

FAQ des Webinars "Ausland und Entsendung"

Folie 16-17: Kann die Französische Sozialversicherungsspflicht durch die A1-Bescheinigung umgangen werden?

Sofern ein Arbeitnehmer dauerhaft im Homeoffice für einen deutschen Arbeitgeber tätig ist, gilt das Sozialversicherungsrecht des Landes, in dem die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird (hier: das Land, in dem das Homeoffice steht). Dies kann nicht durch eine A1-Bescheinigung umgangen werden, da Voraussetzung für eine Entsendung im Sinne der A1-Bescheinigung die im Voraus getroffene zeitliche Befristung dieser Entsendung gegeben sein muss. Außerdem gelten für eine A1-Bescheinigung noch weitere Kriterien, so darf diese nicht ohne Unterbrechung verlängert werden, so wäre ein eigentlich auf Dauer ausgelegter Homeoffice Arbeitsplatz nur durch Befristung für maximal zwei Jahre möglich.

Folie 18: Gilt das auch, wenn Mitarbeiter neu ins Unternehmen eintreten? Arbeitsort Deutschland ist vorgesehen, aber aufgrund der Pandemie nicht möglich.

Nach EU-Recht unterliegt ein Individualarbeitsvertrag dem Recht des Staates, in dem gewöhnlich die Arbeit verrichtet wird (Artikel 8 der Verordnung (EG) Nr.593/2008). Dies bedeutet, dass bei einem Grenzgänger, der aufgrund von Ausreise- oder Einreisebeschränkungen seiner Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag nicht erfüllen kann, das Recht des Mitgliedstaats maßgeblich ist, in dem er gewöhnlich arbeitet. Gemäß Artikel 7 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union stehen dem Arbeitnehmer die gleichen sozialen und steuerlichen Vergünstigungen zu, wie sie der Mitgliedstaat der Erwerbstätigkeit den inländischen Arbeitnehmern gewährt, deren Freizügigkeitsrechte eingeschränkt sind. Insofern gilt für diesen Arbeitnehmer deutsches Sozialversicherungsrecht, da er nach dem EU-Recht so zu behandeln ist, als hätte er – wie eigentlich geplant – seine Tätigkeit in Deutschland aufgenommen.

Folie 18: Gibt es hierzu eine Rechtsgrundlage?

Artikel 8 der Verordnung (EG) Nr.593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht in Verbindung mit Artikel 7 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union.

Wie verhält es sich mit Remote/mobile Work im Ausland für eine kurze Zeit (z.B. zwei Wochen): Bedeutet das, wenn ein Arbeitnehmer, dessen gewöhnlicher, überwiegender Arbeitsplatz in Deutschland ist und dann für zwei Wochen remote im Ausland arbeitet, dass weiter das deutsche Sozialversicherungsrecht gilt? Gibt es Unterschiede zwischen EU-Land und nicht EU-Land?

Remote Work (in etwa: "Fernarbeit") unterscheidet sich von der Arbeit nur im Homeoffice dadurch, dass sie an jedem beliebigen Ort stattfinden kann. Die Bewertung, welcher Ort bei dieser Art der Tätigkeit als Beschäftigungsort gilt, ist – entsprechend der Vorgaben des § 9 SGB IV – grundsätzlich danach auszurichten, wo die Beschäftigung überwiegend ausgeübt wird. Überwiegend bezieht sich auch hier auf den zeitlichen Umfang der jeweiligen Tätigkeit. Sollte der zeitliche Umfang, der Beschäftigung auf mehreren festen Arbeitsstätten gleich sein, wird aufgrund anderer Kriterien, die den örtlichen Bezug betreffen, der überwiegende Beschäftigungsort ermittelt. Arbeitet der Arbeitnehmer – wie angegeben – überwiegend in Deutschland, so gilt deutsches Sozialversicherungsrecht. In Bezug auf das vertragslose Ausland (also außerhalb der EU / EWR und Schweiz) kann es dazu führen, dass in diesem Land gleichwohl nach dem dortigen Recht eine Pflicht zur sozialen Absicherung besteht.

Gibt es schon Hinweise, ob die DVKA die Sonderregelung über den Zeitraum 30. Juni 2021 für eine vorübergehende Tätigkeit im Ausland verlängern wird?

Bis zum heutigen Tag (20. Mai 2021) hat sich die DVKA noch zu keiner Verlängerung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts, über den 30. Juni 2021 hinaus, öffentlich geäußert.

Wird eine A1-Bescheinigung benötigt, wenn ein Mitarbeiter nicht dauerhaft, sondern z.B. 10 Tage im Jahr, aus dem Homeoffice im EU-Ausland arbeitet?

Ja, sofern es kein Grenzgänger ist, da hier eine Tätigkeit im Ausland ausgeübt wird.

Frage (Folie 23 ff.): Gibt es bestimmte "Reichweiten" (km) in denen der Arbeitnehmer als Grenzgänger angesehen wird?

