigung beantragt werden, wenn der Berufskraftfahrer nur zum Tanken (Diesel) über die Grenze nach Luxemburg fährt, sonst aber keinen Tätigkeiten dort ausübt?

Das wird nach geltender Rechtsauffassung als Entsendung angesehen, somit A1 notwendig.

Unser Monteur geht ab und zu für 1 Tag nach Österreich zu einem Kundendienstesatz. Es ist schon vorgekommen, dass sich die Entsendung um 1 Tag verschiebt da bestelltes Ersatzteil noch nicht im Haus war. Muss ich dann eine A1-Stornomeldung für den ausgefallenen Tag machen und eine neue A1 Meldung für den nächsten Tag beantragen?

Ja, das erfolgt über einen korrigierten A1-Antrag.

Gilt es auch für Kurztrips? Was passiert mit der A1, wenn plötzlich der Einsatz um 1-2 Tage verlängert wird?

Die A1-Pflicht gilt auch für kurze Dienstreisen. Bei Verlängerung sollte ein neuer Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung erfolgen, am besten über eine Stornierung der ursprünglichen Dauer.

Wenn ich eine A1 Bescheinigung beantrage und der AN vor dem geplanten Ende zurückreist. Muss hier irgendwas gemeldet bzw. veranlasst werden?

Ja, das sollten Sie der ausstellenden Kasse melden, Korrektur erforderlich.

Nochmal, wenn ein MA früher zurückkommt und der Antrag korrigiert werden muss, muss man dann den alten Antrag stornieren und neu machen? Oder gibt es auch einen Korrektur Button?

Es ist nur eine Stornomeldung möglich.

Wo gibt man diese Korrektur an? Gibt es dafür ein besonderes Formular?

Hier sieht Ihr systemgeprüftes Abrechnungsprogramm oder die Ausfüllhilfe eine entsprechende Möglichkeit an.

Entsendung eines türkischen Mitarbeiters in die Schweiz - es ist also keine A1 gültig?

Richtig, hier erhalten Sie von der gesetzl. Kasse ein "CH 1", da hier das dt-schweizerische SV-Abkommen Anwendung findet. Zur Begründung: Die Schweiz erkennt die sog. „Drittstaaten-Verordnung“ nicht an.

Wie sieht eine CH1 aus?

Die gibt es nur in Papier, sieht so ähnlich aus wie Entsendebescheinigungen in Staaten, mit denen es Sozialversicherungsabkommen gibt.

Was muss ich für einen indischen oder türkischen MA beachten, der innerhalb der EU entsendet wird? A1 klappt elektronisch nicht.

Bei diesen beiden Staatsangehörigen handelt es sich um sog. „Drittstaatsangehörige“ (= Personen, die keine Staatsangehörigkeit eines EU-/EWR-Staates oder der Schweiz haben), für die bei Entsendung in die Schweiz, die EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen sowie Dänemark und Großbritannien keine A1-Bescheinigung ausgestellt werden kann. In diesen Fällen sollten Sie sich an die betreffende Krankenkasse wenden oder im Bedarfsfall direkt an die DVKA: www.dvka.de – Bei Entsendung von Drittstaatsangehörigen in die übrigen Staaten der Europäischen Union kann dagegen ein A1 ausgestellt werden.

Muss für österreichische Berufspendler eine A1 Bescheinigung erstellt werden?

Für sog. Grenzgänger (= Arbeitnehmer, die in einem anderen Staat als in ihrem Wohnstaat arbeiten), die grundsätzlich im Beschäftigungsland versichert sind, kann eine A1 Bescheinigung ausgestellt werden, es besteht im Unterschied zu einer Entsendung jedoch hierzu keine Verpflichtung.

Was passiert, wenn ein Mitarbeiter ein Grenzgänger ist (Wohnsitz in Frankreich) und in Deutschland arbeitet. Er wird in F ins Homeoffice geschickt und arbeitet für 2,5 Monate im Homeoffice dann für Polen?

Steuerlich: Im Grundsatz ist auf den physischen Aufenthaltsort abzustellen - demnach wäre hier konkret in Frankreich zu prüfen, ob der Mitarbeiter mit seinen Home-Office Tagen in Frankreich der Besteuerung unterliegt. In Zeiten von COVID-19 sind zudem besondere Vereinbarungen zwischen den Ländern (sog. Konsultationsvereinbarungen) zu prüfen.

Sozialversicherung: Grenzgänger unterliegen dem SV-Recht des Beschäftigungslandes, also in Ihrem Fall dem dt. Recht. Durch eine vorübergehende Tätigkeit des Tätigkeitsortes (HO im Wohnstaat) ändert sich die bisherige sozialversicherungsrechtliche Zuordnung nicht. Das gilt, solange die Pandemie andauert. Die Beantragung und Ausstellung der A1-Bescheinigung sollte in derartigen Fällen ausschließlich dann erfolgen, wenn dies von einer zuständigen Stelle eines anderen Mitgliedstaats (hier: Frankreich) ausdrücklich gefordert wird. Der Hinweis auf Polen bedarf einer Präzisierung, um eine genaue versicherungsrechtliche Beurteilung vornehmen zu können.

EU-Entsenderichtlinie

Wir haben Fahrer, die täglich in die Schweiz fahren zum Entladen und hierfür eine Bescheinigung des DVKA. Muss der Fahrer hier auch Mindeststandards erhalten wie den schweizer Mindestlohn? Bei einer Arbeitszeit von ca. 10 Stunden halten sie sich ca. 3 Stunden täglich in der Schweiz auf die restliche Arbeitszeit in Deutschland.

Die EU-Entsenderichtlinie, die grundsätzlich auch die sog. Kabotage erfasst, gilt an sich grundsätzlich nur für die EU-Mitgliedstaaten, so dass sich daraus allein für die Schweiz keine Rechte und Pflichten herleiten lassen. Die Schweiz hat jedoch in Anlehnung an die EU-Entsenderichtlinie oft eigene Regularien erlassen – diese müsste man im Einzelfall prüfen.

Eine Frage zum § 19 Abs. 1 AEntG - Müssen Arbeitszeiten aller Arbeitnehmer aufgezeichnet werden oder gilt das nur für unter § 4 AEntG genannten Branchen? Frage bezüglich der bevorstehenden Betriebsprüfung von DRV.

