

„DENKZETTEL“

Firma

30.09.2019/999

Mandanteninformation September 2019

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem Schreiben möchten wir Sie gerne über ein paar wichtige Punkte informieren. Treffen Themen auf Sie zu, finden Sie auf unserer neuen Homepage www.rcs-maurer.de jeweils ein ausführliches Dokument zum nach lesen. Sollten sich weitere Fragen ergeben, stehen wir Ihnen jederzeit gerne für Rückfragen zur Verfügung.

A1 Bescheinigung

Bei Dienstreisen ins europäische Ausland ist es sowohl für Arbeitnehmer als auch für Unternehmer Pflicht, eine sog. A1-Bescheinigung mitzuführen. Die A1-Bescheinigung belegt, dass Ihr Arbeitnehmer oder auch Sie selbst in Deutschland sozialversichert sind und nicht in die Sozialversicherung des Landes einzahlen müssen, in dem er oder Sie sich vorübergehend aufhalten. Bitte beachten Sie, dass die A1-Bescheinigung für jeden EU-Auslandseinsatz erforderlich ist.

Die A1- Bescheinigung erspart deutschen Versicherten beim Arbeiten in einem anderen EU-Staat sowie Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz die lokalen Sozialabgaben.

Seit 1. Juli 2019 ist die Bescheinigung zwingend elektronisch zu beantragen.

Der Antrag muss im Voraus für jedes betroffene Land und jede neue Tätigkeit bei der gesetzlichen Krankenkasse, bzw. der berufsständischen Versorgung des Beschäftigten separat gestellt werden. Sollte keine dieser Zugehörigkeiten bestehen, liegt die Zuständigkeit beim Rentenversicherungsträger.

Eine bloße Durchreise durch ein Land gilt aufgrund der dort getätigten Fahrtzeit bereits als Beschäftigung, für die eine Bescheinigung beantragt werden muss.

Für die Ausstellung der Bescheinigung ist es wichtig, dass Ihr Mitarbeiter im Auftrag Ihres Unternehmens tätig wird, die voraussichtliche Einsatzdauer maximal 24 Monate beträgt und die Entsendung nicht dazu dient, eine zuvor entsandte Person zu ersetzen.

Für Österreich und Frankreich ist die DVKA (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland) zuständig. Eine pauschale Bescheinigung für sämtliche Mitgliedsstaaten oder mehrere Tätigkeiten ist nicht möglich.

- 2 -

zertifiziert durch:

in ständiger Kooperation mit:



Für Arbeitnehmer aus Rumänien, Bulgarien und Drittstaaten ist an Stelle der A1 Entsendebestätigung eine EU-Entsendebestätigung zu beantragen.

Klassische Entsendung

Bei einem Arbeitseinsatz im Rahmen einer Entsendung ist der Antrag auf die A1-Bescheinigung bei der gesetzlichen Krankenkasse des Arbeitnehmers zu stellen. Ist der Arbeitnehmer privat krankenversichert, ist der zuständige Rentenversicherungsträger (bei Beiträgen an eine berufsständische Versorgungseinrichtung die ABV) Ansprechpartner.

Eine Entsendung liegt vor, wenn ein in Deutschland versicherungspflichtiger Beschäftigter für den Arbeitgeber gelegentlich in einem anderen EU Staat beziehungsweise Island, Lichtenstein, Norwegen oder der Schweiz tätig ist.

Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedsstaaten

Sollte Ihr Mitarbeiter in den kommenden 12 Monaten voraussichtlich regelmäßig wiederkehrend (mindestens ein Beschäftigungstag pro Monat, bzw. 5 Beschäftigungstage pro Quartal) in mehr als einem Land gleichzeitig oder abwechselnd eingesetzt werden, liegt eine gewöhnliche Erwerbstätigkeit in diesen Ländern vor. Da nur die Rechtsvorschriften von nur einem der betroffenen Länder zur Anwendung kommen, trifft das DVKA (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland) anhand der dort jeweils geltenden Rechtsvorschriften eine Entscheidung und stellt ggf. die A1-Bescheinigung aus. In diesem Fall ist der Fragebogen GME1 auszufüllen. Die Bescheinigung gilt hier für mindestens ein Jahr. Voraussetzung ist jedoch, dass mindestens 25% der Tätigkeit in Deutschland ausgeführt wird.

Begrenzung des Geltungszeitraums

Anders als bei einer Entsendung ist bei einer gewöhnlichen Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedsstaaten nicht für jeden Arbeitseinsatz im Ausland eine neue A1-Bescheinigung erforderlich. Allerdings wird der Geltungszeitraum einer A1-Bescheinigung auch bei einer gewöhnlichen Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten aus Prüfzwecken stets begrenzt.

Zuständigkeit liegt bei der DVKA

Die Feststellung der anzuwendenden Rechtsvorschriften und die Ausstellung der A1-Bescheinigung erfolgt in diesem Sachverhalt durch die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA).

https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege/finden/gewoehnliche_erwerbstaetigkeit_mitgliedstaaten/gewoehnliche_erwerbstaetigkeit_mitgliedsstaaten.html

Der Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung

Gerne übernehmen wir für Sie, sofern Sie uns mit der Lohnabrechnung beauftragt haben, die Beantragung der A1 Bescheinigungen.

