

# People and Organisation Newsflash



## Mythen und Wahrheiten rund um die A1-Bescheinigung

Seit geraumer Zeit erscheinen mehr und mehr Newsletter und sonstige Veröffentlichungen die nahelegen, dass Arbeitgeber auch bereits bei sehr kurzen Dienstreisen innerhalb der EU und in die Schweiz für ihre Mitarbeiter eine Bescheinigung A1 beantragen. Diese Aussage erfolgt immer in Zusammenhang damit, dass es ab Mitte 2019 verpflichtend ist, diese Anträge über die Entgeltabrechnung elektronisch zu beantragen. Ob dies tatsächlich so ist, wird nachfolgend näher untersucht.

### **Was ist eigentlich die A1-Bescheinigung?**

Die Bescheinigung A1 wird auch als „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“ bezeichnet. Diese bestätigt, dass bei einer vorübergehenden Tätigkeit in einem anderen EWR-Staat bzw. der Schweiz anstelle der dortigen sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ausschließlich die entsprechenden deutschen Vorschriften anzuwenden sind.

### **Gibst es in diesem Zusammenhang eine Bagatellgrenze?**

Nein, die entsprechenden europäischen Vorschriften (VO (EG) 883/2004 und VO (EG) 987/2011) sehen keine Bagatellgrenzen vor, wonach zum Beispiel bei einem sehr kurzen beruflichen Aufenthalt in einem anderen EWR-Staat bzw. der Schweiz von der Beantragung dieser Bescheinigung abgesehen werden kann. Zudem sollte diese Bescheinigung vorzugsweise bereits bei Beginn der Tätigkeit in dem anderen Staat vorliegen.

### **Also wirklich keine Ausnahmen?**

Der EuGH hat bereits in der Rs. 178/97 „Banks“ in den Ziffern 49-57 darauf hingewiesen, dass auch wenn die Erklärung „besser vor Beginn des betreffenden Zeitraums erfolgt, [sie] auch während dieses Zeitraums und sogar nach dessen Ablauf abgegeben werden“ kann. Daraus folgt, dass die in Deutschland in der Regel zuständigen Krankenkassen die Bescheinigung A1 also nachträglich und rückwirkend ausstellen können, ohne dass hierfür eine zeitliche Grenze bestimmt ist.

Beeinträchtigungen der Dienstleistungsfreiheit aufgrund fehlender Bescheinigung A1 sollen an die Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales, gerichtet werden.

*Es ist nicht auszuschließen, dass es in einigen Mitgliedstaaten im Rahmen einer Kontrolle bei fehlender Bescheinigung A1 zu Behinderungen bei Betreten eines Betriebsgeländes oder zu behördlichen Maßnahmen wie dem sofortigen Einzug von Sozialversicherungsbeiträgen kommt.*

*Um solche Problemen vorzubeugen, ist den betroffenen Unternehmen nicht zuzumuten, entgegen der aufgezeigten Rechtslage die Bescheinigung A1 ausnahmslos vor einer kurzfristigen Tätigkeit im Ausland zu beantragen oder anderenfalls von solchen Geschäftsreisen ganz abzusehen, deren Notwendigkeit kurzfristig entsteht.*

*Solche Maßnahmen können je nach konkreten Umständen als Überschreitung des nationalen Ermessens und als Verletzung der europäischen Dienstleistungsfreiheit gewertet werden.*

*Beeinträchtigungen der Dienstleistungsfreiheit aufgrund fehlender Bescheinigungen A1 sollen an die Europäische Kommission gerichtet werden:*

*Europäische Kommission  
Generaldirektion Beschäftigung und Soziales  
EMPL B.4 Arbeitnehmerfreizügigkeit,  
Koordination der Systeme sozialer Sicherheit  
J-27 2/115  
B-1049 Brüssel*

### **Was hat sich durch das künftige elektronische Antragsverfahren nach § 106 SGB IV geändert?**

Nichts. Die zuvor beschriebenen Rechtsgrundsätze haben unverändert ihre Gültigkeit. Aus der Einführung des elektronischen Antragsverfahren kann nicht hergeleitet werden, dass für jede – wenn auch noch so kurze - geschäftliche Reise in einen anderen Staat der EU zwingend eine Bescheinigung A1 zu beantragen ist.

