



FRAGOMEN

**MITARBEITERENTSENDUNG
UND COMPLIANCE
FÜR DEN MITTELSTAND**

August 2020

www.fragomen.com

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	5
IMMIGRATIONSRECHT	
Was genau ist eine 'ICT-Karte' (Intra-Corporate Transfer) und wie können Sie sie am besten nutzen?	6
Was genau ist ein Vander-Elst-Visum, und wann wird es gebraucht?	8
A1-Bescheinigung: Wann, wo und wie muss sie beantragt werden?	10
A1-Antrag für Mehrfachbeschäftigung - was Sie wissen sollten?	12
EU MELDEPFLICHTEN / SOZIALVERSICHERUNGSRECHT	
EU Meldepflichten – wann brauchen Sie eine Kontaktperson / einen Vertreter im Gastland?	14
EU Meldepflichten - was beinhaltet die EU Daten- und Dokumentenaufbewahrung?	16
EU Meldepflichten – was verbindet EU Meldepflichten mit A1-Bescheinigungen?	18
BREXIT	
BREXIT – wo stehen wir hinsichtlich Compliance in Bezug auf Mitarbeiterentsendungen?	20
IHRE ANSPRECHPARTNER	22
WEITERE INFORMATIONEN	23



VORWORT

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER

Willkommen bei unserer neuen Initiative für den Mittelstand zum Thema Mitarbeiterentsendung und Compliance.

Über das letzte Jahr haben wir in ganz Deutschland zahlreiche Gespräche mit mittelständischen Unternehmen geführt. Dabei ging es um Ihre Herausforderungen im Rahmen der Entsendung und Dienstreisen von Mitarbeitern ins Ausland.

Daraus entstanden zahlreiche Fragen, von denen wir die häufigsten für Sie zusammengestellt haben. In den nächsten Seiten werden wir genau diese Fragen in Form von kurzen Beiträgen beantworten.

Insbesondere werden wir auf immigrations- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte sowie die EU Meldepflichten, und alle damit einhergehenden Compliance Pflichten (wie zum Beispiel die A1-Bescheinigung oder die Meldepflichten in verschiedenen Ländern) eingehen, die es bei der Entsendung von Mitarbeitern, aber auch bei Dienstreisen zu beachten gilt.

Wir hoffen, Sie finden unsere Beiträge in Ihrem beruflichen Alltag informativ und hilfreich. Teilen Sie uns gerne Ihre praktischen Erfahrungen und Nöte zu den verschiedenen Themen mit und wir werden diese gerne in zukünftigen Beiträgen behandeln.

Herzliche Grüße

DR. AXEL BOYSEN

Managing Partner

Frankfurt am Main



WAS GENAU IST EINE 'ICT-KARTE' (INTRA-CORPORATE TRANSFER) UND WIE KÖNNEN SIE SIE AM BESTEN NUTZEN?

IN DIESEM ARTIKEL GREIFEN WIR DIE WICHTIGSTEN PUNKTE ZUR ICT-KARTE AUF UND BESPRECHEN, WIE DER MITTELSTAND SIE AM BESTEN NUTZEN KANN.

Die ICT-Karte – Interessant für international aufgestellte Unternehmen

Die ICT-Karte ist eine Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis für Fachkräfte aus Staaten außerhalb der EU. Dieser Aufenthaltstitel verspricht mehr Flexibilität beim konzerninternen Transfer von Mitarbeitern. Durch die ICT-Karte werden unternehmensinterne vorübergehende Transfers von Drittstaatsangehörigen (Spezialisten, Manager und Trainees) in einen Mitgliedstaat der Europäischen Union erleichtert.

Die Branchen und Unternehmensbereiche, in denen eine solche Entsendung stattfinden soll, haben dabei keinen Einfluss auf die Erteilung einer ICT-Karte. Es kann sich um Projektarbeit beim Kunden in der IT-Industrie handeln genauso wie um die Mitarbeit an Forschungs- und Entwicklungsprojekten in der Automobilzuliefererbranche. Leiharbeit ist mit einer ICT-Karte hingegen nicht möglich.

