

FAQ des Webinars "Ausland und Entsendung"

Folie 7: Wo findet man die entsprechenden Informationen, welche Länder keinen Vertrag haben (vertragsloses Ausland)?

Zum vertraglosen Ausland gehören alle Länder außerhalb der EU, EWR sowie der Schweiz (siehe Folien 33 und 34) und mit denen Deutschland kein Sozialversicherungsabkommen hat (siehe Folien 49 und 50). Eine separate Aufstellung über die Länder, welche als vertragsloses Ausland gelten, gibt es nicht; eine Zuordnung erfolgt somit über das Ausschlussprinzip.

Folie 16: Wenn ich für Mitarbeiter im Home-Office eine A1-Bescheinigung ausstelle, muss ich dann zwingend die Adresse seiner Wohnung im Ausland angeben? Aktuell machen wir das nicht, da es in unserer Software kein Pflichtfeld ist. Das ist auch im SV-Meldeportal kein Pflichtfeld.

Die Nennung der Anschrift im Beschäftigungsstaat ist freiwillig. Die Angabe der Wohnanschrift des Arbeitnehmers im Antrag ist jedoch verpflichtend.

Folie 17/19: Über welchen Zeitraum werden die 25% ermittelt? Über eine Woche, einen Monat oder ein Kalenderjahr?

Es ist eine vorausschauende Betrachtung (durch den Arbeitgeber) für 12 Monate vorzunehmen, in welchem Umfang und in welchem Staat die Tätigkeit der Person im Home-Office ausgeübt wird.

Folie 20: Dann müssen auch keine Beiträge zur Sozialversicherung abgeführt werden oder nur für manche Zweige?

Liegt eine Beschäftigung im Ausland vor, ohne dass es sich um eine Entsendung handelt, sind nach deutschem Sozialversicherungsrecht keine Beiträge in Deutschland zu entrichten.

Frage zu Telearbeit bei Antragsstellung bei DVKA: Haben die Mitarbeitenden bei Telearbeit mittels Kalender zu dokumentieren, wann sie im Wohnsitzstaat bzw. im Arbeitgeberstaat waren?

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschluss vom 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21), festgestellt, dass in Deutschland die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist. Arbeitgeber sind nach § 3 Absatz 2 Nummer 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Damit hat das BAG verbindlich entschieden, dass das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019 (EuGH Rs. 55/18 CCOO) auch von den deutschen Arbeitgebern zu beachten ist. Der EuGH hat entschieden, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die täglich geleistete Arbeitszeit eines jeden Arbeitnehmers gemessen werden kann. Somit wurden alle Mitglieder der Europäischen Union verpflichtet, die darin enthaltenen Vorgaben in nationales Recht umzusetzen. Aus diesem Grund besteht die Verpflichtung zur Arbeitszeitaufzeichnung in allen Mitgliedstaaten. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber sowohl die Arbeitszeit in Deutschland als auch die im Home-Office im Ausland aufzeichnen muss.

Wo kann ich mich zur Frage der Sozialversicherungspflicht im Falle von Beschäftigten aus dem vertragslosen Ausland („Indische Beschäftigte“) in Telearbeit bzgl. der Sozialversicherungspflicht in Indien wenden? Wie werden da die Beiträge abgeführt?

Die DVKA hält eine Vielzahl von Broschüren zu einzelnen Ländern auf ihrer Internetseite bereit. Hier findet man auch eine Broschüre „Arbeiten in Indien“: www.dvka.de/media/dokumente/merkblaetter/arbeiten_im_ausland/Arbeiten_Indien.pdf

Wenn Ihr Beispiel-Mitarbeiter, der in den Niederlanden wohnt und in Deutschland angestellt ist, dieser teilweise in Deutschland und teilweise im Home-Office tätig ist, in Deutschland bzw. EU-weit aber auch auf Dienstreisen ist, also nicht am Dienststandort: Wie werden dann diese Arbeitstage gesehen?

Das multilaterale Rahmenübereinkommen verweist hier auf die grundsätzlich geltenden Bestimmungen bei der Festlegung des Sozialversicherungsrecht für Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehr Staaten arbeiten.

