

FAQ des Webinars "Ausland und Entsendung"

Seite 18 - Telearbeit: Was gilt, wenn jemand immer in Deutschland ist, aber seinen Urlaub im Ausland für eine Woche mit Telearbeit verbindet?

Regelung bis 30. Juni 2023:

Wenn ein in Deutschland beschäftigter Mitarbeiter vorübergehend ganz oder teilweise in Telearbeit jenseits der Grenze arbeitet, gilt laut der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA) weiterhin das bisherige Sozialversicherungsrecht.

Die Regelungen gelten für beide Konstellationen: sowohl für sonst im Ausland tätige Arbeitnehmer, die ausnahmsweise in Deutschland bleiben, als auch für jene, die für ihren deutschen Arbeitgeber von ihrem Wohnort im Ausland aus arbeiten.

Die A1-Bescheinigung soll nicht zwingend notwendig sein. Ein Antrag auf eine A1-Bescheinigung muss nur dann gestellt werden, wenn dieser Nachweis ausdrücklich von einer zuständigen Stelle gefordert wird.

Hintergrund für die Regelung ist laut DVKA, dass die Beschäftigung im Wohnmitgliedstaat mit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers vereinbar ist und innerhalb des Artikel 12 Abs. 1 VO (EG) 883/2004 erfolgt.

Regelung ab 1. Juli 2023

Eine Verlängerung der zuvor genannten Regelung ist nicht geplant; insofern ist davon auszugehen, dass zukünftig wieder das Vorliegen einer Entsendung geprüft werden muss und ggf. eine A1-Bescheinigung notwendig wird.

Grenzgänger: Wenn ein Mitarbeiter, zwei Tage in Frankreich und zwei Tage in Dänemark und einen Tag in Deutschland arbeitet, kann er weiterhin in Deutschland sozialversichert bleiben?

Damit auch für Tätigkeiten in mehreren Staaten der Europäischen Union keine doppelten Beiträge anfallen, gelten im Sozialversicherungsrecht nur die Vorschriften eines Staates. Das heißt: Mehrstaater sind in dem Staat versichert, indem sie mehr als 25 Prozent der Arbeitszeit verbringen. Die Rechtsgrundlage hierfür sind die Verordnungen (EWG) 1408/71 und (EG) 883/2004.

Für die Feststellung der anwendbaren Rechtsvorschriften ist jeweils der Mitgliedstaat zuständig, in dem der Arbeitnehmer seinen Lebensmittelpunkt hat (Wohnstaat). Bei Flug- oder Kabinenbesatzungsmitgliedern ist hingegen der Staat, in dem sich die Heimatbasis befindet, zuständig.

Seite 27 SGB IV: Was ist die maximale Zeit, die ausgestrahlt werden kann?

Die maximale Zeit einer Ausstrahlung richtet sich nach dem Land, in welches der Arbeitnehmer entsandt wird. Innerhalb der EU (einschließlich der der EWR-Staaten und der Schweiz) darf die Entsendung maximal 24 Monate andauern. Bei den Abkommenstaaten richtet sich die maximale Entsendedauer nach dem jeweiligen Sozialversicherungsabkommen. Für das sogenannte vertraglose Ausland gibt es keine Höchstdauer, jedoch muss auch hier die Entsendung im Vorhinein zeitlich begrenzt sein.

A1-Bescheinigung: Ab wieviel Tagen im Ausland muss dies zwingend beantragt werden?

Eine A1-Bescheinigung wird ab den ersten Tag einer Entsendung ins Ausland benötigt; dies gilt selbst dann, wenn die Tätigkeit nur wenige Stunden dauert.

Kann die Entsendebescheinigung rückwirkend ausgestellt werden? Beispiel: Ein Mitarbeiter hat es versäumt, die Personalabteilung über den Auslandsaufenthalt zu informieren. Im Nachhinein geht dieser davon aus, dass die entstandenen Arztkosten auf dieser Auslandsreise vom Arbeitgeber übernommen werden. Muss der Arbeitgeber die Kosten übernehmen, wenn er die Entsendung nicht beantragen konnte (weil Mitarbeiter über den Auslandsaufenthalt informiert hat)?