Was setzt die ICT-Karte arbeitsrechtlich voraus?

Wichtig ist, dass es sich um eine unternehmensinterne Entsendung auf Grundlage eines weiterbestehenden ausländischem Arbeitsvertrags handelt. Wird der ausländische Arbeitsvertrag aufgelöst oder ruhend gestellt und ein neuer Vertrag im Inland begeben, so kommt eine Blaue Karte EU in Betracht.

Die ICT-Karte wird für längere Entsendungen genutzt

Die Maximaldauer der Entsendung beträgt drei Jahre, für Trainees ein Jahr. Danach kann die ICT-Karte nicht verlängert werden. Eine erneute Erteilung ist möglich, aber nur, wie bei der Ersterteilung auch, aus dem Ausland über ein Visumverfahren. Nach Beendigung des Aufenthalts muss zudem eine sog. Wartezeit von einem halben Jahr für die Neubeantragung eingehalten werden. Soll eine ausländische Fachkraft nach Ablauf der drei Jahre im Unternehmen in Deutschland weiterarbeiten, muss ihr ein lokaler Arbeitsvertrag angeboten werden. Dann kann der Person von der örtlichen Ausländerbehörde die Weiterarbeit ohne zwischenzeitliche Ausreise in Deutschland erlaubt werden.

Vereinfachte Verfahren bei Weiterentsendung innerhalb der EU

Wo früher meist ein zweiter, oft wochenlanger Arbeitsgenehmigungsprozess erforderlich war, reicht nun eine kurze Notifikation mit Grundangaben zur Weiterentsendung in eine Niederlassung in einem anderen EU-Mitgliedstaats aus, um dem Arbeitnehmer kurzfristigen Zugang zur Arbeit im selben Unternehmen zu ermöglichen. So kann etwa ein Computerspezialist, der, aus der Unternehmenstochter in Indien kommend, nun in der Niederlassung in Frankreich tätig ist, binnen kürzester Zeit auch in der Niederlassung in Deutschland eingesetzt werden.

Antragsstellung kann länger dauern

Arbeitgeber müssen bei der Beantragung einer ICT-Karte durch den Arbeitnehmer bei einer deutschen Auslandsvertretung die Bearbeitungs- und Wartezeiten berücksichtigen. Diese können schnell jeweils mehr als acht Wochen für die Terminwartezeit und die Bearbeitung ab Antragsstellung betragen. Außerdem müssen die Unternehmen oftmals eine Vielzahl von Dokumenten zusammenstellen, die oft wochenlange Vorbereitungsarbeiten mit sich bringen.

Gehaltsbestimmungen

Das der entsandten Person gezahlte Gehalt muss dem für die Stelle in Deutschland angemessenen Gehalt entsprechen. In der Praxis kann bei Entsendungen aus Ländern mit niedrigerem Gehaltsniveau das zu zahlende Gehalt durch zweckungebundene Zulagen erreicht werden. ICT-Karteninhaber mit Familien dürfen diese für die Zeit des Aufenthalts nach Deutschland mitnehmen.

Weitere Informationen zu aktuellen Entwicklungen finden Sie [hier](#).



WAS GENAU IST EIN VANDER-ELST-VISUM, UND WANN WIRD ES GEBRAUCHT?

IN DIESEM ARTIKEL GREIFEN WIR DIE WICHTIGSTEN PUNKTE ZUM VANDER-ELST-VISUM AUF UND BESPRECHEN, WAS MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN WISSEN SOLLTEN.

Mittelständische Unternehmen, die Drittstaatsangehörige beschäftigen und für befristete Aufenthalte zum Kunden in der Europäischen Union (EU) oder des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) entsenden, können von dem Vander-Elst-Visum Gebrauch machen.