„Gewöhnlich“ bedeutet hier, dass die betreffende gleichzeitig oder abwechselnd eine oder mehrere Tätigkeiten in zwei Mitgliedstaaten für denselben Arbeitgeber ausübt. Für diese Bewertung ist relevant, ob vorausschauend betrachtet damit zu rechnen ist, dass im Laufe der kommenden 12 Kalendermonate Arbeitsperioden in zwei Mitgliedstaaten mit einer gewissen Regelmäßigkeit aufeinanderfolgen werden.

Hinsichtlich der Berechnung des im Wohnstaat ausgeübten maximal möglichen Anteils der Beschäftigung von 49,99% ist die voraussichtliche Sachlage in den folgenden 12 Kalendermonaten zu berücksichtigen. Die Beurteilung soll sich folglich möglichst auf einen Zeitraum von 12 Kalendermonaten beziehen und auf nach bestem Wissen und Gewissen gemachten Angaben beruhen. Als Berechnungsgrundlage dient dabei die Gesamtheit der Tage, an denen planmäßig gearbeitet werden soll – also alle Tage, an denen Beschäftigte zu arbeiten haben abzüglich des Urlaubs. Da Beschäftigte an Urlaubstagen ihrem Arbeitgeber nicht zur Verfügung stehen, gelten diese nicht als Arbeitszeit und bleiben entsprechend außen vor. Der Anteil der im Wohnstaat erbrachten Arbeit errechnet sich folglich aus der tatsächlichen Arbeitszeit im Wohnstaat im Verhältnis zu der tatsächlichen gesamten Arbeitszeit. Die Lage der Urlaubstage kann somit den Anteil der Telearbeit im Wohnstaat beeinflussen.

Im Gegensatz dazu haben ungeplante Abwesenheitszeiten - insbesondere aufgrund von Krankheit – keine Auswirkung auf eine bereits vorgenommene Berechnung. Ob eine Arbeitsunfähigkeit an einem Tag mit Telearbeit oder an einem Arbeitstag im Büro des Arbeitgebers eingetreten ist, ändert eine getroffene Entscheidung folglich nicht. Arbeitsunfähigkeiten können somit nicht zur Folge haben, dass die Grenze von 49,99% nachträglich überschritten wird.

Gelegentliche, spontane Dienstreisen sind unschädlich für die Anwendung des Rahmenübereinkommens. Für sie sind jeweils im Rahmen von Entsendungen die A1-Bescheinigungen zu beantragen. Sind solche Arbeiten jedoch regulärer Bestandteil des Arbeitsplatzes und finden somit gewöhnlich statt, greift die multilaterale Rahmenübereinkommen in Gänze nicht.

Was ist mit dem 5. Zweig der Sozialversicherung: Berufsgenossenschaftliche Versicherung?

Im EU-Ausland bestehen Leistungsansprüche bei einem Arbeitsunfall weiter, wenn die gesetzlichen Kriterien der Entsendung erfüllt sind und eine Ausstrahlung des Sozialversicherungsrechts erfolgt.

Gelten die Regeln der Ausstrahlung nicht, haben zahlreiche Berufsgenossenschaften separate Auslandsversicherungen inklusive Unfallversicherungsschutz geschaffen.

Informationen zum Schutz im Ausland sowie zu freiwilligen Auslandsversicherungen erhalten Arbeitgeber unter anderem bei folgenden Berufsgenossenschaften (BG):

- BG Nahrungsmittel und Gastgewerbe - bgn.de
- BG Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse - bgetem.de
- BG Handel und Warenlogistik - bghw.de
- BG für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege - bgw-online.de
- Verwaltungs-BG - vbg.de
- Unfallversicherung Bund und Bahn - uvbund-bahn.de
- BG BAU - bgbau.de
- BG Holz und Metall - bghm.de
- BG Rohstoffe und chemische Industrie - bgrci.de
- BG Verkehrswirtschaft, Post-Logistik und Telekommunikation - bg-verkehr.de

Die Richtlinien, Anmeldevordrucke und weitere Details sind auf den Internetseiten der Berufsgenossenschaften zu finden.

Benötigen duale Studenten für das Auslandssemester auch eine A1-Bescheinigung?

