

## Meldepflichten innerhalb Europas – die A1-Bescheinigung bei Entsendungen und Dienstreisen

### A1-BESCHEINIGUNG: KEIN LAND IN SICHT?

Es wäre zu schön gewesen, um wahr zu sein: In der [Pressemitteilung](#) der Europäischen Kommission vom 20. März 2019 wurde angekündigt, dass sich das Europäische Parlament, der Rat und die Europäische Kommission zumindest vorläufig geeinigt hätten, das Erfordernis eines A1-Entsendeformulars für Dienstreisen ins EU-Ausland künftig abzuschaffen.

Ernüchterung machte sich einige Tage später breit, nachdem in der Sitzung des europäischen Rates vom 29. März 2019 dann doch keine Einigung mit Blick auf die Abschaffung der A1-Bescheinigung gefunden werden konnte.

Es gilt also weiterhin das für Unternehmen lästige Erfordernis einer A1-Bescheinigung für sämtliche grenzüberschreitenden Dienststätigkeiten.

### A1-BESCHEINIGUNG FÜR SÄMTLICHE GRENZÜBERSCHREITENDE DIENSTTÄTIGKEITEN

Bereits seit Inkrafttreten der Verordnung (EG) 883/2004 im Jahr 2010 sind Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, grenzüberschreitende Dienststätigkeiten im europäischen Binnenmarkt beim zuständigen Versicherungsträger anzuzeigen. Bislang wurde die sogenannte A1-Bescheinigung in Papierform beantragt und aufgrund der geringen Kontrollen von vielen Arbeitgebern schlicht ignoriert. Doch seit dem 1. Januar 2019 ist das elektronische Antrags- und Beschleunigungsverfahren in Deutschland Pflicht. Nur in begründeten Einzelfällen ist noch bis zum 30. Juni 2019 eine Antragsstellung in Papierform möglich. Mit diesen Neuerungen kam es in jüngster Zeit auch zu vermehrten Kontrollen. Die drohenden Bußgelder sowie Sanktionen stellen für Arbeitgeber ein enormes finanzielles Risiko dar, aber auch die Einholung der A1-Bescheinigung ist für viele Arbeitgeber eine organisatorisch kaum realisierbare Herausforderung.

### WAS BEDEUTET DIE A1-BESCHEINIGUNG IN DER PRAXIS?

Um eine doppelte Beitragspflicht zur Sozialversicherung bei Personaleinsatz im Ausland zu vermeiden, sieht das europäische Gemeinschaftsrecht bei einer Entsendung unter gewissen Voraussetzungen vor, dass nur die deutschen Rechtsvorschriften angewendet werden müssen. Dass die Beiträge in Deutschland geleistet werden, muss der entsandte

Arbeitnehmer mit der mitgeführten A1-Bescheinigung nachweisen können.

Die Beantragung der A1-Bescheinigung muss im Einzelfall und in der Regel vor der Entsendung erfolgen. Da es kein einheitliches Registrierungsverfahren gibt, müssen Unternehmen von Land zu Land unterschiedliche Meldevorgaben erfüllen. In der Praxis führt die Beantragung nicht nur wegen der unterschiedlichen Meldevorgaben zu erheblichem Aufwand und Schwierigkeiten: Eine rechtzeitige Beantragung ist aufgrund der langen Übertragungs- und Bearbeitungsprozesse sowie der Kurzfristigkeit von Entsendungen in vielen Branchen kaum möglich. Das elektronische Antrags- und Beschleunigungsverfahren wird indes in das Entgeltabrechnungsprogramm eingebunden. Bereits an den dafür erforderlichen Programmen fehlt es vielen Arbeitgebern. Entsprechend müssen Arbeitgeber die organisatorischen Voraussetzungen schaffen, um das maschinelle Antragsverfahren durchführen zu können.

Besonders problematisch an den bisherigen Regelungen ist aber, dass nicht zwischen Entsendungen und Dienstreisen differenziert wird. Das bedeutet, dass bei jeder noch so kurzen grenzüberschreitenden beruflich veranlassten Tätigkeit eine A1-Bescheinigung erforderlich wird, sei es für ein Geschäftsmeeting oder lediglich zur Durchreise. Dies führt zu einem erheblichen bürokratischen Aufwand, der von den Arbeitgebern und Krankenkasse kaum zu bewältigen ist.

Die fehlende A1-Bescheinigung wird in vielen Ländern mit Bußgeldern sowie Sanktionen bestraft. Im Einzelfall werden Bußgelder in Höhe von EUR 2.000 pro Arbeitnehmer fällig, Unternehmen die wiederholt gegen die Registrierungspflichten verstoßen können mit Strafen bis zu EUR 500.000 belegt werden, sogar Betätigungsverbote können ausgesprochen werden. Besonders in Österreich und Frankreich haben die Prüfungen zugenommen, allerdings wird hier auch die Antragsbestätigung der A1-Bescheinigung, die dem Arbeitgeber unmittelbar nach Antragsstellung übermittelt wird, als Nachweis akzeptiert. So können Arbeitgeber jedenfalls in diesen Ländern auch bei kurzfristigen Entsendungen Bußgeldern entgehen.

### HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Die Meldepflicht bleibt weiter bestehen und sollte von Arbeitgebern aufgrund der drohenden finanziellen Konsequenzen bei Missachtung auch dringend befolgt werden. Um den bürokratischen Aufwand in Grenzen zu halten, bietet es sich an, interne, digitalisierte Bearbeitungsprozesse zu etablieren. Dies spart nicht nur Zeit, sondern auch Geld. Wir beraten Sie gerne in Bezug auf alle Fragen zu dieser Thematik.

Zögern Sie bitte nicht, uns bei Fragen zu diesem Thema anzusprechen. Gerne nehmen wir Sie – soweit noch nicht geschehen - auch auf den Verteiler unseres kostenlosen Kanzlei-Newsletters auf, in dem wir regelmäßig auch arbeitsrechtliche Fragen rund um das Thema Vergütung behandeln. Schicken Sie uns zu diesem Zweck gerne einfach eine kurze **Mail**.

### ANSPRECHPARTNER



**Dr. Julia Schweitzer**

[j.schweitzer@justem.de](mailto:j.schweitzer@justem.de)

[www.justem.de](http://www.justem.de)