Das Vander-Elst-Visum ermöglicht Unternehmen mit Sitz in einem EU- / EWR-Mitgliedstaat, drittstaatsangehörige Mitarbeiter für die zeitlich befristete Erbringung von Dienstleistungen in einen anderen EU-Mitgliedstaat zu entsenden, ohne dass hierzu eine vollumfängliche Arbeitserlaubnis benötigt wird (dies folgt aus den europäischen Bestimmungen zur Dienstleistungsfreiheit). Zum Beispiel könnte das einen indischen Staatsangehörigen betreffen, der derzeit bei einem deutschen mittelständischen Unternehmen beschäftigt ist und zu einem Kunden in einem anderen EU- / EWR-Mitgliedstaat entsendet werden soll.

Wichtig zu wissen ist, dass dies jedoch nicht firmeninterne Entsendungen von Mitarbeitern betrifft, d.h. vorübergehende Einsätze bei einer Tochtergesellschaft sind hiervon in der Regel nicht erfasst.

Wir empfehlen, die Bedingungen für das Zielland im Voraus zu prüfen, da das Antragsverfahren von Land zu Land variiert und in manchen Ländern eine Meldung bzw. Beantragung gar nicht nötig ist. Sollte die Tätigkeit des Mitarbeiters in einem anderen Mitgliedsstaat für länger als drei Monate vorgesehen sein, ist jedoch zumeist nachwievor ein Erlaubnisverfahren zu durchlaufen.

Wichtig zu erwähnen ist, dass unabhängig von dem Vander-Elst-Visumsantragsverfahren (wo erforderlich) für Drittstaatsangehörige, die innerhalb der EU entsendet werden, die Unternehmen verpflichtet sind, die sozialversicherungsrechtlichen bzw. arbeitsrechtlichen Aspekte zu überprüfen, z.B. die Beantragung der A1-Bescheinigung und EU Meldepflichten.

Weitere Informationen zu aktuellen Entwicklungen finden Sie [hier](#).



A1-BESCHEINIGUNG: WANN, WO UND WIE MUSS SIE BEANTRAGT WERDEN?

IN DIESEM ARTIKEL GREIFEN WIR DIE WICHTIGSTEN PUNKTE ZUR A1-BESCHEINIGUNG UND DIE BEANTRAGUNG AUF.

Wann muss die A-1 Bescheinigung beantragt werden?

Für alle Geschäftsreisende innerhalb der EU-, EWR oder in die Schweiz, ist die A1-Bescheinigung Pflicht. Dabei ist die Art der Tätigkeit nicht entscheidend.

Grundsätzlich gilt, dass alle grenzüberschreitende Arbeitnehmer nicht mehr dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegen, sondern den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften vor Ort im Zielland. Um eine Doppelversicherung zu vermeiden, selbst wenn es sich nur um eine eintägige Dienstreise handelt, sowohl bei kurzfristigen und langfristigen Einsätzen, wird durch die A1-Bescheinigung nachgewiesen, dass deutsches Sozialversicherungsrecht fortbesteht. Das A1-Formular darf auch nachträglich beantragt werden.

Wo und wie muss die A-1 Bescheinigung beantragt werden?

- ▶ Entsendung gemäß Art. 12 EU-Verordnung 883/2004:
 - Der Arbeitgeber muss eine nennenswerte Geschäftigkeit in DE ausüben (wenn min 25% des Umsatzes in DE erwirtschaftet werden),
 - Der Arbeitnehmer muss unmittelbar vor der Entsendung den DE SV Rechtsvorschriften zumindest ein Monat unterliegen,
 - Auch während der Entsendung bleibt die arbeitsrechtliche und organische Bindung zum Arbeitgeber DE bestehen,
 - Die Dauer der Entsendung beträgt maximal 24 Monate (im Voraus zeitlich begrenzt),
 - Der Arbeitnehmer löst keinen anderen entsandten Arbeitnehmer vor Ort ab,
 - Nur elektronische A1-Beantragung möglich über sv.net.
- ▶ Mehrfachbeschäftigung gemäß Art. 13 EU-Verordnung 883/2004:
 - Eine planbare und regelmäßige Beschäftigung (zumindest an einem Tag im Monat oder einer Woche in Quartal), die in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten ausgeübt wird.
 - Ein wesentlicher Teil im Wohnstaat ausgeübt ist,
 - Keine zeitliche Begrenzung hat (regelmäßige Verlängerung notwendig),
 - Kein Ablöseverbot vorliegt,
 - Die Beantragung der A1-Bescheinigung für Mehrfachbeschäftigung ist derzeit bei DVKA nur in Papierformat möglich.