Die A1-Bescheinigung weist nach, dass während einer Entsendung das Sozialversicherungsrecht des Entsendelandes weiter gilt. Liegt sie nicht vor, kann das dazu führen, dass der Arbeitnehmer die Arbeit sofort niederlegen muss, keinen Zutritt zu einem Gelände erhält oder dass Bußgelder fällig werden.

Wenn das Bestehen einer Sozialversicherungspflicht im Einsatzland nicht nachgewiesen werden kann, unterliegen Arbeitnehmer grundsätzlich den im Ausland geltenden Rechtsvorschriften. Arbeitgeber können beispielsweise zur zusätzlichen Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen herangezogen werden.

Unter Umständen führt der fehlende Nachweis dazu, dass der Arbeitnehmer sofort die Arbeit niederlegen muss oder erst gar nicht Zutritt zu einem Gelände erhält. Auch über die sofortige Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen wird berichtet. Einige Länder wie Frankreich und Österreich haben ihre Kontrollen massiv ausgeweitet.

In einzelnen Ländern wird der Nachweis als Teil der arbeitsrechtlichen Meldepflicht angesehen und es drohen zusätzlich Bußgelder.

Sind die gesetzlichen Vorgaben einer Entsendung erfüllt, gilt das deutsche Sozialversicherungsrecht - auch wenn die A1-Bescheinigung noch nicht ausgestellt ist. Allerdings kann es in einigen Ländern und in bestimmten Branchen passieren, dass das Fehlen einer A1-Bescheinigung geahndet wird.

Seit dem 1. Januar 2020 können Arbeitgeber in solchen Fällen die Antragsbestätigung ausdrucken und dem Beschäftigten mitgeben. Die Antragsbestätigung liegt sofort vor, wenn der A1-Antrag gestellt wird.

Anders als bei Urlaubsreisen ist bei dienstlichen Aufenthalten im Ausland der Arbeitgeber in der Pflicht, für Behandlungskosten aufzukommen (§17 SGB V). Zwar erstattet die jeweilige Krankenkasse anschließend Kosten bis zu der Höhe, die eine vergleichbare Behandlung im Inland gekostet hätte - dennoch können Kosten übrig bleiben. Verbraucherschützer empfehlen selbst für Reisen ins europäische Ausland, wo die Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) gilt, den Abschluss einer privaten Auslandsreisekrankenversicherung. Der Arbeitgeber kann den Mitarbeiter um den Abschluss einer privaten Auslandsreisekrankenversicherung bitten, die Prämiengebühren übernehmen und im Krankheitsfall in Vorleistung gehen.

Wichtig: Bei der Wahl der Versicherung ist es entscheidend, dass berufliche Dienstreisen ebenfalls abgesichert sind, beispielsweise durch Tarife der Envivas Krankenversicherung, dem Kooperationspartner der Techniker.

Eine Alternative sind Dienstreiseversicherungen, die Arbeitgeber abschließen und mit denen sie auch andere Risiken absichern können. Wer als Arbeitgeber mehrere Mitarbeiter entsendet, kann über Gruppenversicherungen Aufwand und Kosten im Zaum halten.

Seite 35: Kann ich über SV.Net auch eine A1-Bescheinigung für einen Mitarbeiter beantragen, der Grenzgänger ist? Regelmäßiger Arbeitsort ist Deutschland, der Wohnort liegt in Frankreich (französische Staatsangehörigkeit).

Für Grenzgänger (auch im Homeoffice) benötigt man keine A1-Bescheinigung. Ab dem 1. Juli 2023 muss jedoch die Beschäftigung überwiegend (mehr als 50%) in Deutschland sein.

Wenn die Entsendung nicht erfolgt, muss der Antrag dann immer storniert werden?

Eine erneute Entsendung desselben Arbeitnehmers ist erst nach Ablauf von zwei Monaten nach der vorherigen Entsendung möglich. Die Stornierung einer nicht erfolgten Entsendung ist daher sinnvoll, da es bei einer erneuten Entsendung desselben Arbeitnehmers ansonsten Probleme geben kann, da davon ausgegangen werden muss, dass die Entsendung durchgeführt wurde.