Duale Studenten gelten als zur Berufsausbildung Beschäftigte und sind somit Arbeitnehmer. Bei einem Auslandssemester im EU-Ausland benötigen sie eine A1-Bescheinigung.

Wie ist das mit einem Werkstudierenden, der ein Auslandssemester einlegt und aus dem EU-Ausland weiter mobil für den deutschen Arbeitgeber tätig ist? Das sind dann ja ca. 40 % in den folgenden 12 Monaten.

Bei einer vorübergehenden Ausübung der Beschäftigung außerhalb des Staates, in dem die Beschäftigung gewöhnlich ausgeübt wird, bleiben die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit dieses Staats weiter anwendbar, wenn bestimmte Voraussetzungen bei der Ausübung der Arbeit im anderen Mitgliedstaat erfüllt sind.

Die entsprechende Entsenderegel sieht vor, dass

- die betreffende Person im anderen Staat für ihren in Deutschland ansässigen Arbeitgeber tätig ist,
- die voraussichtliche Dauer der Entsendung 24 Monate nicht überschreiten wird,
- die Person keine andere entsandte Person ablöst,
- für sie unmittelbar vor der Entsendung mindestens einen Monat die deutschen Rechtsvorschriften gegolten haben und
- ihr Arbeitgeber gewöhnlich in Deutschland tätig ist.

Die Tatsache, dass zum Beispiel im Rahmen eines Studiums oder einer „Workation“ die Beschäftigung im anderen Staat aufgrund der Initiative der beschäftigten Person ausgeübt wird, schließt eine Entsendung nicht 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 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 der Arbeitnehmer sich also 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 sozialversicherungsrechtliche Entsendung somit unter Berücksichtigung der einschlägigen Rechtsgrundlagen in Betracht kommen. Als Nachweis kann eine A1-Bescheinigung beantragt werden. Es empfiehlt sich, hinsichtlich der Befristung eine schriftliche Vereinbarung zu schließen.

Ich habe gehört, dass Beamte und Beschäftigte bei in Deutschland ansässigen öffentlichen Arbeitgebern nicht vom Multilateralen Rahmenübereinkommen erfasst sind. Heißt das, dass es bei diesem Personenkreis keine Rolle spielt, wie viel Prozent im Home-Office gearbeitet wird? Also bei denen wird auf jeden Fall deutsches Sozialversicherungsrecht angewandt?

Der Anwendungsbereich des multilateralen Rahmenübereinkommens ist auf den großen Personenkreis der „klassischen“ beschäftigten Grenzgänger, die in der Regel vor der Ausweitung der Telearbeit im Büro ihres Arbeitgebers im anderen Staat gearbeitet haben, zugeschnitten worden. Die Vereinbarung sollte möglichst einfach gehalten werden, um vielen Mitgliedstaaten eine Unterzeichnung zu ermöglichen.

Sie gilt daher nicht für Personen, die

- im Wohnstaat gewöhnlich eine andere Tätigkeit als grenzüberschreitende Telearbeit ausüben und/oder
- gewöhnlich eine Tätigkeit außerhalb des Wohnstaats bzw. des Staates, in dem der Arbeitgeber ansässig ist (bspw. in einer Niederlassung in einem anderen Staat), ausüben.

Zudem gilt sie nicht für Personen, die selbstständig sind. Auch Beamte bzw. Beschäftigte bei in Deutschland ansässigen öffentlichen Arbeitgebern sind nicht erfasst vom multilateralen Rahmenübereinkommen.

Für Personen, die in Deutschland als Beamte beschäftigt sind und die ihre Beschäftigung vorübergehend oder gewöhnlich in einem anderen oder in mehreren Mitgliedstaaten ausüben, gelten nach Artikel 11 Absatz 3 Buchstabe b VO (EG) 883/2004 insgesamt die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit – und zwar unabhängig davon, ob eine Befristung vorliegt, wie hoch der Anteil ist oder in welcher Form die Beschäftigung dort ausgeübt wird (z.B. in Form von Telearbeit im anderen Mitgliedstaat). Diese Regelung gilt auch für Beamten gleichgestellte Personen. Hierunter sind Beschäftigte des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände sowie der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zu verstehen, sofern für sie unmittelbar vor der Beschäftigung im anderen Mitgliedstaat die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gegolten haben.