Weitere Informationen zu aktuellen Entwicklungen finden Sie [hier](#).



A1-ANTRAG FÜR MEHRFACHBESCHÄFTIGUNG - WAS SIE WISSEN SOLLTEN?

IN DIESEM ARTIKEL GREIFEN WIR DIE WICHTIGSTEN PUNKTE ZUR MEHRFACHBESCHÄFTIGUNG AUS SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHER SICHT AUF.

Die A1-Bescheinigung gilt als ein Entsendeausweis, der bestätigt welches Sozialsystem für einen entsandten Mitarbeiter zuständig ist. Grundsätzlich unterliegt eine Person den Sozialversicherungsvorschriften jenes Staates, in dem die Tätigkeit, selbständig oder nicht-selbständig, ausgeübt wird (Territorialitätsprinzip). Durch die A1-Bescheinigung wird vermieden, dass bei einer Entsendung Sozialversicherungsbeiträge gleichzeitig in zwei EU-Staaten fällig werden.

Wann üben Arbeitnehmer eine Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten aus?

Arbeitnehmer üben eine Erwerbstätigkeit gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten aus, wenn - bezogen auf die kommenden 12 Monate - davon auszugehen ist, dass sie zum Beispiel für ihren Arbeitgeber regelmäßig (mindestens an einem Tag im Monat oder an mindestens fünf Tagen im Quartal) in Deutschland und auch in einem bestimmten anderen Mitgliedstaat arbeiten.

Auch wenn Arbeitnehmer beispielsweise bei zwei Arbeitgebern beschäftigt sind (z.B. Vorstandsmitglied in Tochterunternehmen im Ausland), und für diese Unternehmen in unterschiedlichen Mitgliedstaaten arbeiten, üben Arbeitnehmer laut Gesetz ihre Erwerbstätigkeit gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten aus.

Dies gilt selbst dann, wenn es sich bei einer dieser Beschäftigungen um eine geringfügige Beschäftigung handelt.

Wo muss man eine A1-Bescheinigung beantragen, wenn Arbeitnehmer eine Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten ausüben?

Wenn Arbeitnehmer ihre Erwerbstätigkeit gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten ausüben, sollten sie sich an die zuständige Stelle ihres Wohnstaates wenden. Sie stellt fest, welcher Mitgliedstaat für ihren sozialen Schutz zuständig ist.

Sofern Arbeitnehmer ihre Erwerbstätigkeit gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten ausüben und in Deutschland wohnen, ist der GKV-Spitzenverband, DVKA für die Feststellung des anwendbaren Rechts zuständig. Soweit die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten Arbeitnehmer von hier auch die A1-Bescheinigung.

	Entsendung Art. 12 EU-Verordnung 883/2004	Mehrfachbeschäftigung Art. 13 EU-Verordnung 883/2004
Zeitliche Befristung der A1-Bescheinigung?	Ja (24 Monate)	Nein tätigkeitsabhängig
Ablösung von Mitarbeitern möglich	Nein	Ja
Beantragung der A1-Bescheinigung	Ja, für jede Entsendung	Einmalig (am Anfang und bei Verlängerung der Tätigkeit)
Beantragung der A1-Bescheinigung elektronisch möglich	Ja	Nein (derzeit nur in Papierform)



EU MELDEPFLICHTEN – WANN BRAUCHEN SIE EINE KONTAKTPERSON / EINEN VERTRETER IM GASTLAND?

IN DIESEM ARTIKEL GREIFEN WIR DIE WICHTIGSTEN PUNKTE ZU DEM SO GENANNTEN ‘VERTRETER’ IM KONTEXT DER EU MELDEPFLICHTEN AUF.