Unter bestimmten Voraussetzungen sind Arbeitgeber mit Sitz im Inland und im Ausland sowie Entleiher, denen ein Verleiher einen Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin zur Arbeitsleistung zur Verfügung stellt, verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer(innen) spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen. Die Aufzeichnungen können in elektronischer oder schriftlicher Form geführt werden. Diese Aufzeichnungen müssen mindestens zwei Jahre, beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt, aufbewahrt werden. Diese Pflichten bestehen für Arbeitgeber mit Sitz im Inland und im Ausland, die dem Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) unterfallen (§ 19 Abs. 1 AEntG), ebenso für Entleiher, die von einem Verleiher zur Arbeitsleistung überlassene Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter mit Tätigkeiten beschäftigen, die dem Anwendungsbereich des AEntG unterfallen (§ 19 Abs. 1 Satz 2 AEntG in Verbindung mit § 8 Abs. 3 AEntG). Nach einem Urteil des OLG Hamm (OLG Hamm, Beschluss v. 18.10.2016, Az. 3 RBs 277/16) bezieht sich § 19 Abs. 1 AEntG lediglich auf § 4 Abs. 1 Nr. 1 AEntG und somit nur auf das Bauhaupt- und Baunebengewerbe. Wichtig zu beachten ist allerdings, dass die verschärften Pflichten auch für Entleiher in dieser Branche gelten.

Können Sie noch auf die Thematik Arbeitnehmerüberlassung eingehen? Dann wäre die Entsendung (?) auf 18 Monate befristet, richtig?

Auch bei einer AN-Überlassung ist eine EU-konforme Entsendung möglich. Voraussetzung ist u.a., dass das Verleihunternehmen als Arbeitgeber des entsandten Arbeitnehmers die hierzu erforderliche Verleiherlaubnis nach dt. Recht (=> AÜG) aufweist. Der AN-Verleiher muss als Arbeitgeber das A1 beantragen. Die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sind auch für Leiharbeiter anzuwenden. Zu der von Ihnen angesprochene 18-Monatsfrist: Grundsätzlich gelten für Beschäftigte aus dem Ausland nach zwölf Monaten alle in Deutschland vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen. In begründeten Ausnahmefällen können Arbeitgeber eine Fristverlängerung um sechs Monate beantragen.

Europäisches Gemeinschaftsrecht

Bei der Beantragung der A1-Bescheinigung wird gefragt, ob das Unternehmen mehr als 25 % seines Umsatzes im Inland erwirtschaftet, wie ist das gemeint?

Eine wesentliche Voraussetzung einer Entsendung ist, dass das entsendende Unternehmen in Deutschland eine nennenswerte Geschäftstätigkeit ausüben muss, die über eine reine Verwaltungstätigkeit hinausgeht. Ein Anhaltspunkt

hierfür ist die angesprochene 25%-Quote des Umsatzes in Deutschland. Es gibt aber auch noch andere Kriterien, falls diese Quote nicht erreicht wird. Das wird auf den nächsten Folien behandelt.

Reicht es auch, wenn mehr als 25 % der Arbeitnehmer im Inland beschäftigt sind oder müssen beide Fragen mit ja beantwortet sein um die Bescheinigung zu bekommen?

Es würde auch reichen, wenn mehr als 25% der Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigt sind, es müssen nicht beide Voraussetzungen vorliegen. Die weiteren Voraussetzungen werden auf der übernächsten Folie 24 besprochen.

Wenn ein Mitarbeiter 5 Monate entsandt ist und ein weiterer löst diesen für 2 Monate nahtlos ab, so ist dies erlaubt, da der Gesamtzeitraum von 24 Monaten nicht überschritten wurde?

Eine Entsendung liegt dann nicht mehr vor, wenn ein entsandter Arbeitnehmer nahtlos von einem anderen Arbeitnehmer abgelöst wird. Mit dieser Regelung soll verhindert werden, dass Unternehmen im Rotationsverfahren mit verschiedenen entsandten Arbeitnehmern dauerhaft bestehende Arbeitsplätze besetzen. Eine Ausnahme gilt nur im engen Rahmen, z.B. krankheitsbedingte Ablösung oder Kündigung, d.h. die Entsendezeit des „einspringenden“ Arbeitnehmers darf den ursprünglich vorgesehenen Entsendezeitraum des abgelösten Arbeitnehmers nicht übersteigen.

Wie sieht es sozialversicherungs- und lohnsteuertechnisch mit Arbeitnehmern aus, die in Deutschland ihren Wohnsitz haben und auf einem Kreuzfahrtschiff (mit jeweils einem befristeten Vertrag pro Fahrt) unterwegs sind? Sie werden für diese Zeit von der Reederei in Italien angemeldet und vom Lohn werden Krankenversicherung (für eine Betreuung durch einen Arzt an Bord) und Steuern abgezogen. Sind diese Einnahmen in Deutschland sozial- und lohnsteuerpflichtig?

Steuer: Nach OECD-MA Grundsatz hat der Vertragsstaat das Besteuerungsrecht, in dem sich der Ort der tatsächlichen Geschäftsleitung des Unternehmens befindet.

Sozialversicherung: Personen, die eine Beschäftigung oder selbstständige Erwerbstätigkeit gewöhnlich an Bord eines unter der Flagge eines Mitgliedstaats fahrenden Schiffs auf See ausüben, unterliegen den Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit dieses Staates (Italien). Wird eine Beschäftigung jedoch für ein Unternehmen mit Sitz im Wohnstaat der Person ausgeübt, gelten die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit dieses Mitgliedstaats (Deutschland). Als Nachweis hierüber wird auf Antrag des Arbeitgebers eine A1-Bescheinigung ausgestellt. Zuständig für die Ausstellung einer A1-Bescheinigung ist die Kasse, bei der der Arbeitnehmer versichert ist. Weitere Informationen zu diesem Personenkreis unter www.dvka.de > „Arbeitgeber & Erwerbstätige“ > „Anträge und Fragebögen finden“ > Seeleute.

Bei der Erstattung der Krankheitskosten aus dem Ausland eines AN durch den AG, Der AG weiß die Erstattungsätze von der Krankenkasse nicht, wer übernimmt die Differenzsummen?