Anders als im Steuerrecht, gibt es im Sozialversicherungsrecht keine Begrenzung, wie weit der Arbeitnehmer außerhalb Deutschlands wohnt. Die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 bestimmt lediglich, dass ein Grenzgänger in der Regel täglich, mindestens jedoch einmal wöchentlich in sein Wohnland zurückkehrt.

Was sind neben der zeitlichen Befristung die anderen Gründe für eine Ausstrahlung?

Neben einer zeitlichen Befristung muss für eine Ausstrahlung das Weisungsrecht des deutschen Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer – unter Umständen in leicht gelockerter Form – weiterhin bestehen. So muss der deutsche Arbeitgeber z.B. die Arbeitszeit, den Arbeitsort und die Art der Ausübung der Arbeit bestimmen. Auch richten sich die Entgeltansprüche weiterhin gegen den deutschen Arbeitgeber.

Die EU-Verordnung spricht von vier Versicherungszweigen. Was ist mit der Unfallversicherung?

Die Unfallversicherung richtet sich nicht nach dem einzelnen Arbeitnehmer, sondern nach der Art des Betriebes und der Betriebsstätte. Inwieweit Arbeitnehmer im Ausland weiterhin dem Unfallversicherungsschutz unterliegen, sollte beim jeweiligen Unfallversicherungsträger erfragt werden.

Benötigen die Arbeitnehmer noch eine A1-Bescheinigung nach Großbritannien?

Dem Grunde nach kann, da Großbritannien nicht mehr zu EU gehört, keine A1-Bescheinigung ausgestellt werden. Zum Nachweis einer Entsendung wird jedoch zunächst weiterhin eine A1-Bescheinigung ausgestellt.

Was ist zu tun, wenn ich jetzt eine Mitarbeiterin für einen begrenzten Zeitraum nach Großbritannien entsende?

Im Rahmen dieses Handels- und Kooperationsabkommens gelten für Personen, die ab dem 1. Januar 2021 ins Vereinigte Königreich entsandt werden, die bisherigen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit weiter, wenn der Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber entsandt wird, der eine nennenswerte Geschäftstätigkeit im Entsendestaat ausübt und der Einsatz voraussichtlich 24 Monate nicht überschreitet und keine zuvor entsandte Person abgelöst wird. Das bedeutet, dass ein Arbeitnehmer dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegt, wenn er in das Vereinigte Königreich entsandt wird, wenn auch die vorgenannten sonstigen Entsendevoraussetzungen erfüllt sind. Eine entsprechende Bestätigung ist entweder durch die gesetzliche Krankenkasse des Arbeitnehmers oder, bei nicht gesetzlich Krankenversicherten, durch die Deutsche Rentenversicherung bzw. bei Minijobbern durch die Minijob-Zentrale auszustellen.

Eine Frage zu Homeoffice und Telearbeit im Ausland. Sie haben erwähnt, dass, bei geregelten Präsenztagen am Firmensitz weiterhin deutsches Sozialversicherungsrecht gilt. Heißt das genauer, dass unser Mitarbeiter, der mittlerweile in den Niederlanden wohnt, einmal monatlich in den Firmensitz kommt, weiterhin dem Deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegt, ohne entsendet zu sein?

Nein, sofern nicht die besonderen Bestimmungen aufgrund der Corona-Pandemie greifen, ist aufgrund der überwiegenden Beschäftigung im Ausland kein deutsches Recht mehr anzuwenden.

Habe ich es richtig verstanden, dass keine Ausnahmevereinbarungen mehr für UK bei der DVKA gestellt werden kann? D.h. nach 24 Monaten mit A1 wird der Mitarbeiter in UK sozialversicherungspflichtig?

Das Handels- und Kooperationsabkommen enthält keine Rechtsgrundlage für den Abschluss von Ausnahmevereinbarungen. Bei einem vorübergehenden Einsatz im Vereinigten Königreich, bei dem die Voraussetzungen einer Entsendung nicht erfüllt sind, gelten daher nach Artikel 10 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 3 Buchstabe a) des Protokolls über die Koordinierung der sozialen Sicherheit ausschließlich die britischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Folie 40: Muss nur für das Land der Beschäftigung die A1-Bescheinigung beantragt werden, oder auch für Transitländer?

Die A1-Bescheinigung muss für jedes Land mitgeführt werden, in dem der Arbeitnehmer tätig ist. Reist ein Arbeitnehmer nur durch ein Land durch, so ist er dort nicht tätig (z.B. Durchreise durch die Schweiz, um in Italien zu arbeiten). Transportiert er jedoch Waren oder Güter durch ein Land (z.B. als LKW-Fahrer), so ist er dort auch tätig.

Die A1-Bescheinigung muss dann bei der Krankenkasse des Arbeitnehmers entsprechend angefragt werden, korrekt? Ist die Erstellung der A1-Bescheinigungen über die Krankenkassen kostenpflichtig?