Die europäische Gesetzgebung (die so genannten Entsenderichtlinien) erlaubt EU-Mitgliedstaaten verwaltungstechnische Kontrollmaßnahmen im Rahmen der Mitarbeiterentsendung einzurichten, um eine effektive Überwachung zur Einhaltung der Meldeverpflichtungen sicherzustellen.

Welche Verpflichtungen können EU-Mitgliedstaaten Arbeitgebern auferlegen, die Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat entsenden?				
Benachrichtigung über die Entsendung in anderen Mitgliedstaat vor dortiger Arbeitsaufnahme	Aufbewahrung und zu Verfügungstellung von Kopien verschiedener Dokumente (z.B. Arbeitsvertrag, Gehaltsabrechnung etc.) in Papierform oder elektronischer Form, eventuell übersetzt.	Verpflichtung zur Aufbewahrung dieser Dokumente auch nach der Beendigung der Entsendung für eine angemessene Dauer.	Verpflichtung eine Person zu bestimmen, die als Kontaktperson / Vertreter für die Behörden im Aufnahmestaat dient.	Verpflichtung eine Person zu bestimmen, die als Kontaktperson / Vertreter für die Tarifpartner im Aufnahmestaat dient.

Wann muss ein Vertreter benannt werden?

Generell müssen die Unternehmen bereits in der Meldung vor Arbeitsbeginn eine Kontaktperson / Vertreter benennen. In den meisten Fällen muss dies über das online Portal erfolgen, z.B. SIPSI in Frankreich oder LIMOSA in Belgien etc.

Aufgaben des Vertreters

Die Hauptaufgabe der Kontaktperson / des Vertreters ist es die Unterlagen zu verwahren und diese bei Kontrollen seitens der Behörden auf Verlangen vorzulegen. Trotz der EU-rechtlichen Rahmenbestimmungen unterscheidet sich der Inhalt der Implementierung der Verpflichtungen hinsichtlich Bereitstellung von Kontaktpersonen / Vertretern von Mitgliedsstaat zu Mitgliedsstaat.

Angaben der Kontaktperson / des Vertreters

Prinzipiell für die Benennung des Vertreters sind die folgenden Angaben erforderlich:

- ▶ Name, Vorname, Geburtsdatum und Geburtsort,
- ▶ E-Mail im Aufnahmestaat, und Postadresse in Aufnahmestaat,
- ▶ Einverständniserklärung der Kontaktperson / des Vertreters,
- ▶ Dauer der Benennung,
- ▶ Ort, an dem die Unterlagen aufbewahrt werden.

In manchen Mitgliedstaaten ist dies in lokaler Sprache und schriftlich vorzulegen.

Beispiel für die Benennung einer Kontaktperson in Belgien

In Belgien zum Beispiel muss der Arbeitgeber zeitgleich mit der Einreichung der Anmeldung die Anmeldeinformationen der Kontaktperson im Online-Portal angeben. Die Kontaktperson kann jede beliebige natürliche Person sein. Dies kann deshalb der Arbeitgeber selbst sein, ein Mitarbeiter des Unternehmens oder eine dritte Person in Bezug auf das Unternehmen.

Beispiel für die Benennung eines Vertreters in Frankreich

Der Vertreter ist der Ansprechpartner der französischen Behörde (Arbeitsaufsichtsbehörde, Polizei, Finanzamt, etc.). Er muss zwingend Französisch sprechen und über eine Postanschrift und E-Mail Adresse in Frankreich verfügen. Sein Name und seine Kontaktdaten sind auf der online Entsendemeldung aufzuführen. Die Ernennung des Vertreters bedarf der Schriftform.

Weitere Informationen zu aktuellen Entwicklungen finden Sie [hier](#).

EU MELDEPFLICHTEN - WAS BEINHALTET DIE EU DATEN- UND DOKUMENTENAUFBEWAHRUNG?

IN DIESEM ARTIKEL GREIFEN WIR DIE WICHTIGSTEN PUNKTE ZUR DATEN- UND DOKUMENTENAUFBEWAHRUNG IM KONTEXT DER EU MELDEPFLICHTEN AUF.