Im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer haben nach § 17 SGB V Anspruch auf Leistungen der Krankenversicherung gegenüber ihrem Arbeitgeber. Dies gilt auch für die mitversicherten Familienangehörigen des Arbeitnehmers, soweit sie das Mitglied während der Auslandstätigkeit begleiten oder besuchen. Die Krankenkasse erstattet dem Arbeitgeber in diesen Fällen die entstandenen Kosten für Leistungen bis zu der Höhe, in der sie im Inland entstanden wären. Zur Abdeckung von evtl. Differenzsummen empfehlen wir eine zusätzliche private Firmenversicherung weltweit, die v.a. bei Entsendungen ins vertragslose Ausland und Abkommenstaaten zu empfehlen ist. Bei Entsendungen innerhalb der EU/EWR/Schweiz kann der entsandte Arbeitnehmer über seine ausländische Versichertenkarte (EHIC) Sachleistungen in Anspruch nehmen, die der Träger des Aufenthaltsorts nach seinen Rechtsvorschriften für seine eigenen Versicherten vorsieht.

Ein Mitarbeiter kommt aus Polen, arbeitet drei Tage hier in Deutschland und soll danach gleich 5 Tage entsandt werden. 1 Monat dt. Recht ist noch nicht vergangen, gilt trotzdem A1?

Im Ausnahmefall kann deutsches Recht auch dann gelten, wenn der polnische Mitarbeiter zuvor wenigstens seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hatte. Weitere Voraussetzung wäre, dass eine Vereinbarung über oder eine hinreichend verlässliche Perspektive für eine anschließende Weiterbeschäftigung des entsandten Arbeitnehmers bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland besteht. Von einer Weiterbeschäftigung beim entsendenden Arbeitgeber in Deutschland ist dann auszugehen, wenn nach dem Ende der Auslandsbeschäftigung weiterhin Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis in Deutschland erbracht werden sollen. Von der zuständigen Kasse müsste geprüft werden, ob diese Voraussetzungen gegeben sind.

Ausnahmevereinbarungen

Was passiert mit der A1 Bescheinigung, wenn ein Mitarbeiter bereits 2 Jahre auf Entsendung in Frankreich ist und nun nochmals 1-2 Jahre verlängert werden soll. Gibt es eine andere Möglichkeit oder kann auch eine A1 Bescheinigung über 24 Monate Dauer ausgestellt werden?

In diesem Fall können Sie eine Ausnahmevereinbarung bei der DVKA beantragen, damit der Mitarbeiter weiterhin dem deutschen Recht unterstellt werden kann. Der Antrag ist seit dem 1.1.2021 nur noch elektronisch bei der DVKA zu stellen: www.dvka.de > Arbeitgeber & Erwerbstätige > Anträge und Fragebögen finden > Abschluss einer Ausnahmevereinbarung.

Sind die AN weiterhin versichert bis die Ausnahmegenehmigung erteilt ist?

Ja, davon können Sie ausgehen. Zu empfehlen ist, die Sozialabgaben auf alle Fälle bis zur Entscheidung über den Antrag auf Erteilung einer Ausnahmevereinbarung abzurechnen und an Krankenkasse abzuführen.

Wenn die Entsendung bereits zu Beginn auf 3 Jahre befristet ist - muss ich gleich eine Ausnahmevereinbarung für den gesamten Zeitraum bei der DVKA beantragen?

Ja, auf alle Fälle. Hier keinesfalls die 24 Monate abwarten und erst dann einen Antrag stellen. Ansonsten könnte es sein, dass es erhebliche Schwierigkeiten mit den zuständigen Stellen im EU-Ausland geben kann (z.B. keine Zustimmung zu einer Ausnahmevereinbarung).

Wir möchten einen Monteur für längere Zeit befristet nach Südkorea entsenden. Wir würden uns eine Entsendebescheinigung über die DVKA ausstellen lassen. Gemäß Abkommen mit Südkorea kann die deutsche Sozialversicherung 24 Monate lang bestehen bleiben. Was passiert danach?

Bei einer Entsendung nach Südkorea gelten während der ersten 24 Kalendermonate einer Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Verlängert sich die ursprünglich für 24 Kalendermonate vorgesehene Entsendung, gelten grundsätzlich ab Beginn des 25. Kalendermonats die koreanischen Rechtsvorschriften. Dies gilt auch dann, wenn bereits zu Beginn der Entsendung feststeht, dass der Zeitraum von 24 Kalendermonaten überschritten wird. Zur weiteren Aufrechterhaltung der deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit empfehlen wir Ihnen, einen Antrag auf eine Ausnahmevereinbarung bei der DVKA zu stellen. Grundvoraussetzung für den (erfolgreichen) Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist das begründete Interesse des Arbeitnehmers, dass für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten sollen. Weitere Informationen hierzu (Merkblatt „Arbeiten in Korea“) und den entsprechenden Antrag finden Sie unter www.dvka.de > Arbeitgeber & Erwerbstätige > Anträge und Fragebögen finden > Entsendung ins Ausland > Korea.

Reicht es bei einer Ausnahmevereinbarung aus, dass der Arbeitnehmer sein Interesse weiterhin allein auf die deutschen Rechtsvorschriften damit begründet, dass er mittelfristig wieder in Deutschland arbeiten möchte?

Grundvoraussetzung für den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist das individuell zu begründende Interesse des Arbeitnehmers daran, dass für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten sollen. Der gewünschte Verbleib in der deutschen Sozialversicherung ist ein plausibler Grund.

Brexit

Brexit: ist das Handels- und Kooperationsabkommen auch bei einer Ausnahmevereinbarung anwendbar?

Nein, eine Ausnahmevereinbarung ist nicht vorgesehen.

Gilt die Antwort für Singapur als vertragsloses Ausland jetzt auch für England?

Das neue Handels- und Kooperationsabkommen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich (Partnerschaftsvertrag) enthält Regelungen für den Bereich der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, die im Wesentlichen den Bestimmungen der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009 entsprechen. Es findet zunächst vorläufig für Situationen Anwendung, die ab dem 01.01.2021 beginnen und vorher keinerlei grenzüberschreitenden Bezug zwischen einem EU-Mitgliedstaat und dem Vereinigten Königreich hatten. Somit handelt es sich aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht beim Vereinigten Königreich keinesfalls um vertragsloses Ausland. Im Übrigen haben wir zum Brexit im Seminar noch weitere Informationen.

Kann für einen Mitarbeiter mit Wohnsitz/Staatsangehörigkeit UK GB, Arbeitgeber/-vertrag/-ort D für Dienstreisen weiter eine A1-Bescheinigung beantragt werden?

Das hängt davon ab, ob dieser Mitarbeiter ggf. vor dem 01.01.2021 einen grenzüberschreitenden Bezug zum Vereinigten Königreich aufwies und somit die Regelungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit in dem im Austrittsabkommen festgelegten Rahmen weitergelten bzw. ob das Handels- und Kooperationsabkommens zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich (Partnerschaftsvertrag) im vorliegenden Fall ggf. Anwendung findet. Das kann nur nach Prüfung aller relevanten Unterlagen (Arbeitsvertrag, vorherige Entsendungen etc.) entschieden werden. Nähere Infos zum Brexit erhalten Sie unter www.dvka.de > Informationen > Brexit.

Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren EU-Staaten

Unsere Lkw-Fahrer fahren ca. 3-5-mal im Monat nach Österreich zum Abladen bzw. Ware abholen. Ist es möglich für einen längeren Zeitraum eine A1 Bescheinigung zu beantragen (z.B. für ein Jahr)?

Ja, das geht, wenn diese Tätigkeiten eine gewisse Regelmäßigkeit aufweisen: 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 Deutschland, ist die DVKA zuständig. Der Antrag muss seit dem 1.1.2021 elektronisch entweder über ein systemgeprüftes Abrechnungsprogramm oder mittels einer maschinellen Ausfüllhilfe direkt bei der DVKA beantragt werden: www.dvka.de. > Arbeitgeber & Erwerbstätige > Anträge und Fragebögen finden > Elektronisches Verfahren zur Beantragung von A1-Bescheinigungen > Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten

Niederländischer Arbeitgeber beschäftigt Arbeitnehmer mit Wohnsitz Deutschland (LKW-Fahrer). Die Fahrer beliefern deutsche Kunden und sind mehr als 50 Prozent in Deutschland tätig. Welches SV- und Steuerrecht gilt?

Lohn/Einkommensteuer: Bei Wohnsitz und unbeschränkter Steuerpflicht in Deutschland - Grundsatz

Welteinkommensprinzip; aufgrund des niederländischen Arbeitgebers wäre jedoch zu prüfen inwieweit er auch physisch in den Niederlanden tätig ist; denn nach DBA würde dann das Besteuerungsrecht in die Niederlande für diese anteilige Tätigkeit wechseln (der konkrete Einzelfall wäre hier zu prüfen).

Sozialversicherung: Hier handelt es sich um eine sog. „gewöhnliche Erwerbstätigkeit“ in mehreren EU-Staaten, für die aufgrund der überwiegenden Beschäftigung in Deutschland deutsches SV-Recht anzuwenden sein wird. Die Festlegung trifft die DVKA. Zuvor sollte aber von der gesetzl. Kasse geprüft werden, ob es sich hier evtl. um einzelne Entsendungen handelt. Antragstellung und weitere Infos unter www.dvka.de > Arbeitgeber & Erwerbstätige > Anträge und Fragebögen finden > Elektronisches Verfahren zur Beantragung von A1-Bescheinigungen > Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten.

Für unsere Monteure wollen wir A1 gem. Art. 13 Abs. 1 VO (EG) 883/04 beantragen. Das geht aber vermutlich nur für dauernd im Außendienst befindliche Mitarbeiter - wo ist da die Grenze - was ist mit Vertriebsmitarbeitern, die immer mal wieder ins Ausland müssen, aber hauptsächlich in Deutschland tätig sind - kann man für diese auch ein A1 bei der DVKA beantragen?

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 gesetzlichen Kasse insbesondere für Ihre Vertriebsmitarbeiter geprüft werden, ob es sich hier evtl. um einzelne Entsendungen handelt. Antragstellung und weitere Infos unter www.dvka.de > Arbeitgeber & Erwerbstätige > Anträge und Fragebögen finden > Elektronisches Verfahren zur Beantragung von A1-Bescheinigungen > Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten. Eine starre Grenze zwischen einzelnen Entsendungen und einer dauerhaften gewöhnlichen Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten gibt es nicht. Die Beurteilung erfolgt einzelfallbezogen unter Beachtung der bereits angesprochenen quantitativen Merkmale und ist unabhängig von der Art der ausgeübten Tätigkeit.

Wenn der Arbeitnehmer keinen A1 Antrag vorlegen kann, in den Niederlanden wohnt, arbeitet und auch in Deutschland als Minijobber beschäftigt ist - in den NL über ihren Mann versichert ist, zählen weiterhin unsere Sozialversicherungsbeiträge ...oder?

Hier handelt es sich um eine Mehrfacherwerbstätigkeit innerhalb der EU. Der zuständige Träger in NL müsste auf Veranlassung des deutschen Arbeitgebers zunächst die Zuständigkeit klären, welchem Recht dieser Arbeitnehmer

unterliegt. Bis zur Vorlage eines A1 fallen Pauschalbeiträge wie bei jedem Minijobber an, allerdings nicht zur Krankenversicherung, da der Arbeitnehmer in Deutschland nicht gesetzlich krankenversichert ist. Wenn eine A1-Bescheinigung vorgelegt wird, finden die Regelungen für geringfügige Beschäftigungen in Deutschland keine Anwendung, so dass keine Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (und auch keine anderen Abgaben) zu zahlen sind. Sämtliche dem Arbeitgeber obliegenden Melde- und Beitragspflichten richten sich nach dem Recht des zuständigen Mitgliedstaates.

Wir schicken täglich verschiedene Fahrer für ca. 4 bis sechs Stunden nach Österreich um KFZ-Ersatzteile auszufahren. Seither musste ich die A1 Bescheinigungen noch schriftlich anfordern, geht das in Zukunft auch elektronisch?

Bereits seit 2019 sind Anträge auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung für entsandte Beschäftigte vom Arbeitgeber ausschließlich elektronisch zu übermitteln.

Ab dem 01.01.2021 haben Arbeitgeber Anträge auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung für Beschäftigte, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten eingesetzt werden, ausschließlich im Rahmen des elektronischen Antrags- und Bescheinigungsverfahrens A1 an die DVKA zu übermitteln. Hierbei müssen folgende Gegebenheiten erfüllt sein:

- Der Lebensmittelpunkt der betreffenden Person befindet sich in Deutschland.
- Die Person ist ausschließlich bei einem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber beschäftigt.
- Sie übt erfahrungsgemäß ihre Beschäftigung regelmäßig an mindestens einem Tag im Monat oder an mindestens fünf Tagen im Quartal in zwei oder mehr Mitgliedstaaten aus.

Nähere Informationen unter www.dvka.de > Arbeitgeber und Erwerbstätige > Anträge & Fragebögen finden > Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten > Beschäftigung AG Deutschland

Der Einsatz im Ausland - in unserem Fall vor allem Frankreich, Österreich, Schweiz - unserer Mitarbeiter ist immer sehr kurzfristig und es handelt sich dann auch immer nur 1 bis 2tägige Einsätze. Besteht hier die Möglichkeit vorab für ein Kalenderjahr eine unbestimmte Anzahl von Tagen und auch noch nicht bekannter Termine eine A1 zu beantragen und wäre dies auch bei den Behörden der entsprechenden Länder möglich?

