



● Es gehört zum Geschäftsalltag eines deutschen Küchenbauers, dessen Fall hier als Praxisbeispiel dienen soll: Ein Hotelkunde in Luxemburg beauftragt ihn, innerhalb von zehn Tagen bei ihm maßgeschneiderte Küchen einzubauen. Dafür müssen einige Monteure in einem Luxemburger Hotel einquartiert werden. Parallel dazu will der Geschäftsführer des Küchenbauunternehmens zu einem fünftägigen Meeting mit einem weiteren potenziellen Kunden nach Luxemburg reisen.

So weit, so normal – Ähnliches erleben Hunderte international agierende Unternehmen und etliche Personalierer hierzulande. Doch seit geraumer Zeit scheint das Thema A1-Bescheinigung in diesem Kontext eine nie dagewesene Rolle zu spielen. Anders ist es nicht zu erklären, warum sich in unserer Beratungspraxis diesbezüglich Anfragen häufen. Auch der Personalierer des Küchenherstellers – nennen wir ihn hier Christian Karl – wollte sich vergewissern, ob es ausreiche, für beide Konstellationen die A1-Bescheinigung zu beantragen. So wie ihm geht es den Rat suchenden Personalierern häufig vor allem darum, bestätigt zu bekommen, dass sie alles richtig machen, indem sie

Kleiner Einsatz, großer Aufwand

Kurz ins Ausland? Nicht nur an die A1-Bescheinigung ist zu denken, wenn Mitarbeiter aus dienstlichen Gründen die Grenze überschreiten. Ein Fall aus der Beratungspraxis zeigt, welche weiteren Regelungen beachtet werden müssen und wo besondere Risiken drohen.

Von Anne-Katrin Schwanitz und Omer Dotou

diese Bestätigung anfordern. Was sie oft unterschätzen: Die Beantragung dieses Nachweises macht vielleicht gerade einmal zwei Prozent dessen aus, was für eine „ordnungsgemäße“ Entsendung beziehungsweise Auslandsdienstreise erforderlich ist. Keine Frage, eine A1-Bescheinigung ist grundsätzlich Pflicht, aber sie wird in ihrer Bedeutung überschätzt. Vielmehr ist sie nur ein kleiner Bestandteil in einem großen Katalog von Verwaltungsanforderungen, die das Personalmanagement erfüllen muss und die je nach Aufenthaltsland unterschiedlich umfangreich sind.

Tätigkeit und Dauer entscheiden über Verwaltungsaufwand

Diese Erfahrung machte auch Herr Karl, als die Monteure und der Geschäftsführer nach Luxemburg aufbrechen wollten. Was Herrn Karl nicht bewusst war: Auch wenn das Einsatzland dasselbe war und in beiden Fällen lediglich ein kurzer Zeitraum vorgesehen war, so unterscheiden sich die Verwaltungsanforderungen, denen er nachkommen musste, gewaltig. Ausschlaggebend dafür ist nämlich – vollkommen unabhängig von der A1-Bescheinigung – die geplante Tätigkeit vor Ort (siehe auch Infokasten Seite 92).

Zur Erinnerung zunächst ein paar grundlegende Fakten zur A1-Bescheinigung (siehe auch Personalmagazin Ausgabe 7/2019, Seite 62 f.). Um innerhalb der Europäischen Union die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen sowohl im Heimat- als auch im Beschäftigungsland zu vermeiden und die Möglichkeit zu haben, im Heimatsystem zu bleiben, gilt die Verordnung (EG) Nr. 883/2004. Die Voraussetzungen für das Ausstellen der A1-Bescheinigung werden von der jeweiligen Stelle geprüft; in den meisten Fällen ist das die Krankenkasse des Arbeitnehmers. Die A1-Bescheinigung ist gewissermaßen die Bestätigung der Erfüllung aller Voraussetzungen. Praktisch gesehen gilt, dass ein Mitarbeiter in einem anderen EU-Mitgliedstaat für seinen deutschen Arbeitgeber tätig sein darf und weiter in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung des Heimatlandes verbleibt.

