SWITZERLAND GLOBAL ENTERPRISE
enabling new business

**Erstellt von Auren – Gesellschaft für Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Rechtsberatung, Consulting, Corporate Finance**

auren
GEMEINSAM MEHR ERREICHEN

# MELDEPFLICHT IN DER SOZIALVERSICHERUNG

**für Schweizer Arbeitgeber bei der Ausführung von Aufträgen in Deutschland oder anderen EU-Staaten**

## – GILT BEREITS BEI EINTÄGIGEN DIENSTREISEN IN EU-LÄNDERN –

### Ausführung von Aufträgen im Ausland ist eine Entsendung

Eine Entsendung liegt grundsätzlich vor, wenn ein Arbeitnehmer für Rechnung seines Arbeitgebers vorübergehend in einem anderen Land einen Auftrag erfüllt. Damit unterliegt jede Auftragsausführung von Schweizer Unternehmen durch eigene Arbeitnehmer im Ausland den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen für Entsendungen. Dies gilt insbesondere auch für eintägige Dienstreisen in EU-Staaten.

### Grundsätzliches zur Sozialversicherungspflicht im Entsendungsfall

Für Entsendungen zwischen der Schweiz und der EU wurde vereinbart, dass im Bereich der sozialen Sicherheit jeweils die Rechtsvorschriften nur eines Staates gelten sollen. Welche das sind, bestimmt sich im Wesentlichen nach den Koordinierungsregeln der Verordnung (EG) 883/2004. Die Verordnung (EG) 987/2009 enthält ergänzende Durchführungsbestimmungen. Grundsätzlich gelten die Rechtsvorschriften des Staates – Schweiz oder EU-Mitgliedstaat – in dem die Beschäftigung ausgeübt wird. Dies wäre bei

einer Auftragsausführung in Deutschland grundsätzlich Deutschland und würde somit zu einem Wechsel des sozialversicherungsrechtlichen Status führen. Dies ist bei vorübergehenden Tätigkeiten im Ausland nicht gewollt. Daher gibt es von dem Beschäftigungsort-Grundsatz Ausnahmen.

**Voraussetzungen für die sozialversicherungsrechtliche Anerkennung einer Entsendung**

Falls die Voraussetzungen einer Entsendung erfüllt sind, bleibt der Schweizer Arbeitnehmer für den Zeitraum der Entsendung weiterhin ausschließlich nach Schweizer Recht sozialversicherungspflichtig.

*Voraussetzungen*

- Zeitliche Befristung:
  - Die Entsendung wird voraussichtlich nicht länger als 24 Monate andauern.
  - Bei Überschreiten der 24-Monats-Grenze obliegt es den zuständigen Behörden (Schweiz: Bundesamt für Sozialversicherung; Deutschland: Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA)) im Rahmen einer Einzelfallentscheidung eine Verlängerung zu akzeptieren.
- Beschäftigungsverhältnis zwischen entsandtem Arbeitnehmer und Schweizer Arbeitgeber bleibt während der Entsendung bestehen:
  - Die Tätigkeit des entsandten Arbeitnehmers in Deutschland erfolgt im Interesse und für Rechnung des Arbeitgebers.
  - Die Grundzüge der Tätigkeit des entsandten Arbeitnehmers werden durch dessen Schweizer Arbeitgeber festgelegt (Weisungsrecht des Schweizer Arbeitgebers).
- Rückkehrintention des Arbeitnehmers:
  - Nach Rückkehr in die Schweiz wird der entsandte Arbeitnehmer voraussichtlich wieder beim gleichen Schweizer Arbeitgeber weiterbeschäftigt, der ihn entsandt hat.
  - Rückkehrwilligkeit
- Ablöseverbot: Der Arbeitnehmer, für den eine Entsendung intendiert ist, darf nicht einen anderen Arbeitnehmer ersetzen, der aufgrund des Endes der 24-monatigen Befristung in die Schweiz zurückkehrt (Verbot von Rotationsentsendungen).

Bei einer vorübergehenden Auftragsdurchführung (maximal 24 Monate) eines Schweizer Unternehmens mit eigenen Mitarbeitern in Deutschland sind diese Voraussetzungen erfüllt und die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen zur Entsendung sind anwendbar. Für die rechtliche Zulässigkeit der Auftragsdurchführung in Deutschland sind daneben je nach Branche und Tätigkeit eventuell noch weitere rechtliche Fragen zu klären.

**Nachweis über das Bestehen einer Sozialversicherungspflicht in der Schweiz**

Um das tatsächliche Bestehen einer Sozialversicherung in der Schweiz nachzuweisen, muss der entsandte Arbeitnehmer während seines Einsatzes in Deutschland jederzeit eine sog. A1 Bescheinigung mitführen. Diese Pflicht ist nicht neu; Seit Jahresbeginn 2019 kommt es aber spürbar verstärkt zu Kontrollen. Kann die A1 Bescheinigung auf Anfrage nicht vorlegt werden, wird dem Entsandten in vielen Fällen der Zutritt zum Tätigkeitsort, z.B. Betriebsgelände, der Messe, etc. verwehrt. In der Folge kann es mangels Versicherungsnachweis zur Einordnung des Entsandten als Schwarzarbeiter und zu Bußgeldern kommen.

Fehlt die A1 Bescheinigung grundsätzlich, wird der Arbeitnehmer bei Entsendung in Deutschland sozialversicherungspflichtig. Es kann dann zur Doppelversicherung in der Schweiz und in Deutschland kommen.

Es besteht keinerlei zeitliche Toleranz; auch für kurzfristige Entsendungen von wenigen Stunden hat der entsandte Arbeitnehmer die A1 Bescheinigung mitzuführen (z. B. für Besprechungen, Seminare, Tanken, etc.).

*Antragsverfahren*

- Beantragung bei der AHV Ausgleichskasse über die Webapplikation im Bereich der Unterstellung durch den Arbeitgeber (idR wird der Antrag ausgedruckt, ausgefüllt und bei der jeweiligen AHV Ausgleichskasse eingereicht, also in Papierform).
- AHV Ausgleichskasse stellt Bescheinigung (sog. A1 Bescheinigung) aus und händigt diese dem Arbeitgeber aus.
- Arbeitgeber händigt Bescheinigung dem Arbeitnehmer aus. Dieser muss die Bescheinigung während der gesamten Dauer der Entsendung mit sich führen und auf Anfrage zur Vorlage stets bereithalten.
- Verlängerung durch Antrag bei zuständigen Behörden (Schweiz: Bundesamt für Sozialversicherung).

Diese Regelungen zur Entsendung gelten grundsätzlich für alle Mitarbeiter eines Schweizer Arbeitgebers, die in der Schweiz der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Dies gilt unabhängig von der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers.

*Vor dem Hintergrund verschärfter Kontrollen in Deutschland sollte verstärkt darauf geachtet werden, dass auch bei kurzfristigen, dienstlich veranlassten Aufenthalten Schweizer Arbeitnehmer in Deutschland eine A1 Bescheinigung mitgeführt wird.*

Stand: 5/2019, rechtlich ohne Gewähr, beauftragt von Switzerland Global Enterprise

Auren, Rotebühlplatz 23, 70178 Stuttgart, +49 711 997868 0, info@str-auren.de
www.auren.de