Wie ist „Tätigkeit“ im Rahmen einer Ausstrahlung definiert? Gilt das z.B. auch für Betriebsausflüge?

Damit die Voraussetzungen für den Versicherungsschutz während Betriebsfeiern und -ausflügen erfüllt sind, muss

- es sich um eine Veranstaltung des Arbeitgebers handeln
- das Unternehmen die Veranstaltung mit dem Ziel durchführen, das Betriebsklima zu stärken und die Verbundenheit der Beschäftigten untereinander zu fördern
- muss die Unternehmensleitung oder ihr Beauftragter an der Gemeinschaftsveranstaltung teilnehmen
- die Veranstaltung allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Unternehmens offen stehen

Entsprechendes gilt, insbesondere bei großen Unternehmen, wenn kleinere Organisationseinheiten eine Gemeinschaftsveranstaltung durchführen und die Leitung dieser Untereinheit als Veranstalter fungiert. Aber auch dafür ist das Einverständnis mit der Unternehmensleitung erforderlich. Es kann sich aus direkter Absprache oder aus der gelebten Unternehmenskultur ergeben. In diesem Fall ist es nicht erforderlich, dass die Unternehmensleitung an der Veranstaltung teilnimmt, sondern die Teilnahme der Leitung der Organisationseinheit ist ausreichend. Geschützt ist neben der Teilnahme an der Veranstaltung auch der Hin- und Rückweg der Teilnehmer. Ein Arbeitsunfall liegt aber beispielsweise dann nicht vor, wenn der Unfall allein auf den genossenen Alkohol zurückzuführen ist oder sich bei einer privaten Unterbrechung des Heimwegs ereignet. Eine solche private Unterbrechung des Heimwegs wäre z. B. das Aufsuchen einer Gaststätte, um mit ein paar Kolleginnen und Kollegen weiter zu feiern. Sofern der Betriebsausflug die zuvor genannten Voraussetzungen erfüllt, ist bei einem Ausflug ins europäische Ausland für jeden teilnehmenden Arbeitnehmer eine A1-Bescheinigung zu beantragen.

Bei einer Entsendung ist doch nicht nur die A1-Bescheinigung erforderlich. Der Arbeitnehmer muss doch auch im jeweiligen Land angemeldet werden, oder hat sich hier etwas geändert?

Einige EU-Länder haben entsprechende nationale Gesetze erlassen und Systeme zur elektronischen Anmeldung eingerichtet, um die in der Entsenderichtlinie definierten Regelungen einhalten zu können. Weitere Infos sind auf den Folien 42 und 43 dargestellt.

Ein Werkstudent wird auf Dienstreise nach Schweden entsendet. Erstellt dann die Krankenkasse die A1-Bescheinigung, obwohl keine Krankenversicherungspflicht vorliegt auf Grund des Werkstudentenprivilegs? Oder benötigt der Werkstudent keine A1-Bescheinigung?

Eine A1-Bescheinigung wird auch in diesem Fall benötigt. Ansprechpartner für die Beantragung ist die gesetzliche Krankenkasse des Studenten, bei der er gegebenenfalls familienversichert oder in der Krankenversicherung der Studenten (KVdS) versichert ist. Sollte der Student privat krankenversichert sein, so kann die A1-Bescheinigung bei der Deutschen Rentenversicherung beantragt werden.

Folie 35: Wir entsenden Mitarbeiter von Deutschland nach Portugal. Sie fliegen mit dem Flieger ab/an Prag. Muss ich zwei A1-Bescheinigungen beantragen: Eine für den Abflug-Tag in Tschechien und noch eine für den Aufenthalt in Portugal beantragen?

Da auch die Hin- und Rückreise mit zur Arbeit gehören ist eine A1-Bescheinigung auch für Tschechien zu beantragen.

Folie 38: Was muss ein Arbeitgeber tun, wenn sein Arbeitnehmer früher als vorher gemeldet über A1 zurückkommt?