Workation: Gibt es einen ungefähren Leitfaden, wie häufig ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres Workation im EU-Ausland machen kann, ohne, dass es zu Veränderungen im Sozialversicherungsrecht kommt, z.B. zweimal im Jahr jeweils 60 Tage möglich? Greift die A1-Bescheinigung auch für solche Workation-Fälle?

Workation bezeichnet eine Mischung aus Arbeit (engl. work) und Urlaub (engl. vacation). Für die Art der Beschäftigung gibt es keine gesonderten Regelungen in der Sozialversicherung. Eine A1-Bescheinigung kann daher zunächst nur für 24 Monate ausgestellt werden.

Seite 36: Welche Auswirkungen hat eine Wochenendreise/ein Aufenthalt (z. B. Urlaub) in ein anderes Land als Entsendeland? Beispiel: Ein Beschäftigter wird von Köln nach England entsendet, möchte seine Wochenenden/Urlaub in Basel verbringen.

Eine Urlaubsreise des Arbeitnehmers in ein anderes Land hat keine Auswirkungen auf eine Entsendung.

Eine Entsendung kann nur 24 Monate dauern. Wie lange muss ein Arbeitnehmer wieder in Deutschland bleiben, bis er wieder für 24 Monate ins Ausland entsendet werden kann?

Eine erneute Entsendung desselben Arbeitnehmers ist erst nach Ablauf von zwei Monaten nach der vorherigen Entsendung möglich.

Was muss beachtet werden, wenn der A1-Antrag abgelehnt wurde, der Mitarbeiter aber bereits in Ausland tätig war (Antrag wurde vor Abreise gestellt)?

In diesem Fall unterliegt der Arbeitnehmer den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen des Staates, in welchem er entsandt wurde.

Gelten für die steuerrechtliche Beurteilung die gleichen Bedingungen wie im Sozialversicherungsabkommen?

Nein, das Steuerrecht hat abweichende Regelungen zum Sozialversicherungsrecht. So gibt es im Steuerrecht z.B. Doppelbesteuerungsabkommen, welche die Sozialversicherung nicht kennt.

Ausstrahlung/Entsendung: Wenn mehrere Kunden im gleichen Land hintereinander besucht werden, reicht dann eine A1-Bescheinigung, oder muss für jeden Kunden eine separate A1-Bescheinigung erstellt werden?

Hier reicht eine A1-Bescheinigung für den gesamten Zeitraum der Entsendung.

Handelt es sich bei Bildungsurlaub im Ausland (beispielsweise im Rahmen einer Sprachreise) um eine Entsendung durch den Arbeitgeber?

Wenn die Bildungsreise im Arbeitsvertrag festgelegt wurde oder nach Weisung durch den Arbeitgeber erfolgt, ist von einer Entsendung auszugehen. Die Gewährung von (Sonder-)Urlaub für eine Bildungsreise begründet für sich keine Entsendung.

In den Abkommenstaaten ist keine A1-Bescheinigung erforderlich - richtig?

Richtig, die A1-Bescheinigung gilt nur in den Staaten der Europäischen Union, den EWR-Staaten und der Schweiz sowie in Großbritannien. Für Abkommenstaaten gibt es eine formlose Mitteilung der Sozialversicherungsträger, dass deutsches Recht in den einzelnen Versicherungszweigen (je nach Abkommen) fortbesteht.

Wenn ein Arbeitnehmer ins vertragslose Ausland entsendet wird, dann müssen theoretisch Sozialversicherungsbeiträge in diesem Ausland bezahlt werden. Bedeutet das umgekehrt, dass wenn keine Sozialversicherungsbeiträge im Ausland gezahlt werden, dass der Mitarbeiter dann überhaupt nicht sozialversichert ist, auch wenn in Deutschland weiter Beiträge bezahlt werden?

Wenn in Deutschland die Sozialversicherung während der Entsendung ins vertragslose Ausland weiter durchgeführt, besteht in Deutschland auch weiterhin ein Versicherungsschutz.