Sollte es sich bei den Einsätzen in den genannten Ländern um wiederholte Tätigkeiten handeln, d.h. mind. 1 x im Monat oder 5 Tage im Quartal immer im gleichen Mitgliedstaat eingesetzt, dann 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. In diesem Fall kann eine A1-Bescheinigung auch für einen längeren Zeitraum ausgestellt werden. Weitere Infos unter www.dvka.de. „Arbeitgeber & Erwerbstätige“ > „Anträge und Fragebögen finden“ > „Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten“. Sofern es sich allerdings um keine derartige "Mehrfacherwerbstätigkeit" in mehreren Ländern handelt, ist die Ausstellung eines „Blanko-A1“ z.B. im Voraus für ein Jahr nicht möglich (auch nicht bei den Behörden der entsprechenden Länder).

Entsendungen in Vertragsstaaten (Zwischenstaatliches Recht)

Mein Arbeitgeber will mich in die USA für 3 Jahre entsenden. Eine Verlängerung über die nächsten 3 Jahre ist auch in Aussicht gestellt, länger auf keinem Fall. Eine Ausnahmegenehmigung sollte über DVKA beantragt werden? Wie sieht es mit der Krankenversicherung nach der Rückkehr nach DE nach 3 bzw. 6 Jahren aus? Kann ich ohne Probleme wieder zurück in die gesetzliche Krankenversicherung?

Das dt.-amerikanische SV-Abkommen sieht eine maximale Entsendedauer von 60 Kalendermonaten (5 Jahre) vor. Wenn bereits zu Beginn des 2. Entsendezeitraums die Überschreitung dieser Frist feststeht, sollte Ihr Arbeitgeber in seinem und Ihrem Interesse bereits vor der Verlängerung Ihres Einsatzes in den USA rechtzeitig einen Antrag auf Ausnahmereinbarung bei der DVKA stellen. Erst bei einer Unterbrechung von mind. 12 Monaten zwischen zwei Einsätzen beginnt ein neuer 5-jähriger Entsendezeitraum. Nähere Infos bei www.dvka.de > „Arbeitgeber & Erwerbstätige“ > "Merkblätter Arbeiten in" ...> USA bzw. „Arbeitgeber & Erwerbstätige“ > Anträge und Fragebögen finden > Abschluss einer Ausnahmereinbarung. Nach der Entsendung von 3 bzw. 6 Jahren können Sie grundsätzlich ohne Probleme wieder zurück in die gesetzliche Krankenversicherung. Bitte erkundigen Sie sich direkt bei Ihrer zuständigen Kasse nach den Möglichkeiten, auch im Hinblick auf eine evtl. sinnvolle Anwartschaftsversicherung während Ihrer Entsendung, damit Sie in Ihrer gesetzlichen Pflegeversicherung keine Versicherungslücken haben.

Wir würden gerne einen Werkstudenten während eines Urlaubssemesters/Praktikumssemesters nach Australien entsenden. Was ist hier zu beachten?

Mit Australien besteht ein Sozialversicherungsabkommen, das sich in Bezug auf Deutschland nur auf die Renten- und Arbeitslosenversicherung bezieht. Zu empfehlen ist in jedem Fall ein zusätzlicher Krankenversicherungsschutz über eine Firmenversicherung. Den erforderlichen Vordruck "AU/DE 101" erhalten Sie von der gesetzlichen Kasse, an die Sie die Beiträge zur Rentenversicherung abführen. Sofern der Student im Rahmen eines Minijobs arbeitet, beantragen Sie den Vordruck bei der Kasse, bei der der Student (gesetzlich) krankenversichert ist. Weitere Infos bei der DVKA unter www.dvka.de. „Arbeitgeber & Erwerbstätige“ > Merkblätter "Arbeiten in Australien".

Wir haben einen Mitarbeiter der voraussichtlich über 24 Monate nach Australien entsandt wird. Bedeutet dies, dass der Mitarbeiter dann nicht mehr der deutschen Sozialversicherung unterliegt? Muss er sich dann freiwillig versichern?

Das Sozialversicherungsabkommen mit Australien sieht eine Höchstdauer von 48 Monaten vor und erstreckt sich nur auf die Renten- und Arbeitslosenversicherung. Für die übrigen Versicherungszweige (KV, PV) muss von der zuständigen dt. Krankenkasse, an die die SV-Beiträge entrichtet werden, geprüft werden, ob eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 SGB IV vorliegt. Ist das der Fall, ist eine freiwillige Krankenversicherung nicht erforderlich.

In Ihrem Beispiel (Entsendung nach China, 2 Jahre): Wären weiterhin die Umlagen abzuführen?

Im dt.-chinesischen Sozialversicherungsabkommen sind die Umlagen nach dem AAG sowie zur Insolvenzgeldumlage nicht erfasst. Gleichwohl besteht im Falle einer Entsendung nach China, für die nach Maßgabe der sog. „Ausstrahlung“ (§ 4 Abs. 1 SGB IV) die deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht gelten bzw. gelten würden, weiterhin Umlagepflicht nach dem AAG. Für die Insolvenzgeld-Umlagepflicht gilt folgendes: schließt ein Sozialversicherungsabkommen – wie das dt.-chinesische – hinsichtlich seines Geltungsbereichs das Recht der Arbeitslosenversicherung ein, besteht für den Arbeitgeber die Verpflichtung zur Zahlung der Insolvenzgeldumlage auf Basis des jeweiligen Abkommens, wenn für seinen Arbeitnehmer bei Beschäftigung im Abkommensstaat (weiterhin) die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden sind.

Ein Unternehmer (versichert bei der KSK) fliegt mehrmals pro Jahr nach China, um die Details der Aufträge vor Ort abzuklären. A1-Bescheinigung nötig und wenn ja, wo zu beantragen?