### **Gibt es aber noch andere Gesichtspunkte zu berücksichtigen?**

Ja, derzeit enthält das EU-Recht eine Reihe verbindlicher Bestimmungen hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die auf entsandte Arbeitnehmer anzuwenden sind, um zu gewährleisten, dass diese Rechte und Arbeitsbedingungen in der gesamten EU geschützt sind und um „Sozialdumping“, d. h., das Unterbieten von Preisen auf lokalen Märkten durch ausländische Dienstleister, deren Arbeitsstandards niedriger sind, zu vermeiden.

Diese Vorschriften legen fest, dass sich in einem anderen Mitgliedstaat entsandte Arbeitnehmer auf eine Reihe von zentralen Rechten berufen können, die im Aufnahmemitgliedstaat gelten - obwohl sie nach wie vor Beschäftigte des entsendenden Unternehmens sind und somit das Recht dessen Mitgliedstaats maßgebend für sie ist. Zu den einschlägigen Rechten gehören:

- Mindestentgeltsätze
- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten
- bezahlter Mindestjahresurlaub
- Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften durch Leiharbeitsunternehmen
- Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen

Zur Überwachung der Einhaltung dieser Vorgaben wurden in den EU-Staaten und der Schweiz Kontrollbehörden eingerichtet, bei den Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer z. B. vor Beginn einer Geschäftsreise oder Montageeinsatzes anmelden müssen.

Im Rahmen dieses Anmeldeverfahrens ist auch die fortbestehende soziale Absicherung im Heimatland nachzuweisen. Dies geschieht mittels der Bescheinigung A1.

### **Zusammenfassung**

Durch die Einführung des elektronischen Antragsverfahren für die Ausstellung der Bescheinigung A1 besteht keine Notwendigkeit für jede Geschäftsreise in die EU bzw. die Schweiz eine A1 Bescheinigung zu beantragen.

Die oben beschriebenen Erleichterungen bei der Beantragung der Bescheinigung A1 durch die Rechtsprechung des EuGH und die Verlautbarung der Europäischen Kommission haben weiterhin ihre Gültigkeit.

Sofern aufgrund von sozialversicherungsrechtlichen oder anderen rechtlichen oder operativen Vorgaben im Beschäftigungsstaat eine Vorlagepflicht bzw. sofern aufgrund der nationalen Umsetzung der EU-Entsenderichtlinie eine Meldeverpflichtung besteht, ist in der Regel die Bescheinigung A1 vor Antritt der Reise zu beantragen.

Von Ulrich Buschermöhle, Tel. +49 711 25034-3220,  
[ulrich.buschermoehle@de.pwc.com](mailto:ulrich.buschermoehle@de.pwc.com)

---

## Über uns

### Ihre Ansprechpartner

**Ulrich Buschermöhle**

Tel.: +49 711 25034-3220

[ulrich.buschermoehle@de.pwc.com](mailto:ulrich.buschermoehle@de.pwc.com)

### Redaktion

Für Ihre Fragen, Hinweise und Anmerkungen zum Newsletter stehen Ihnen unsere Ansprechpartner aus der Redaktion gern zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

**Christopher Schruth**

Tel.: +49 30 2636-1433

[christopher.schruth@pwc.com](mailto:christopher.schruth@pwc.com)

---

## ***Bestellung und Abbestellung***

Wenn Sie den PDF-Newsletter People and Organisation Newsflash bestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Bestellung“ an:  
[SUBSCRIBE\\_PEOPLE\\_ORGANISATION@DE.PWC.COM](mailto:SUBSCRIBE_PEOPLE_ORGANISATION@DE.PWC.COM).

Wenn Sie den PDF-Newsletter People and Organisation Newsflash abbestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Abbestellung“ an:  
[UNSUBSCRIBE\\_PEOPLE\\_ORGANISATION@DE.PWC.COM](mailto:UNSUBSCRIBE_PEOPLE_ORGANISATION@DE.PWC.COM).

Die Beiträge sind als Hinweise für unsere Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Teile dieser Veröffentlichung/Information dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch den Herausgeber nachgedruckt und vervielfältigt werden. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

© Februar 2019 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Alle Rechte vorbehalten. „PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.