Im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf die ihnen von der deutschen Krankenversicherung zustehenden Leistungen. Gleiches gilt für die familienversicherten Angehörigen nach § 10 SGB V, die den Arbeitnehmer ins Ausland begleiten oder ihn dort besuchen. Dieser Anspruch des Beschäftigten bezieht sich auf die Art der Leistungen, also auch dann, wenn die Kosten hierfür im Ausland erheblich höher sind als in Deutschland (wie beispielsweise in den USA). Die Krankenkasse wiederum erstattet dem Arbeitgeber die von ihm verauslagten Kosten bis zu der Höhe, in der sie im Inland entstanden wären

Muss ein Mitarbeiter z. B. die private Krankenversicherung selbst bezahlen, wenn er vom Arbeitgeber nach z. B. Kanada entsendet wird? Für viele entstehen hier privat mehr Kosten. Welche Rechte hat der Arbeitgeber, dies für den Mitarbeiter zu bestimmen?

Anders als bei Urlaubsreisen ist bei dienstlichen Aufenthalten im Ausland der Arbeitgeber in der Pflicht, für Behandlungskosten aufzukommen (§ 17 SGB V). Zwar erstattet die jeweilige Krankenkasse anschließend Kosten bis zu der Höhe, die eine vergleichbare Behandlung im Inland gekostet hätte - dennoch können Kosten übrig bleiben. Verbraucherschützer empfehlen selbst für Reisen ins europäische Ausland, wo die Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) gilt, den Abschluss einer privaten Auslandsreisekrankenversicherung. Der Arbeitgeber kann den Mitarbeiter um den Abschluss einer privaten Auslandsreisekrankenversicherung bitten, die Prämiengebühren übernehmen und im Krankheitsfall in Vorleistung gehen.

Wichtig: Bei der Wahl der Versicherung ist es entscheidend, dass berufliche Dienstreisen ebenfalls abgesichert sind, beispielsweise durch Tarife der Enivas Krankenversicherung, dem Kooperationspartner der Techniker.

Eine Alternative sind Dienstreiseversicherungen, die Arbeitgeber abschließen und mit denen sie auch andere Risiken absichern können. Wer als Arbeitgeber mehrere Mitarbeiter entsendet, kann über Gruppenversicherungen Aufwand und Kosten im Zaum halten.

In den Formularen für eine Entsendung der DVKA wird erfragt, ob in den letzten fünf Jahren im Ausland gearbeitet wurde. Was sind die Hintergründe für diese Frage?

Eine Ausnahmereinbarung kann aus deutscher Sicht für den konkret vorgesehenen Zeitraum des Auslandseinsatzes, jedoch für längstens fünf Jahre, geschlossen werden. Eine Verlängerung um maximal drei Jahre kann in Betracht kommen, wenn die besonderen Umstände des Einzelfalls dies rechtfertigen.

Alle Entsendezeiträume werden auf die Dauer, für die Ausnahmereinbarungen längstens geschlossen werden, angerechnet. Insofern ist es für die maximale Zeit von fünf Jahren wichtig, ob in der Vergangenheit bereits Entsendungen vorlagen. Dies gilt nicht, wenn zwischen dem Ende der Entsendung und dem Zeitraum, für den eine Ausnahmereinbarung geschlossen werden soll, mehr als zwölf Monate liegen.

Kann im Falle einer Doppelversicherung im vertragslosen Ausland bei Krankheit des Mitarbeiters aus beiden Versicherungen eine Erstattung geltend gemacht werden?

Ja, sofern die tatsächlichen Kosten der Leistungen nicht überschritten werden. Trägt der ausländische Versicherungsträger bereits die Kosten in voller Höhe, ist eine zusätzliche Erstattung in Deutschland ausgeschlossen.

Ein Arbeitnehmer arbeitet dauerhaft in einem EU-Ausland für ein deutsches Unternehmen. Es gilt das Recht des EU-Landes. Aber was ist in diesem Fall für den deutschen Arbeitgeber zu tun? Welche Meldungen muss er machen?

Diese Frage kann nur der ausländische Versicherungsträger beantworten, da es innerhalb der EU kein einheitliches Melde- und Beitragsverfahren zur Sozialversicherung gibt.