Die europäische Gesetzgebung (die so genannten Entsenderichtlinien) erlaubt EU-Mitgliedstaaten verwaltungstechnische Kontrollmaßnahmen im Rahmen der Mitarbeiterentsendung einzurichten, um eine effektive Überwachung zur Einhaltung der Meldeverpflichtungen sicherzustellen.

Hinzu kommt, dass die Anforderungen an die Dokumentenspeicherung komplexer werden, da hohe Strafen mit der Nichterfüllung der Anforderungen verbunden sind.

Welche Verpflichtungen können EU-Mitgliedstaaten Arbeitgebern auferlegen, die Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat entsenden?

Benachrichtigung über die Entsendung in anderen Mitgliedstaat vor dortiger Arbeitsaufnahme	Aufbewahrung und zu Verfügungstellung von Kopien verschiedener Dokumente (z.B. Arbeitsvertrag, Gehaltsabrechnung etc.) in Papierform oder elektronischer Form, eventuell übersetzt.	Verpflichtung zur Aufbewahrung dieser Dokumente auch nach der Beendigung der Entsendung für eine angemessene Dauer.	Verpflichtung eine Person zu bestimmen, die als Kontaktperson / Vertreter für die Behörden im Aufnahmestaat dient.	Verpflichtung eine Person zu bestimmen, die als Kontaktperson / Vertreter für die Tarifpartner im Aufnahmestaat dient.
--	---	---	--	--

Welche Dokumente müssen Arbeitgeber aufbewahren?

In den meisten Mitgliedsstaaten müssen Arbeitgeber folgende Dokumente aufbewahren:

- ▶ Arbeitsvertrag,
- ▶ Gehaltsnachweis,
- ▶ Nachweis über Arbeitszeiten,
- ▶ Zertifikat bezüglich der Gesetzgebung zur anwendbaren Sozialversicherung (z.B. A1-Bescheinigung),
- ▶ Kopie der Meldung.

Wie sollten die Dokumente aufbewahrt werden?

Die EU-Mitgliedstaaten verfolgen unterschiedliche Ansätze: in den meisten Ländern werden die Dokumente digital akzeptiert, in manchen Ländern jedoch nur in Papierform.

Wie lange nach Ende der Entsendung sollten die Dokumente aufbewahrt werden?

Die Fristen sind unterschiedlich, zum Beispiel:

- ▶ Österreich: bis zur Rückkehr des entsandten Mitarbeiters,
- ▶ Frankreich: bis zu 5 Jahren nach Rückkehr des entsandten Mitarbeiters,
- ▶ Belgien: bis zu 1 Jahr nach Rückkehr des entsandten Mitarbeiters,
- ▶ Luxemburg: bis zur Rückkehr des entsandten Mitarbeiters,
- ▶ Nicht durch das Gesetz festgelegt: Malta, Slowakei, Litauen.

Ist eine Übersetzung der Dokumente notwendig?

Grundsätzlich können Übersetzungen der Dokumente notwendig sein, wenn diese nicht in lokaler Sprache vorliegen. Dies variiert von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat und kann im Ermessen der Behörden angefragt werden.

Weitere Informationen zu aktuellen Entwicklungen finden Sie [hier](#).

EU MELDEPFLICHTEN – WAS VERBINDET EU MELDEPFLICHTEN MIT A1- BESCHEINIGUNGEN?