Ändern sich während einer Entsendung die Bedingungen - beispielsweise bei einer vorzeitigen Beendigung des Auslandseinsatzes - muss der Arbeitgeber umgehend den Sozialversicherungsträger darüber informieren. Dies gilt auch für den Fall, dass eine Entsendung länger als zwei Monate lang unterbrochen wird, da für diesen Zeitraum Sozialversicherungspflicht nach deutschem Recht besteht. Im elektronischen A1-Antrag muss der Arbeitgeber ausdrücklich erklären, dass er der Informationspflicht nachkommt.

Muss die A1 in Papierform oder genügt es diese als Dokument auf dem Handy mitzuführen?

Auch wenn es in Deutschland seit dem 1. Januar 2021 keine Pflicht zum Ausdruck der Bescheinigung mehr gibt (§ 106 SGB IV): Es wird Beschäftigten empfohlen, die A1-Bescheinigung bei Reisen in EU-Staaten zusätzlich ausgedruckt mitzuführen. Bei Kontrollen im Ausland kann der Nachweis gegebenenfalls in Papierform angefordert werden. Der Ausdruck ist die Original-A1-Bescheinigung und kann schwarz-weiß oder in Farbe erfolgen; ein Farbdruk vermeidet jedoch mögliche Akzeptanzprobleme im Ausland.

Unter welchen Voraussetzungen kann eine A1-Bescheinigung für 24 Monate beantragt werden?

Die A1-Bescheinigung gilt grundsätzlich für die Dauer des Einsatzes im Ausland, maximal für den Zeitraum von 24 Monaten.

Muss ich auch für den nicht-europäischen Bereich eine A1-Bescheinigung mitführen? Falls ja, wer ist dann für die Ausstellung zuständig? (Krankenkasse, Rentenversicherung?)

Die A1-Bescheinigung gilt nur im europäischen Ausland (EWR-Staaten und Schweiz); für alle anderen Länder gibt es keine A1-Bescheinigung.

Wird im Rahmen der Workation auch eine Entsendebescheinigung benötigt? Z.B. wenn ein Mitarbeiter seinen Urlaub in Taiwan/Kolumbien verlängert und von dort aus arbeitet? Gibt es eine maximale Entsendedauer für Entsendungen ins nicht-europäische Ausland?

Ja, da aufgrund des Territorialprinzips kein sozialversicherungsrechtlicher Schutz in Deutschland besteht.

Müssen A1-Bescheinigungen auch für reine Messe- oder Konferenzbesuche beantragt werden, wo von denjenigen keine Vorträge gehalten oder Messestände betreut werden? Kennen Sie diese neue Bestimmung zu A1: Bei kurzfristigen oder kurzzeitigen (bis zu sieben Tagen) Dienst- oder Geschäftsreisen kann die A1-Bescheinigung im Bedarfsfall nachträglich beantragt werden. (Hinweis des BMAS)

Die Handlungsempfehlung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zeigt zwar die Möglichkeit einer ausnahmsweise im Nachhinein ausgestellten A1-Bescheinigung auf, es empfiehlt diese aber nicht und stellt sie auch nicht als gleichrangige Alternative dar. Grundsätzlich ist die A1-Bescheinigung vor jedem – auch bei kurzfristigen – Auslandseinsätzen im Vorhinein zu beantragen. Der praktische Leitfaden der Verwaltungskommission beschreibt zu Artikel 15 Absatz 1 VO (EG) 987/2009 das Verfahren (Ziffer 11, S. 14) wie folgt: Ein Unternehmen, das einen Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat entsendet..., muss sich an den zuständigen Träger im Entsendestaat wenden. Dies sollte, wenn irgend möglich, vor der Entsendung geschehen.

Wurde die Dauer einer Entsendung innerhalb der EU geändert? Ich hatte hier ein Maximum von 24 Monaten im Kopf.

Die A1-Bescheinigung gilt grundsätzlich für die Dauer des Einsatzes im Ausland, maximal für den Zeitraum von 24 Monaten.

Wie verhält es sich mit einer Mitarbeiterin, die Ihren Ehemann in die USA für drei Jahre begleiten möchte und für unser Unternehmen (Sitz in Deutschland) weiter im Rahmen von Homeoffice arbeiten möchte? Das Sozialversicherungsrecht der USA ist einschlägig, da die Tätigkeit mehr als 50% erfasst. Kann ich einen Ausnahmeantrag zum Verbleib in der deutschen Sozialversicherung stellen?