Sind Gesellschafter-Geschäftsführer auch A1-pflichtig?

Ja, hierbei ist es egal, ob sie vom sozialversicherungsrechtlichen Status her als Arbeitnehmer oder als Selbstständiger im Ausland tätig werden.

Seite 42: ab wann gilt ein Arbeitnehmer als entsandt, und ab wann ist ein Arbeitsvisum notwendig?

Eine Entsendung gilt bereits ab dem ersten Tag der Arbeitsaufnahme in Großbritannien. Für Besuche unter sechs Monaten können Staatsangehörige der EU- und EWR-Staaten sowie der Schweiz ohne Visum einreisen. Über Details informiert die britische Regierung unter www.gov.uk.

Was ist bei einer Fehlermeldung seitens der Krankenkasse zu tun? Beispielsweise mit dem Ablehnungsgrund: Grund: 11 = Persönlicher Geltungsbereich nicht erfüllt (Staatsangehörigkeit)

Diese Frage kann am besten mit der Krankenkasse des Arbeitnehmers (Einzugstelle) geklärt werden.

Beantragung einer A1-Bescheinigung nach dem 30. Juni 2023: Gibt es schon Neuigkeiten zu der Neuentwicklung einer Ausföüllhilfe nach § 95a SGB IV durch den Gesetzgeber, mit der man ab diesem Zeitpunkt den Meldeverpflichtungen nachkommen kann?

Die Krankenkassen stellen in Abstimmung mit den anderen Sozialversicherungsträgern seit Jahren freiwillig die Ausföüllhilfe sv.net für die elektronische Datenübermittlung zur Verfügung. Mit der neuen Regelung nach § 95a SGB IV werden der Umfang der Übermittlung und das Verfahren zur Nutzung gesetzlich abgesichert. Dazu wird eine neue Ausföüllhilfe ab Sommer 2023 angeboten.

Das Gesetz stellt nach § 95a SGB IV sicher, dass die Sozialversicherungsträger dauerhaft den Arbeitgebern und auch den Selbstständigen für den elektronischen Datenaustausch nach SGB IV und dem Aufwendungsausgleichsgesetz insbesondere für Meldungen, Beitragsnachweise, Bescheinigungen und Anträge eine allgemein zugängliche, elektronisch gestützte und systemgeprüfte Ausföüllhilfe zur Verfügung stellen. Die Ausföüllhilfe führt keine Berechnungen zur Ermittlung der erforderlichen Angaben durch. Im kleinen Umfang werden die Nutzer der neuen Ausföüllhilfe ab 2024 an den Kosten der Datenübermittlung der ansonsten aus Beitragsmitteln finanzierten Angebote beteiligt.

Insbesondere kleinere Betriebe sind den Anforderungen nur begrenzt gewachsen, voll-elektronisch im Dialog erreichbar zu sein und alle Daten aus Sozialversicherungsmeldungen einschließlich der Entgeltdaten elektronisch vorzuhalten sowie für einen Abruf bereit zu stellen. Mit der neuen Ausföüllhilfe wird vorrangig für Kleinstarbeitgeber (bis max. 10 Arbeitnehmer) ein Angebot geschaffen, diese Daten in einem zentralen, sicheren Datenspeicher vorhalten zu können. Diese Daten können später auch für die elektronische Betriebsprüfung genutzt werden.

Die neue Ausföüllhilfe soll ab dem 1. Juli 2023 für den produktiven Betrieb freigegeben werden. sv.net steht in einer Übergangszeit weiterhin allen Benutzern im uneingeschränkten Leistungsumfang bis zum 31. Dezember 2023 zur Verfügung. Ab Juli 2023 starten die ersten Benutzer als Pilot-Anwender in den Produktionsbetrieb. Danach wird die neue Ausföüllhilfe für alle Benutzer freigegeben.

Muss man auch für das Transitland eine A1-Bescheinigung stellen, beispielweise Arbeiten in Frankreich, Anreise mit dem Auto über Belgien?