Für China kann bei einer dortigen beruflichen Tätigkeit eine **Bescheinigung VRC / D 101** ausgestellt werden. Der Antrag ist bei der Krankenkasse zu stellen, bei der der Unternehmer selbst krankenversichert ist. Bitte beachten Sie, dass die Künstlersozialkasse aber für die Durchführung der Renten-, Kranken-, und Pflegeversicherung selbst nicht zuständig ist. Sie meldet die versicherten Künstler und Publizisten lediglich u.a. bei den üblichen, frei wählbaren Kranken- und Pflegekassen an. Den Antrag (leider noch nicht elektronisch) und weitere Infos finden Sie unter www.dvka.de > Arbeitgeber & Erwerbstätige > Anträge & Fragebögen finden > Entsendung / vorübergehende selbst. Tätigkeit im Ausland > China

Unser Arbeitnehmer ist seit dem 01.03.2020 in der USA tätig. Der Einsatz war bis zum 31.01.2021 befristet. Nun wurde der Einsatz verlängert (für weitere 2 Jahre). Muss hier der Antrag auf Ausnahmereinbarung komplett neu gestellt werden, oder gibt es ein Verlängerungsformular?

Das SV-Abkommen mit USA sieht eine max. Entsendedauer von 60 Kalendermonaten vor. Bei einer Entsendung, die voraussichtlich diesen Zeitraum nicht überschreitet, muss keine Ausnahmereinbarung gestellt werden. Vielmehr stellt die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer krankenversichert ist, bzw. an die die Beiträge zur Renten-/Arbeitslosenversicherung abgeführt werden (bei privater Krankenversicherung) auf Antrag eine Bescheinigung „D/USA 101“ aus. Dies gilt auch für die Verlängerung, die noch innerhalb der Frist von 60 Kalendermonaten liegt. Den Antrag für die Entsendebescheinigung „D/USA 101“ und weitere Infos erhalten Sie unter www.dvka.de > Arbeitgeber & Erwerbstätige > Anträge & Fragebögen finden > Entsendung ins Ausland > USA > Arbeiten in USA.

Entsendung innerhalb verbundener Unternehmen

Wie ist es mit der Lohnsteuer, wenn ein AN - der einen Vertrag mit der Muttergesellschaft hat und von der Tochtergesellschaft (beide in D.) abgerechnet und Gehalt bekommt, bei befristeter Entsendung von 24 Monaten nach Singapur? Die Tochtergesellschaft bekommt die Kosten von der Muttergesellschaft erstattet. Die Muttergesellschaft hat in Singapur eine Betriebsstätte.

Steuer: Eine konkrete Einzelfallbetrachtung übersteigt den Umfang dieses Seminars. Grundsätzlich ist in einem ersten Schritt zu prüfen, ob der Mitarbeiter der unbeschränkten Steuerpflicht nach nationalen Regelungen in Singapur

unterliegen wird und wo sein Lebensmittelpunkt ist. Im Anschluss kann eine konkrete Zuweisung des Besteuerungsrechts nach DBA vorgenommen werden.

Sozialversicherung: Bei Auslandseinsätzen in verbundenen Unternehmen ist insbesondere zu prüfen, ob das entsendende Unternehmen nicht nur arbeits- bzw. zivilrechtlicher, sondern auch wirtschaftlicher Arbeitgeber ist bzw. bleibt. Das entsendende Unternehmen ist bzw. bleibt wirtschaftlicher Arbeitgeber, wenn ihm der Wert der vom entsandten Arbeitnehmer geleisteten Arbeit unmittelbar zu Gute kommt und es das Arbeitsentgelt wirtschaftlich trägt. Ist das entsendende Unternehmen berechtigt, das Arbeitsentgelt bei der Gewinnermittlung in Deutschland als Betriebsausgabe steuerrechtlich geltend zu machen, ist grundsätzlich vom Vorliegen einer Entsendung auszugehen. Im vorliegenden Fall dürften für die Dauer der Entsendung nach Singapur die Voraussetzungen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegen, da die Muttergesellschaft offenbar wirtschaftlicher Arbeitgeber bleibt. Demzufolge kann vom Fortbestand des dt. SV-Rechts ausgegangen werden. Im Einzelfall sollte das unter Vorlage der entsprechenden Vertragsunterlagen (Arbeitsverträge und Vereinbarungen zur Entsendung) von der zuständigen Kasse geprüft werden, bei der der Mitarbeiter krankenversichert ist, bei privater Krankenversicherung die Kasse, an die die Beiträge zur Renten-/Arbeitslosenversicherung abgeführt werden.

Was versteht man unter einem verbundenen Unternehmen - was sind hier die Voraussetzungen?

Wir sprechen von einem verbundenen Unternehmen, wenn ein Unternehmen unmittelbar oder mittelbar an der Geschäftsleitung, der Kontrolle oder dem Kapital eines anderen Unternehmens beteiligt ist.

Die Gehaltskosten eines neuen MA werden je zur Hälfte an die Niederlassungen in den USA und Singapur weiterberechnet. Sein Wohnsitz ist in Dtl. hier ist er die meiste Zeit des Jahres. Was für Folgen hat dies steuerlich und SV rechtlich?

Steuerlich: Zu prüfen ist konkret, welche Gesellschaft sich inwieweit als wirtschaftlicher Arbeitgeber qualifiziert und wie das entsprechende Land bereist wird - denn im Grundsatz wird eine Besteuerung durch physischen Aufenthalt im jeweiligen Land ausgeübt. Der konkrete Einzelfall wäre jedoch zu prüfen.

Sozialversicherung: Bei Entsendungen innerhalb verbundener Unternehmen ist insbesondere zu prüfen, ob das entsendende Unternehmen für die Dauer der Entsendung nicht nur arbeits- bzw. zivilrechtlicher, sondern auch wirtschaftlicher Arbeitgeber ist bzw. bleibt. Ist das entsendende Unternehmen berechtigt, das Arbeitsentgelt bei der Gewinnermittlung in Deutschland als Betriebsausgabe steuerrechtlich geltend zu machen, ist grundsätzlich vom Vorliegen einer Entsendung auszugehen. Im vorliegenden Fall geht das aus Ihren Angaben nicht eindeutig hervor. Eine konkrete Einzelfallbetrachtung kann nur von der zuständigen Kasse erfolgen.

Mobiles Arbeiten im In- und Ausland

Unsere Mitarbeiter*innen wurden aufgrund der Corona-Pandemie aufgefordert bis auf weiteres im Homeoffice zu arbeiten. Ein Mitarbeiter hat seinen Hauptwohnsitz während der laufenden Pandemie nach Luxemburg verlegt und arbeitet seither von dort. Sozialversicherungsbeiträge und Steuern werden weiterhin in Deutschland abgeführt. Ist arbeitgeberseitig etwas zu veranlassen?