Das Sozialversicherungsabkommen mit den USA bezieht sich nur auf den Zweig der gesetzlichen Rentenversicherung. Für alle anderen Sozialversicherungszweige gilt die USA als vertragsloses Ausland. Um weiterhin einen Versicherungsschutz in Deutschland zu gewährleisten, muss die Krankenkasse bzw. bei privat Krankenversicherte die Deutsche Rentenversicherung eine Entsendung und somit die Weiterführung des deutschen Sozialversicherungsrechts feststellen.

Ist ein A1-Antrag in mehreren Mitgliedstaaten nur über den GKV-Spitzenverband oder auch über das Sozialversicherungsmeldepportal möglich?

Die sogenannte Ausnahmerevereinbarung ist bei der DVKA zu beantragen. Die Anträge hierzu, senden Sie bitte an:

GKV-Spitzenverband
DVKA
Postfach 200464
53134 Bonn
Telefax: 0228-9530-601

Muss bei einer Ausnahmescheinigung (max. 5 Jahre) auch eine Anmeldung über die Portale in den jeweiligen Ländern erfolgen?

Die Pflicht zur Anmeldung von Arbeitnehmern im jeweiligen ausländischen Staat sind durch die einzelnen Staaten geregelt und von daher nicht einheitlich verbindlich. Es empfiehlt sich daher auch bei einer Ausnahmerevereinbarung immer auch eine entsprechende Anmeldung im ausländischen Staat vorzunehmen. Weitere Infos sind auf den Folien 42 und 43 dargestellt.

Thema Ausstrahlung: Wir beantragen die A1-Bescheinigung für unseren Mitarbeiter. Um uns vor etwaigen Zusatzkosten für nicht von der deutschen gesetzlichen Krankenversicherung übernommenen Kosten in der ausländischen Krankenversorgung (z.B. Kosten für Intensivstation) zu schützen, möchten wir unseren Mitarbeiter privat krankenversichern. Können wir trotz A1-Bescheinigung die gesetzliche Krankenversicherung auf Anwartschaft umstellen, damit er bei seiner Rückkehr problemlos wieder zu seiner Krankenversicherung zurückkehren kann und ihn nur für diesen Zeitraum ausschließlich privat versichern?

Dies sollte bei der Krankenkasse des jeweiligen Arbeitnehmers erfragt werden.

Wie sind nicht abgedeckte Zweige in Abkommensländern zu behandeln?

Besteht kein Abkommen bzw. werden nicht alle Sozialversicherungszweige erfasst, gelten dann – mangels höherrangigen Rechts – die Regelungen zur Ein- oder Ausstrahlung im Sozialgesetzbuch (§§ 3 und 4 SGB IV); sie gelten für diese Zweige als vertragsloses Ausland.

Muss für die Feststellung der Krankenkasse, dass Sozialversicherungsrecht weiter besteht, ein Antrag gestellt werden? Bspw. Einsatz in Afrika als gesetzlich Versicherter. Folie (57). Wie erfolgt die Feststellung der Krankenkasse in der Praxis?

Wenn die Entsendung und somit Fortgeltung der deutschen Rechtsvorschriften nicht festgestellt wurden, ist der Arbeitnehmer abzumelden, da eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung in Deutschland nicht mehr ausgeübt wird.

Die Krankenkasse stellt die Weitergeltung des deutschen Sozialversicherungsrechts mittels eines Bescheides fest. Wie verhält es sich mit der Sozialversicherungspflicht, wenn während der Entsendung das Gehalt von der ausländischen Niederlassung (vertragsloses Ausland) getragen wird? Ist das dann noch eine Entsendung?

Wird das Entgelt direkt von der ausländischen Niederlassung an den Arbeitnehmer gezahlt, kann man davon ausgehen, dass keine Bindung mehr zum deutschen Arbeitgeber besteht. Zahlt die ausländische Vertretung das Gehalt an den deutschen Arbeitgeber und dieser bringt es zur Auszahlung, bleibt die Bindung zum deutschen Arbeitgeber bestehen.