Entscheidend ist, ob die berufliche Tätigkeit bei Durchreisen durch Transitländer tatsächlich ausgeübt wird. Ist dies nicht der Fall, wird keine A1-Bescheinigung für den betreffenden Staat benötigt. Dienstliche Telefongespräche oder E-Mails während des Transits sind marginal und bleiben außer Betracht.

Beispiel:

Wenn ein Monteur, der seine Beschäftigung in Deutschland ausübt, einen Auftrag oder eine befristete Tätigkeit in Italien übernimmt und hierfür mit dem Auto von München über Österreich zu seinem Zielort in Mailand fährt, benötigt er für Österreich keine A1-Bescheinigung, weil er seine Tätigkeit dort nicht ausübt.

Ein LKW-Fahrer, der von Deutschland über Österreich nach Italien fährt, um dort Ware auszuliefern, übt hingegen seine Tätigkeit, den Transport von Gütern, auch während der Durchfahrt durch Österreich aus. Er benötigt die A1-Bescheinigung deshalb nicht nur für Italien, sondern auch für Österreich.

Die Übergangsregelungen nach Corona bis 30. Juni 2023 gelten nur, wenn es keine individuelle Regelung mit dem Mitarbeiter gibt. Wenn es eine Betriebsvereinbarung gibt, dass der Mitarbeiter bis zu drei Tage/Woche Homeoffice (auch im Ausland) machen darf, gelten die Übergangsregelungen dann?

Für Grenzgänger, die vorübergehend ganz oder teilweise zuhause arbeiten, gibt es bis zum 30. Juni 2023 keine Änderungen in Bezug auf das Sozialversicherungsrecht. Eine A1-Bescheinigung ist nicht erforderlich. Lediglich dann, wenn im Wohnstaat tatsächlich ein Nachweis über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften gefordert werden sollte, kommt die Ausstellung einer A1-Bescheinigung - unter Hinweis auf Artikel 12 Abs. 1 VO (EG) 883/04 (Entsendung) - in Betracht. Hintergrund hierfür ist, dass die Beschäftigung im Wohnmitgliedstaat vorübergehend und in Übereinstimmung mit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers erfolgt. Dies gilt ungeachtet des Umstands, dass der „andere Mitgliedstaat“ der Wohnstaat ist. Eine Verlängerung über diesen Zeitraum hinaus ist nach derzeitigem Stand nicht geplant, die Übergangsregelung endet ab dem 1. Juli 2023.

Was muss ein Selbstständiger melden und wie, wenn er keine eigenen Mitarbeiter beschäftigt hat, bzw. wenn er mit tätig wird?

Auch Selbstständige benötigen für eine Tätigkeit im EU-Ausland eine A1-Bescheinigung. Sofern der Selbstständige privat krankenversichert ist, stellt die Deutsche Rentenversicherung die Bescheinigung aus. Der Antrag ist maschinell – ggf. unter Nutzung von sv.net – zu stellen.

Können A1-Bescheinigungen auch beantragt werden für Zeiträume, die schon in der Vergangenheit begonnen haben - aber noch andauern?

Ja, dies sollte sogar umgehend geschehen damit die Arbeitnehmer im Ausland keine Schwierigkeiten bekommen.

Unter Umständen führt der fehlende Nachweis dazu, dass der Arbeitnehmer sofort die Arbeit niederlegen muss oder erst gar nicht Zutritt zu einem Gelände erhält. Auch über die sofortige Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen wird berichtet. Einige Länder wie Frankreich und Österreich haben ihre Kontrollen massiv ausgeweitet.

In einzelnen Ländern wird der Nachweis als Teil der arbeitsrechtlichen Meldepflicht angesehen und es drohen zusätzlich Bußgelder.

Sind die gesetzlichen Vorgaben einer Entsendung erfüllt, gilt das deutsche Sozialversicherungsrecht - auch wenn die A1-Bescheinigung noch nicht ausgestellt ist. Allerdings kann es in einigen Ländern und in bestimmten Branchen passieren, dass das Fehlen einer A1-Bescheinigung geahndet wird.