**IN DIESEM BEITRAG GREIFEN WIR DIE WICHTIGSTEN PUNKTE
ZU DEM ZUSAMMENHANG DER EU MELDEPFLICHTEN
UND DEN A1-BESCHEINIGUNGEN IM KONTEXT VON
GRENZÜBERSCHREITENDEN TÄTIGKEITEN INNERHALB DER EU
AUF.**

Entsendungen einschließlich Dienstreisen innerhalb Europas sind in den meisten Ländern meldepflichtig. Hinzu kommt, dass einige EU-Mitgliedstaaten ihre nationalen Vorschriften zur Bekämpfung von Sozialdumping und Schwarzarbeit in letzter Zeit verschärft haben. Aufgrund dieser nationalen Bestimmungen in Bezug auf EU die Entsenderichtlinie wird die Beantragung einer A1-Bescheinigung vor jedem Auslandseinsatz vorgeschrieben. Viele EU Mitgliedstaaten bestrafen sogar die fehlende A1-Bescheinigung mit Bußgeldern. Das kann auch kurzfristige und kurzzeitige Tätigkeiten betreffen und besonders streng sind die Behörden in Frankreich und Österreich.

In unserem Artikel zur A1-Bescheinigung besprochen wir, dass die A1-Bescheinigung als Entsendenachweis dient: Arbeitnehmer die kurzfristig (Dauer bis 24 Monate) im EU-Ausland tätig sind, sind weiterhin in ihrem Heimatland sozialversichert und allein die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Somit vermeiden Arbeitnehmer die Doppelverbeitragung im Zielland.

Jedes Land legt die Einzelheiten des Meldeverfahrens selbst fest. So ist es bei einer Entsendung nach Luxemburg Pflicht, eine A1-Bescheinigung bei der online Anmeldung zur Entsendung vorzuweisen. Die A1-Bescheinigung rückwirkend zu beantragen oder nur den Antrag einzureichen, was nach den Vorgaben der EU-Sozialversicherungsverordnung absolut zulässig wäre, ist also nach luxemburgischen Verfahren nicht möglich. Das ist hingegen in Frankreich oder Österreich erlaubt.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im Juni letzten Jahres eine Empfehlung für die Handhabung der A1-Bescheinigung bei kurzfristigen und kurzzeitigen Tätigkeiten in der EU veröffentlicht. Nach der Meinung der deutschen Behörde ist für kurzfristige und kurzzeitige Tätigkeiten in der EU die Beantragung der A1-Bescheinigung (im Voraus) nicht erforderlich. Es ist wichtig zu wissen, dass dies nur für europäische Mitarbeiter, die nach Deutschland gesendet werden gilt. Der Grund dafür ist, dass die deutschen Behörden den anderen EU-Mitgliedstaaten nicht vorschreiben dürfen dieselbe Handhabung zu gewährleisten.

Weitere Informationen zu aktuellen Entwicklungen finden Sie [hier](#).



BREXIT – WO STEHEN WIR HINSICHTLICH COMPLIANCE IN BEZUG AUF MITARBEITERENTSENDUNGEN?

IN DIESEM ARTIKEL GREIFEN WIR DIE WICHTIGSTEN PUNKTE ZUM BREXIT AUS ENTSENDUNGSCOMPLIANCE-SICHT AUF.

Nach der erfolgten Ratifizierung des Brexit-Deals scheidet das Vereinigte Königreich zum 31.01.2020 formal aus der EU aus. Die Übergangsphase bis Ende 2020 schließt daran nahtlos an, so dass trotz des formalen Austritts das Vereinigte Königreich in dieser Übergangsphase noch im EU-Binnenmarkt und in der Zollunion verbleibt und in dieser Zeit noch sämtliche EU-Regeln Anwendung finden. Laut Austrittsabkommen haben die Vertragsparteien bis Ende 2020 Zeit mit der EU ein Freihandelsabkommen zu verhandeln. Wenn dies nicht gelingt, wird das Vereinigte Königreich den Status eines sogenannten Drittstaates erhalten.

Migrationsrechtliche Aspekte

Als EU-Mitglieder genossen britische Staatsangehörige Personen- und Arbeitnehmerfreizügigkeit. Sie konnten sich ohne weiteres für bis zu drei Monate und als Arbeitnehmer unbeschränkt in Deutschland aufhalten ohne dafür Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnisse zu benötigen. Dieser Rechtsrahmen setzt sich für die Übergangszeit fort, Entsendungen können also weiterhin ohne behördliche Erlaubnisse fortgeführt oder begonnen werden. Für Personen, die sich zum Ende der Übergangszeit noch in Deutschland befinden, wird der Gesetzgeber möglichst unbürokratische Überführungen in ein dann aller Voraussicht nach erforderliches Arbeitserlaubnissystem bewerkstelligen.