Steuerlich: Grundsätzlich wäre aus luxemburgischer Sicht zu prüfen, ob diese Konstellation dort eine Steuerpflicht auslöst und wenn ja, wie die Steuer abzuführen ist - ggfs. kann hier eine Arbeitgeberverpflichtung bestehen (bspw. Lohnsteuereinbehaltungsverpflichtung).

Sozialversicherung: Es gibt eine durch die Corona-Pandemie bedingte Ausnahmeregelung, dass sich durch eine vorübergehende Arbeit im Wohnortstaat im HO die bisherige Zuordnung (hier zum deutschen SV-Recht) nicht ändert (Verlautbarung der DVKA). In Fällen dieser Art wird deshalb grundsätzlich kein A1 benötigt. Sollte es zu Kontrollen kommen, kann selbstverständlich im Bedarfsfall ein A1 zur Vorlage bei den Behörden ausgestellt werden.

Unser Mitarbeiter möchte in Ägypten im home office arbeiten. Wir möchten ihm dies ermöglichen. Es gibt kein Sozialversicherungsabkommen zwischen Ägypten und Deutschland. Müssen wir als AG, um unseren Pflichten nachzukommen einen Steuerberater vor Ort beauftragen, die Sozialversicherungsabgaben und ggf. Steuern zu berechnen oder wie wären unsere nächsten Schritte?

Sozialversicherung: Wenn ihr MA bisher bei Ihnen in Deutschland beschäftigt und auch sozialversichert war, kann das grds. auch für einen absehbaren Zeitraum (hier gibt es keine exakte Zeitvorgabe) im HO in Ägypten aufrechterhalten werden. Kehrt diese MA absehbar nicht mehr nach Deutschland zurück, würde die dt. Sozialversicherungspflicht enden. Dann würden für Ihren Mitarbeiter in Ägypten ggf. die dortigen SV-Abgaben anfallen, soweit es welche gibt. Zu Ihrer

Absicherung empfehlen wir Ihnen, damit einen Steuerberater vor Ort zu beauftragen.

Steuerlich: Mit Ägypten besteht ein DBA, zu prüfen ist, welcher Staat sich als Ansässigkeitsstaat qualifiziert (hierzu bedarf es auch Input nach ägyptischem nationalen Steuerrecht); im Anschluss ist zu prüfen, welchem Staat inwieweit das Besteuerungsrecht für Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit zusteht (Art. 15 OECD-MA). Sofern es zu einem Besteuerungsrecht in Ägypten kommt, wäre ferner zu prüfen, ob für den Arbeitgeber dort eine Lohnsteuereinbehaltungsverpflichtung besteht. Bitte prüfen Sie auch die Betriebsstättenproblematik.

**Mobiles Arbeiten im Inland für im Ausland ansässige Tochtergesellschaften (i.d.R. für einen Zeitraum von 1-2 Wochen):
Muss hier etwas dokumentiert bzw. beantragt werden?**

Sozialversicherung: Hier dürfte es sich um keine Entsendung im eigentlichen Sinn handeln, nachdem keine physische Bewegung in einen anderen Staat vorliegt. Somit wäre zunächst kein A1 zu beantragen. Da es sich um verbundene Unternehmen handelt, wäre insbesondere zu prüfen, wer wirtschaftlicher Arbeitgeber ist, wenn daneben auch für die inländische Muttergesellschaft gearbeitet wird. Das kann entscheidenden Einfluss auf die sozialversicherungsrechtliche Zuordnung haben, welchem Recht der Arbeitnehmer unterliegt. Diese Konstellation sollten Sie von der zuständigen Krankenkasse unter Vorlage der relevanten Unterlagen (Arbeitsvertrag etc.) prüfen lassen.

Steuer: Die Steuerpflicht ist zunächst auf Ebene des Mitarbeiters zu prüfen - unterliegt der Mitarbeiter der Besteuerung (national/DBA) für die im Inland ausgeübten Arbeitstage, so ist ferner zu prüfen, ob für den Arbeitgeber eine Lohnsteuereinbehaltungsverpflichtung besteht.

Arbeitsrecht: Auch in diesem Fall findet das Arbeitnehmerentsendegesetz (auf Basis der EU-Entsenderichtlinie) Anwendung mit der Folge, dass bundesweite allgemeinverbindliche Tarifverträge bzgl. Equal Pay (z.B. Baubranche) Anwendung finden könnten; zudem sind die zwingenden deutschen Vorschriften ab Tag 1 einzuhalten (d.h. Höchst Arbeitszeit, Mindestruhezeiten, Feiertagsregelungen, etc.).

Besondere melderechtliche Vorgaben (Registrierungspflicht)

Gibt es eine "Checkliste" rund um die Registrierungspflicht? Die Entsendeplattformen sind teilweise "schwere" Kost (Bsp. Österreich); NL war im vergangenen Jahr teilweise "schwer zugänglich"...

Solche zusätzlichen Meldepflichten gibt es u.a. für Entsendungen nach Österreich (vgl. unter www.entsendeplattform.at), Frankreich, Belgien (LIMOSA), Niederlande (Die Beschäftigung muss seit dem 1. März 2020 über das Portal <https://deutsch.postedworkers.nl/> verpflichtend online gemeldet werden).

Eine zentrale Datenbank gibt es nach unseren Informationen nicht. Mögliche weitere Informationen bei den Auslandshandelskammern unter <https://www.ahk.de> oder der offiziellen Webseite der EU unter https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_de.htm.

Es gibt leider keine allgemein zugängliche Checkliste für die Registrierungspflichten in den einzelnen Ländern, hilfreiche Informationen finden sich meist auf den jeweiligen Homepages der Länder (in Deutschland zum Beispiel auf der Homepage des Zolls).

EY Law steht jedoch in stetem Austausch mit dem EY Netzwerk und hat entsprechende Übersichten und Checklisten für die einzelnen Länder erstellt (d.h. wo der Registrierung, wann, in welchen Fällen, etc.).

Kommen Sie nochmal auf die Registrierungspflicht im Ausland zurück? Ist zum Teil sehr aufwendig, gibt es Erleichterungen und was sind die Konsequenzen, wenn man sich nicht registriert?

Ja die Registrierungen sind je nach Land und Anzahl an Mitarbeitern bzw. Art der Tätigkeit nach wie vor aufwendig, wobei es schon Tool-Lösungen gibt, die den Unternehmen das Leben leichter machen. Die Konsequenzen reichen von hohen Bußgeldern (teils bis 500.000 Euro), Tätigkeitsverboten im jeweiligen Land, Organhaftung in einigen Ländern bis hin zu großen Reputationsschäden für die Unternehmen.