Ich konnte leider unter Ausstrahlung bzw. Meldepflicht bei Entsendung auf der TK-Seite nichts finden. Bitte den Link noch einmal zur Verfügung stellen.

<https://www.tk.de/firmenkunden/versicherung/tk-service-ausland/aufgaben-vor-der-entsendung/informationen-zu-entsendelaendern-2038414>

oder unter firmenkunden.tk.de mit der Suchnummer 2038414

Wie sieht es denn bei Workation aus? Ein Mitarbeiter möchte in seinem Urlaubsland eine Woche vor bzw. nach dem Urlaub über einen Remote-Arbeitsplatz arbeiten. Auf Anfrage beim Arbeitgeberservice der TK wurde mir mitgeteilt, dass eine A1-Bescheinigung hier falsch ist, da die Tätigkeit im Ausland nicht vom Arbeitgeber veranlasst wird, sondern auf Wunsch des Arbeitnehmers. Wie können die Arbeitgeber hier vorgehen?

Es ist mit Zustimmung des Arbeitgebers Workation im Ausland möglich. In diesem Fall hat der Arbeitgeber dann auch die Anträge auf Entsendung zu stellen.

https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/faq_1/faq_1.html:

Kann eine Entsendung vorliegen, wenn die Initiative für den Auslandsaufenthalt von mir und nicht von meinem Arbeitgeber ausgeht?

Werden Sie unter den zuvor beschriebenen Rahmenbedingungen Ihre Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat, Abkommenstaat oder im vertragslosen Ausland ausüben, schließt die Tatsache, dass die Beschäftigung im anderen Staat aufgrund Ihrer Initiative (der abhängig beschäftigten Person) erfolgt, eine Entsendung nicht zwingend aus. So ist es zwar für eine Entsendung unerlässlich, dass die beschäftigte Person weiterhin dem Direktionsrecht des deutschen Arbeitgebers unterliegt. Dies ist jedoch gegeben, wenn der Arbeitgeber mit der vorübergehenden Auslandstätigkeit einverstanden ist, er die von Ihnen erbrachte Leistung entgegennimmt und er sie durch Fortzahlung des vereinbarten Gehalts vergütet. Aus welchem Grund der Arbeitgeber sein Direktionsrecht auf diese Weise ausübt, ist für die Prüfung einer Entsendung irrelevant. Sofern sich eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer vorübergehend in einem anderen Staat aufhält und dort einer Beschäftigung für den deutschen Arbeitgeber im Home Office oder im Rahmen der mobilen Arbeit nachgeht, kann eine Entsendung somit unter Berücksichtigung der einschlägigen Rechtsgrundlagen in Betracht kommen.

Ergänzend möchten wir darauf hinweisen, dass bei einer Tätigkeit, die nicht vorübergehend, sondern gewöhnlich im Home-Office bzw. im Rahmen der mobilen Arbeit in mehr als einem Mitgliedstaat ausgeübt wird, die Voraussetzungen nach Artikel 13 VO (EG) 883/04 zu prüfen sind. Hinweise finden Sie ebenfalls in den FAQ unter „Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten“

**Erkrankung während einer Entsendung:
In meinem Fall ist eine Angestellte während einer Entsendung erkrankt und hat nun die Arztrechnungen bei uns eingereicht. Laut Homepage der TK, muss der Arbeitgeber erstmal die Kosten erstatten. Anschließend müssen die Belege dann bei der Krankenversicherung eingereicht werden, welche dann wiederum zumindest anteilig an den Arbeitgeber erstattet werden. Wie und wo können wir uns die Kosten bei der Krankenversicherung zurückholen? Gibt es Anträge dafür und welche Abteilung in der Krankenversicherung ist dafür zuständig?**

Es gibt für die Kostenerstattung keinen gesonderten Antrag. Die Abrechnungsbelege können formlos mit folgenden Informationen bei der TK eingereicht werden:

Name des Kunden,
Versicherungs-/Rentenversicherungsnummer,
Beschreibung der Leistungen (wenn nicht direkt erkennbar).

Kommunikationsdaten:

Techniker Krankenkasse, 20905 Hamburg

Mail: ambulant@tk.de

Telefon: 040 - 460 62 02 00