Für Arbeitnehmer, die Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse sind, stellt die jeweilige Krankenkasse für das Mitglied die A1-Bescheinigung dem Arbeitgeber kostenfrei elektronisch zur Verfügung.

Gelten die Regelungen von Folie 19 für gewöhnlich in mehreren Staaten Beschäftigte nur bis 30. Juni 2021 oder ebenfalls für 24 Monate?

Bis zum heutigen Tag (20. Mai 2021) hat sich die DVKA noch zu keiner Verlängerung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts, über den 30. Juni 2021 hinaus, öffentlich geäußert. Insofern gilt diese Corona bedingte Ausnahmeregelung nur bis zum 30. Juni 2021 und nicht für 24 Monate.

Wie gehe ich damit um, wenn sich der Zeitraum für die Entsendung ändert?

Sofern sich der Zeitraum für eine Entsendung ändert, sollte sich der Arbeitgeber umgehend – mit dem Bekanntwerden – an die Stelle wenden, die die Entsendung z.B. durch die A1-Bescheinigung bescheinigt hat.

Folie 41: Sollte ein Arbeitnehmer bei einer Entsendung ohne A1-Bescheinigung „erwischt“ werden, wer wird dann mit der Geldbuße konfrontiert, der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber?

Für die ausländische Behörde ist zunächst der Arbeitnehmer derjenige, der ohne einen Versicherungsnachweis gearbeitet hat. Insofern werden zunächst auch die Geldbußen gegen den Arbeitnehmer bzw. gegen den Betreiber des Beschäftigungsortes (z.B. Leiter einer Baustelle) verhängt.

Folie 54: Wer zahlt die Versicherungsbeiträge und Versteuerung im vertragslosen Ausland (bei sog. möglicher Doppelversicherung)?

In Deutschland ist immer der Arbeitgeber Beitragsschuldner gegenüber der Sozialversicherung. Im vertragslosen Ausland richtet sich das nach dem Recht des jeweiligen Staates; insofern kann hier auch der Arbeitnehmer Beitragsschuldner sein.

Folie 58 - Einstrahlung: Wenn der Arbeitnehmer gleich bei Einstellung entsandt wird, ist dies dann mit der A1-Bescheinigung vom ersten Arbeitstag an möglich, auch wenn er erst gar nicht eingereist ist?

Eine Entsendung liegt vor, wenn sich ein in Deutschland beschäftigter Arbeitnehmer auf Weisung seines Arbeitgebers in ein anderes Land begibt, um dort eine Beschäftigung für den deutschen Arbeitgeber auszuüben. Wesentlich ist, dass sowohl vor als auch nach der Auslandsbeschäftigung eine Anbindung zum deutschen Recht besteht. Dies bedeutet, dass der Lebensmittelpunkt des Arbeitnehmers vor der Entsendung ins Ausland in Deutschland bestanden hat und eine Perspektive für eine anschließende Weiterbeschäftigung nach der Auslandsbeschäftigung besteht. Grundsätzlich handelt es sich somit nicht um eine Entsendung, wenn eine Person ohne vorhergehende Beschäftigung in Deutschland eingestellt wird und unmittelbar entsandt wird. Dies gilt allerdings nicht, wenn die Person vor der Einstellung bereits den deutschen Rechtsvorschriften unterlegen hat oder bereits eine hinreichende Beziehung zur deutschen Sozialversicherung hat. Eine weitere Voraussetzung ist, dass die Person nach der Entsendung in Deutschland weiterbeschäftigt wird.

Ist es möglich, dass sich ein Arbeitnehmer bei einer Entsendung ins vertragslose Ausland nur in einzelnen Versicherungszweigen (z.B. nur in der Rentenversicherung, nur in der Arbeitslosenversicherung) versichern lässt?

Die Feststellung einer Entsendung betrifft zunächst komplett die vier Zweige der Sozialversicherung. Sollte der Arbeitnehmer jedoch in Deutschland in einzelnen Zweigen bereits versicherungsfrei sein, so bleibt er dies auch während der Entsendung.

Arbeitnehmer unterliegt dem ausländischen Sozialversicherungsrecht (Saisonarbeitnehmer Landwirtschaft mit A1): Gibt es eine zentrale Stelle, bei der man einsehen kann, für welches Land welche Stelle für die Sozialversicherungsbeiträge zuständig ist?

Hinweise findet man in den Merkblättern, die von der DVKA zu dem jeweiligen Land zur Verfügung gestellt werden.

Kann man eine A1-Bescheinigung für 24 Monate für mehrere Länder gleichzeitig erstellen?

Ja, die A1-Bescheinigung bezieht sich immer auf ein konkretes Entsendeland, so dass es nicht nur möglich, sondern ggf. auch notwendig ist für mehrere Länder die entsprechenden A1-Bescheinigungen zu beantragen.