Dies ist allerdings für maximal 24 Monate möglich. Und diese Vorschrift gilt nicht nur für langfristige Entsendungen,

Vor der Entsendung	Während der Entsendung	Nach der Entsendung
Beantragung der erforderlichen Unterlagen	Bereithalten der Unterlagen	Archivierung der Unterlagen
Meldung des Arbeitnehmers	Vorlagepflicht beim Auftraggeber	Vorlagepflicht bei jeweiliger Aufsichtsbehörde
Vertreterbenennung	Dokumentation der Arbeitszeiten	
Ggf. Vorabmeldung bei speziellen Behörden	Ggf. Änderungsmeldung	

sondern auch für (kurze) Geschäftsreisen. Die A1-Bescheinigung dient allerdings lediglich dazu, den Verbleib in der heimatischen Sozialversicherung zu bestätigen. Will man aber Zugriff auf Gesundheitsleistungen eines EU-Gastlandes haben, dann benötigt man je nach Dauer des Auslandseinsatzes wiederum die europäische Krankenversicherungskarte oder die S1-Bescheinigung.

A1 ist kein Passierschein

Eine A1-Bescheinigung ist zudem keine Arbeits- oder Einreiseerlaubnis. Sie hat auch nicht den Charakter eines Passierscheines, der bei Grenzübertritt vorgezeigt werden muss. Dennoch sollte sie immer mitgeführt werden, und zwar sowohl bei meldepflichtigen als auch bei nichtmeldepflichtigen Dienstreisen. Denn: Eine Entsendung liegt nicht nur in jenen Fällen vor, in denen Mitarbeiter zur Durchführung eines Projektes im Ausland eingesetzt werden. Auch die Teilnahme an Konferenzen oder Seminaren, also bei jedem beruflich bedingten Grenzübertritt, erfordert die Mitführung einer A1-Bescheinigung. Und in der Tat: In vielen europäischen Ländern wird das Fehlen dieses Dokumentes mit Sanktionen und Bußgeldern bestraft, die bis zu 10.000 Euro hoch sein können. Ein Arbeitnehmer, der nicht nachweisen kann, dass er im Heimatland weiterhin sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist, muss theoretisch in das System des Gastlandes übertreten und dafür auch die Beiträge zahlen. Kritisch wird

es auch dann, wenn ein Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtige Leistungen – etwa infolge eines Arbeitsunfalles – des Gastlandes in Anspruch nehmen muss, aber für diese der Nachweis der zugehörigen Sozialversicherung in Form der A1-Bescheinigung nicht vorliegt. Dann kann es im schlechtesten Fall für den Arbeitnehmer so kommen, dass beispielsweise die Berufsgenossenschaft des Gastlandes die Krankheits- und Unfallkosten zunächst ablehnt – aufgrund des fehlenden Nachweises über seine Sozialversicherung, oder vielmehr des Nachweises über den beruflichen Charakter des Auslandsaufenthaltes.

Kein Unterschied zwischen Dienstreise und Entsendung

Seit dem Wirksamwerden der Verordnung (EG) 883/2004 im Jahr 2010 sind Arbeitgeber beziehungsweise Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtet, jede grenzüberschreitende Tätigkeit innerhalb der EU/EWR und der Schweiz beim zuständigen Versicherungsträger anzuzeigen. Wichtig: Da es im Sozialversicherungsrecht keine Unterscheidung zwischen einer Entsendung und einer Dienstreise gibt, bedeutet dies, dass für jede noch so kurze grenzüberschreitende Tätigkeit ab dem ersten Tag eine A1-Bescheinigung notwendig ist. Eine zeitliche Bagatellgrenze für Dienstreisen oder Entsendungen sehen die gesetzlichen Rahmenbedingungen derzeit nicht vor. Auch bei nur stundenweisem Aufenthalt im EU-Ausland handelt es

sich derzeit noch um eine Entsendung. Zwar gibt es anderslautende Gerüchte und in der Tat gab es im März dieses Jahres seitens der Europäischen Kommission den Vorschlag, dass künftig für kurze Dienstreisen ins EU-Ausland kein A1-Entsendeformular beantragt werden solle. Allerdings lehnte der EU-Rat diesen Vorstoß im Juni 2019 ab. Es wurde sogar kolportiert, dass es zu einer Abschaffung der A1-Bescheinigung kommen könnte, aber das widerspricht dem Wesen jeglicher Entsendung und würde auch keine signifikante administrative Erleichterung mit sich bringen.