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Im Rahmen des zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich geschlossenen Austrittsabkommens sind während einer Übergangsphase bis Ende Dezember 2020 die Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009 sowie (EG) Nr. 859/2003 in Verbindung mit der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 vollumfänglich weiter anwendbar. Dies gilt auch für entsandte Arbeitnehmer. In dieser Übergangsphase sollen die zukünftigen Beziehungen ausgehandelt werden.

Gilt für einen Arbeitnehmer das deutsche Sozialversicherungsrecht, während er im Vereinigten Königreich eine Tätigkeit ausübt (z. B. weil er entsandt wurde), so sind auch über den 31.12.2020 hinaus die deutschen Rechtsvorschriften anwendbar, solange die Situation weiter besteht. Das bedeutet, dass bei einer Entsendung in das Vereinigte Königreich, die spätestens am 31.12.2020 beginnt, eine A1-Bescheinigung für maximal 24 Monate – also bis max. 30.12.2022 - ausgestellt werden kann, wenn die Entsendevoraussetzungen erfüllt sind. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die eine gewöhnliche Tätigkeit im Vereinigten Königreich und einem (z.B. in Deutschland) oder mehreren anderen Mitgliedstaaten ausüben.

EU Meldepflichten

Im Vereinigten Königreich bestehen derzeit keine Meldepflichten für Entsendungen und es ist derzeit unklar, ob Meldepflichten eingeführt werden.

Weitere Informationen zum Brexit finden Sie auch [hier](#).



IHRE ANSPRECHPARTNER



DR. AXEL BOYSEN

Managing Partner, Frankfurt

T +49 (0)69 20974916

E aboyesen@fragomen.com



MARIUS TOLLENAERE

Director, Frankfurt

T +49 69 20 97 49 42

E mtollenaere@fragomen.com



NIMA SARVARI

Director, Frankfurt

T +49 (0) 69 20 97 49 38

E nsarvari@fragomen.com



AUDREY MOREW

Senior Manager, Frankfurt

T +49 (0) 69 20 97 49 22

E amorew@fragomen.com



KATHARINE VORLAENDER

Senior Associate, Frankfurt

T +49 (0) 69 20 97 49 12

E kvorlaender@fragomen.com



ANDREAS MEIER

Senior Associate, Frankfurt

T +49 (0) 69 20 97 49 26

E ameier@fragomen.com

WEITERE INFORMATIONEN

IMMIGRATIONSRECHT

- ▶ <https://www.fragomen.com/insights/summaries/germany>
- ▶ <https://www.fragomen.com/about/news/arbeitsmigration>
- ▶ <https://www.fragomen.com/eu/eu-advisory-services>

EU MELDEPFLICHTEN

- ▶ [A1 Certificate of Social Security Coverage No Longer Required for Short Notice or Short-Term Business Travel to Germany](#)
- ▶ [EU Measures to Combat Social Dumping: An Overview in Context of Posted Workers](#)
- ▶ [Posted Workers Compliance and A1 Social Security Certificates: The Current Status Quo Presents an Ambiguous Picture](#)
- ▶ [Überarbeitung der EU-Entsenderichtlinie](#)
- ▶ [Wir brauchen faire Bedingungen](#)

SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

- ▶ [A1 Certificate of Social Security Coverage No Longer Required for Short Notice or Short-Term Business Travel to Germany](#)
- ▶ [EU Measures to Combat Social Dumping: An Overview in Context of Posted Workers](#)
- ▶ [Posted Workers Compliance and A1 Social Security Certificates: The Current Status Quo Presents an Ambiguous Picture](#)

BREXIT

- ▶ [Brexit What You Need to Know](#)
- ▶ [Brexit Social Security Cost Implications](#)
- ▶ [Brexit Guides](#)

FRAGOMEN

www.fragomen.com