Ist eine Anmeldung der Dienstreise bei der Krankenkasse auch dann nötig, obwohl mit dem Land (konkret Ukraine) kein Sozialversicherungsabkommen besteht und deshalb keine Entsendebescheinigung ausgestellt werden kann?

Wenn die Entsendung und somit Fortgeltung der deutschen Rechtsvorschriften nicht festgestellt wurden, ist der Arbeitnehmer abzumelden, da eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung in Deutschland nicht mehr ausgeübt wird.

Wie gilt es den A1-Antrag zu stellen, wenn der Aufenthalt im Ausland durch privaten Urlaub unterbrochen wird (der ggf. auch in diesem Land stattfindet)?

Ob Urlaub, Krankheit oder andere Gründe: Die Aussetzung einer Tätigkeit während des Entsendezeitraums stellt keine Unterbrechung einer Entsendung dar. Somit verlängert sich die Entsendung nicht um den entsprechenden Zeitraum. Im Falle einer längeren Aussetzung der Arbeiten steht es aber den Betroffenen frei, die Entsendung zu beenden.

Wird die notwendige Unterbrechung von mindestens zwei Monaten eingehalten, kann der Arbeitgeber eine erneute Entsendung derselben Person oder einer anderen Person veranlassen, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen.

Wie ist es in der Schweiz geregelt? Reicht hier die A1-Bescheinigung oder wird zusätzlich ein EU-Entsendebescheinigung (120-Tage-Bewilligung) benötigt?

Die Schweiz hat mit der EU ein Freizügigkeitsabkommen verabschiedet, nach dem die grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung für bis zu 90 effektive Arbeitstage pro Kalenderjahr erlaubt ist. Es besteht eine Meldepflicht, die Arbeitgeber über eine Anmeldung per Online-Portal erfüllen. In einigen Branchen wie dem Bau-, Gast- und Sicherheitsgewerbe ist schon ab dem ersten Tag eine Meldung fällig. Alle anderen Tätigkeiten müssen erst ab einer Dauer von acht Tagen pro Kalenderjahr angemeldet werden. Ausführliche Informationen erhalten Arbeitgeber auf der Internetseite der Schweizerischen Eidgenossenschaft.

Ist es korrekt, dass Arbeitnehmer mindestens einen Monat in der deutschen Sozialversicherung verbleiben müssen, um ins Ausland entsendet werden zu können? Gilt diese Verordnung für Entsendungen in und außerhalb der EU?

Bei einer Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat gelten die deutschen Rechtsvorschriften insbesondere nur dann, wenn

- der Arbeitnehmer im anderen Mitgliedstaat für seinen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber tätig ist,
- die voraussichtliche Dauer der Entsendung 24 Monate nicht überschreiten wird,
- durch den Arbeitnehmer keine andere entsandte Person abgelöst wird,
- unmittelbar vor der Entsendung mindestens einen Monat die deutschen Rechtsvorschriften gegolten haben und
- der Arbeitgeber gewöhnlich in Deutschland tätig ist.

Ein Zeitraum von einem Monat gilt als ausreichend, um diese Voraussetzung zu erfüllen. Ist er kürzer, muss eine Einzelfallprüfung unter Berücksichtigung aller relevanten Faktoren stattfinden. Die Beschäftigung bei einem beliebigen Arbeitgeber im Entsendestaat erfüllt diese Voraussetzung. Es ist nicht notwendig, dass der Arbeitnehmer in diesem Zeitraum für den Arbeitgeber tätig war, der die Entsendung beantragt. Die Voraussetzung ist auch bei Studierenden oder Rentnern oder anderen Personen erfüllt, die aufgrund ihres Wohnsitzes versichert sind und dem System der sozialen Sicherheit des Entsendestaats angehören.

Was sind die Bußgelder oder Strafen bei Nicht-Mitführung einer A1-Bescheinigung?

Die Bußgelder richten sich nach den Rechtsvorschriften des Staates, in dem der Arbeitnehmer entsandt wird. Hierzu gibt es keinen allgemeingültigen Bußgeldkatalog.