Unsere AN arbeiten von ca. März bis Januar Folgejahr. Die ZKO3T ist nur noch 6 Monate auszustellen. Wie können wir die zwei Monate Unterbrechung nachweisen?

Die von Ihnen angesprochene Unterbrechung von zwei Monaten konnten wir aus den speziellen besonderen Meldevorgaben der Entsendeplattform (<https://www.entsendeplattform.at>) bzw. der Zentralen Koordinierungsstelle des österr. Bundesministeriums der Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung nicht nachvollziehen. Demnach sind Meldungen von grenzüberschreitenden Entsendungen nach Österreich in der Transportbranche nur noch „pauschal“ für jeweils sechs Monate und damit unabhängig von einer konkreten Entsendung zu erstatten. Bei der Meldung „ZKO3T“ muss nach unserer Recherche nicht mehr jede einzelne Entsendung angeführt werden (Quelle: Entsendeplattform

<https://www.entsendeplattform.at> > Aktuelles-zum-Transportbereich > „Information über Entsendungen von Arbeitnehmern in der Transportbranche/Beförderungsbranche aus dem EWR/Schweiz, Arbeitsrechtliche Regelungen“). Bitte beachten Sie, dass die 2-monatige Unterbrechung (Karenzzeitraum) in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht bei erneuter Entsendung desselben Arbeitnehmers in dasselbe Land zwingend zu beachten ist, jedoch nicht bei einer dauerhaften gewöhnlichen Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten (hier: Deutschland und Österreich).

Können Sie bitte noch auf Entsendungen in die Schweiz eingehen? Ich habe die Information erhalten, jedes Unternehmen darf (verschiedene) Mitarbeiter insgesamt max. 8 Tage pro Kalenderjahr entsenden. Stimmt das? Wenn ja, wie ist der Prozess über 8 Tage hinaus?

Als Angehörige der 27 EU- sowie EFTA-Staaten benötigen deutsche Arbeitnehmer, die von einem Unternehmen zur Erbringung einer grenzüberschreitenden Dienstleistung mit einer Dauer von höchstens 90 Arbeitstagen pro Kalenderjahr entsandt werden, keine Aufenthaltsbewilligung mehr. Dennoch unterliegen sie grundsätzlich einer Meldepflicht (sogenanntes Meldeverfahren), das heißt Einsatz und Tätigkeit des Arbeitnehmers müssen vom entsendenden Arbeitgeber bei den jeweiligen zuständigen kantonalen Behörden des Arbeitsorts in der Schweiz gemeldet werden. Diese Meldepflicht gilt für entsandte Arbeitnehmer **generell erst ab dem achten Tag des Aufenthalts pro Kalenderjahr**. In gewissen Branchen gilt die Meldepflicht hingegen ab dem ersten Tag – zum Beispiel Bau-, Gast- und Reinigungsgewerbe. Obwohl bis zu 90 Tagen keine Arbeits-Bewilligung benötigt wird, sind dennoch neben der Meldepflicht auch die Schweizerischen Lohn- und Arbeitsbedingungen einzuhalten. Spätestens acht Tage vor Ausübung der Dienstleistung hat der Arbeitgeber die Pflicht die geplante Entsendung des Arbeitnehmers zu melden, sofern dieser sich länger als acht Tage in der Schweiz aufhalten wird oder aufgrund der Art der Tätigkeit ab dem ersten Tag meldepflichtig wird. Die Meldung sollte online mit Hilfe der dafür vorgesehenen Formulare auf den Internetseiten des Schweizer Bundesamts für Migration unter folgendem Link getätigt werden: <https://meweb.admin.ch/meldeverfahren>

Weitere Informationen erhalten Sie unter

<https://www.handelskammerjournal.ch/de/grenzueberschreitende-dienstleistungserbringer-in-der-schweiz-aufgepasst> sowie <https://www.kmu.admin.ch/kmu/de/home.html>

Zum Thema Meldepflicht bei dem jeweiligen Land. Wenn ein wissenschaftlicher Mitarbeiter für 2 Stunden zu einer Konferenz (Dienstreise) fährt, muss das jedes Mal "online" angemeldet werden?

Für Wissenschaftler bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter, die an wissenschaftlichen Kongressen oder als Gast an einem wissenschaftlichen Programm einer Universität oder wissenschaftlichen Einrichtung teilnehmen, kann es je nach EU-Land Ausnahmen von der Meldepflicht geben, so z.B. in **Belgien**. Dieser Aufenthalt darf in Belgien allerdings 3 Monate pro Kalenderjahr nicht überschreiten. Nähere Infos unter

https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/limosa.html

Mögliche weitere Informationen bei den Auslandshandelskammern <https://www.ahk.de> oder der offiziellen Webseite der EU unter https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_de.htm

Unsere wiss. Mitarbeiter wollen in die Niederlande um an einer Auslandsexkursion teilzunehmen, muss dafür auch eine A1 beantragt werden? Es sollen dazu externe Teilnehmende auch aus Deutschland kommen, die wir "einladen", muss für die auch durch uns was beantragt werden? Muss dafür auch eine Meldepflicht bei dem Land NL erfolgen?

Die Beantragung einer A1-Bescheinigung ist für Ihre **Mitarbeiter** notwendig; externe Teilnehmende müssten **sich selbst um die Ausstellung** einer A1-Bescheinigung kümmern und diesbezüglich bei ihrer jeweiligen Krankenkasse nachfragen.

Zur Meldepflicht in NL: Eine **Beschäftigung** muss seit dem 1. März 2020 grundsätzlich über das Portal

<https://deutsch.postedworkers.nl> verpflichtend online gemeldet werden.

In einigen Ausnahmefällen entfällt eine Meldepflicht, u.a für

- die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen, vorausgesetzt, dass der Aufenthalt 5 Tage pro Kalendermonat nicht überschreitet, sowie
- die Tätigkeiten von Forschern und Mitgliedern eines wissenschaftlichen Teams, die an einer Universität oder einem wissenschaftlichen Institut beschäftigt sind und die in den Niederlanden an einem wissenschaftlichen Programm einer Universität oder eines wissenschaftlichen Instituts teilnehmen, vorausgesetzt, dass ihr Aufenthalt innerhalb eines Zeitraums von 52 Wochen nicht mehr als 13 Wochen hintereinander beträgt (vgl. unter <https://deutsch.postedworkers.nl/arbeitgeber/gelegentliche-arbeit>)