Zurück zum Küchenbauer: Der zuständige Personaler Christian Karl musste beide Fälle getrennt voneinander betrachten, mit einem unterschiedlichen Verwaltungsaufwand beim weiteren Vorgehen. Beiden Konstellationen gemein ist, dass die Beantragung der A1-Bescheinigung unumgänglich war. Immerhin gestaltete sich die Dienstreise des Geschäftsführers etwas leichter, denn für ihn muss keine verpflichtende Meldung vorgenommen werden. Denn bei Geschäfts- und Auslandsreisen, bei denen keine Vertragsbindung zu einem in Luxemburg ansässigen Kunden besteht, muss in Luxemburg keine Entsendemitteilung abgegeben werden. Alles, was Herr Karl in diesem Fall tun musste, war, für den Auslandseinsatz des Geschäftsführers die A1-Bescheinigung zu beantragen.

Bei Monteuren ist Entsendemitteilung erforderlich

Für die Dienstreise der Küchenmonteure war jedoch noch weit mehr zu erledigen. Damit die Küchenmonteure die Einbautätigkeiten im Hotel vornehmen konnten, musste Herr Karl dies bei der Generaldirektion für Mittelstand (Direction générale des classes moyennes) des Wirtschaftsministeriums (Ministère de l'Économie) anzeigen. Dieses stellte im Anschluss eine Bescheinigung über diese Vorabanzeige aus. Bei der Einregistrierungs-, Domänen- und Mehrwertsteuerverwaltung (Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA) musste Herr Karl zudem eine luxemburgische Mehrwertsteuernummer angeben.

Streng genommen hätte Herr Karl sich außerdem im Vorfeld vergewissern müssen, dass die Monteure auch wirklich beflugt sind, sich in Luxemburg aufzuhalten

und dort zu arbeiten. Ist einer unter ihnen kein EU-Bürger, dann muss noch eine Erlaubnis und ein Aufenthaltstitel für Drittstaatsangehörige beantragt werden. Zu den Formalitäten gehört weiterhin, dass das Datum des Beginns und die voraussichtliche Dauer der Entsendung – so wie im Dienstleistungsvertrag angegeben – übermittelt wird, ebenso wie die Arbeitsstätte in Luxemburg (also das Hotel) und die voraussichtliche Dauer der Arbeiten. Überdies musste Herr Karl die Namen, Vornamen, Geburtsdaten, Staatsangehörigkeiten und Berufe der Arbeitnehmer übermitteln und deren Eigenschaft, in der sie beim Küchenhersteller angestellt sind. Neben der Entsendebescheinigung müssen die Monteure bei Antritt ihrer Dienstreise entweder das Original oder eine beglaubigte Kopie des Formulars A1 mit sich führen.

Auch eine Kopie des Arbeitsvertrags muss bei Projektantritt vorliegen, und – im Falle von Teilzeitarbeit oder eines befristeten Arbeitsvertrags – eine Übereinstimmungsbescheinigung, die von der zuständigen Kontrollbehörde des Landes, in dem das entsendende Unternehmen seinen Sitz hat oder üblicherweise seine Arbeit verrichtet, ausgestellt wurde. Des Weiteren müssen die Küchenbauer eine Kopie der ärztlichen Einstellungsbeschei-

nigung der für die jeweilige Branche zuständigen arbeitsmedizinischen Dienste des Herkunftsstaates oder ausnahmsweise eines entsprechenden zugelassenen Dienstes aus Luxemburg vorlegen.

EU verpflichtet Arbeitgeber zur Einhaltung aller Verwaltungsschritte

Sollte die Dienstreise länger dauern, muss Herr Karl die Daten der Monteure ständig auf dem neuesten Stand halten, indem er die Lohnzettel sowie die entsprechenden Zahlungsbelege für die gesamte Dauer der Entsendung sowie die Arbeitsnachweise mit Angabe des Beginns, des Endes und der Dauer der täglichen Arbeitszeit übermittelt. Sämtliche genannten Unterlagen müssen ins Französische übersetzt werden. Während der Entsendung muss der Arbeitgeber auf die Einhaltung der für die entsandten Arbeitnehmer geltenden luxemburgischen gesetzlichen Bestimmungen in Sachen Arbeitsrecht und Einkommensteuer achten.

Das klingt nach einem enormen Verwaltungsaufwand und es kommt oft vor, dass die beim BDAE Rat suchenden Unternehmen nicht glauben können, dass sie all diese Verwaltungsanforderungen wirk-

Diese Positionen und Tätigkeiten erfordern keine Entsendemitteilung

- Arbeitseinsätze von Geschäftsführern und Selbstständigen,
- Anlieferung von Ware im Werkverkehr,
- Transitverkehr,
- Einsätze im Bereich der Schifffahrt,
- Transportgewerbe (Auflagen zur Zeit ausgesetzt)

Bei den ausländischen Behörden vorzulegende Unterlagen

- Entsendemitteilung
- Arbeitsvertrag
- Lohnnachweis
- Krankenversicherungsnachweis
- Gesundheitszeugnis
- A1-Bescheinigung
- Arbeitszeitnachweise der im Ausland ausgeübten Arbeiten
- Zeugnisse und Diplome
- Ärztliche Arbeitstauglichkeitsbescheinigung

lich erfüllen müssen. Doch Artikel 9 Satz 4 2014/67 der EU-Verordnung verlangt genau das: „Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verfahren und Formalitäten in Bezug auf die Entsendung von Arbeitnehmern gemäß diesem Artikel von den Unternehmen in nutzerfreundlicher Weise erfüllt werden können, und zwar soweit möglich durch Fernkommunikationsmittel und auf elektronischem Wege.“

Bei Verstößen gegen die administrativen Auflagen des Großherzogtums Luxemburg drohen Arbeitgebern Bußgelder in Höhe von 1.000 bis 5.000 Euro pro Mitarbeiter, im Wiederholungsfall 2.000 bis 10.000 Euro pro Mitarbeiter. Maximal kann es zu Bußgeldern in Höhe von bis zu 50.000 Euro kommen. Hierbei sollten Unternehmen insbesondere auch die neuen Auflagen im Rahmen der Solidarhaftung beim Einsatz von Subunternehmen im Baugewerbe beachten. Des Weiteren kann



ANNE-KATRIN SCHWANITZ ist Leiterin Unternehmenskommunikation und Marketing bei der BDAE Gruppe.



OMER DOTOU ist Leiter der auf Global-Mobility Services spezialisierten BDAE Consult GmbH.

die ITM im Falle besonders schwerer Verstöße auch über die Stilllegung der Arbeiten verfügen. Nach Luxemburg entsandte Arbeitnehmer dürfen bei Regelverstößen auch ihre ausländischen Arbeitgeber vor einem Luxemburger Gericht verklagen. Dieses Recht bleibt auch noch im Nachgang des Einsatzes bestehen.

Bei all diesen Verwaltungsanforderungen handelt es sich um die sogenannten Meldepflichten, die für ähnlich viel Kopferbrechen bei Personalern führen wie das Thema A1-Bescheinigung. Und diese wiederum haben vor allem die Funktion einer Kontrollmaßnahme zur Einhaltung der EU-Verordnung und der Entsende-richtlinie. Diese wiederum hat als oberstes Ziel die Vereinheitlichung des Mitarbeiter-einsatzes in der EU und die Gewährleistung eines Mindestmaßes an Schutz von entsandten Arbeitnehmern im Gastland. ■■■

„EY“ und „wir“ beziehen sich auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht. ED None. MUK 1906-288

Wie kann globales Wissen lokal wirken?

Wir beraten Sie ganzheitlich in allen mitarbeiterbezogenen Themen rund um Steuern, Vergütung, Optimierung von Organisationsstrukturen, Prozessen und HR Systemen.

www.de.ey.com/pas #BetterQuestions

manager magazin



■■■
The better the question. The better the answer.
The better the world works.