Sie können den Antrag alternativ ohne vorherige Registrierung über Ihre Lohnsoftware mit einem entsprechendem A1 Zusatzmodul oder die Meldeplattform „sv.net“ stellen. Eine Rückmeldung erfolgt ebenfalls elektronisch binnen der gesetzlichen Frist von 3 Tagen.

Bitte denken Sie bei den zukünftigen Dienstreiseplanungen an den Antrag auf Ausstellung der A1-Bescheinigung.

Falls Ihr Arbeitnehmer bei einer Kontrolle im Ausland keine A1 Bescheinigung vorweisen kann, unterliegt er grundsätzlich den dortigen gesetzlichen Vorschriften. Zusätzlich droht je nach Land ein teils heftiges Bußgeld. In letzter Zeit häufen sich entsprechende Kontrollen und vor allem in Österreich und Frankreich sind die Sanktionen schmerzlich. Bußgelder und ausländische Versicherungsbeiträge von 1.000 Euro oder mehr sind keine Seltenheit.

Ist eine Beschaffung nicht rechtzeitig möglich, sollte ein Nachweis über die Beantragung der Bescheinigung, sowie die persönlichen Sozialversicherungsunterlagen unbedingt mitgeführt werden.

Geringfügige entlohnte Beschäftigungen / kurzfristige Beschäftigungen

Geringfügige Beschäftigungen

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt dann vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 € nicht überschreitet. Die wöchentliche Arbeitszeit spielt dabei grundsätzlich keine Rolle.

Überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig 450 €, tritt ab dem Tag des Überschreitens Versicherungspflicht ein. Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der Versicherungsfreiheit.

Ein nur **gelegentliches** und **nicht vorhersehbares** Überschreiten (Krankheitsvertretung, Urlaubsvertretung) der Geringfügigkeitsgrenzen führt nicht zur Versicherungspflicht. Als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum bis zu **drei Monaten** innerhalb eines Jahres anzusehen.

Sozialversicherungsrechtlich sind flexible Arbeitszeitregelungen auch für geringfügig Beschäftigte möglich sog. „**Arbeit auf Abruf**“. Mit Wirkung ab dem 1. Januar 2019 ist das TzBfG (Teil- und Befristungsgesetz) in wesentlichen Punkten geändert worden. Die Arbeit auf Abruf wurde dabei auch neu geregelt. Nach § 12 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes muss bei der Arbeit auf Abruf zwischen den Arbeitsvertragsparteien eine bestimmte Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt werden. Erfolgt dies nicht, fingiert § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG die wöchentliche Arbeitszeit. Diese beträgt dann wöchentlich 20 Stunden (bisher 10 Stunden).

Folgewirkungen bei fehlender Vereinbarung über die Arbeitszeit: Fehlt die Vereinbarung, kann der Arbeitnehmer eine Beschäftigung über 20 Wochenstunden mit dem vereinbarten Stundenlohn verlangen. Für die daraufhin ermittelte Vergütung hat der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge sowohl für seinen Anteil als auch für den Arbeitnehmer - als Haftungsschuldner - zu entrichten. Weiterhin schuldet der Arbeitgeber als Haftungsschuldner die Lohnsteuer entsprechend der anzuwendenden Steuerklasse.

Kurzfristige Beschäftigungen

Werden Mitarbeiter lediglich kurzfristig beschäftigt, unterliegt das Arbeitsentgelt dann nicht der Sozialversicherung, wenn die Beschäftigung bestimmte Arbeitszeitgrenzen nicht übersteigt.

Eine kurzfristige Beschäftigung ist danach regelmäßig sozialversicherungsfrei, wenn die Tätigkeit von vorneherein auf nicht mehr als **3 Monate** (bei voller Wochenarbeitszeit) oder **70 Arbeitstage** im Kalenderjahr (bei weniger als 5 Arbeitstagen in der Woche) befristet ist. Mehrere aufeinanderfolgende kurzfristige Beschäftigungen innerhalb eines Kalenderjahres - auch bei unterschiedlichen Arbeitgebern - werden zusammengerechnet.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt allerdings nicht mehr vor, wenn die Beschäftigung **berufsmäßig** ausgeübt wird. Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Aushilfsweise tätige **Hausfrauen, Rentner, Schüler und Studenten** sind in der Regel nicht berufsmäßig beschäftigt.

Aufzeichnungspflichten

Der Arbeitgeber hat die für die Versicherungsfreiheit maßgebenden Angaben in den Entgeltunterlagen aufzuzeichnen und Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Hierzu gehören insbesondere Angaben und Unterlagen über

- das monatliche Arbeitsentgelt,
- die Beschäftigungsdauer,
- die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden,
- Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit,
- das Vorliegen weiterer Beschäftigungen (z. B. Erklärungen des Beschäftigten), die Bestätigung, dass vom Beschäftigten die Aufnahme weiterer Beschäftigungen anzuzeigen ist, die Feststellungen der Minijob-Zentrale oder des Rentenversicherungsträgers über das Vorliegen von Sozialversicherungspflicht, Bescheide der zuständigen Einzugsstelle über die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Versicherungspflicht,
- die Bescheinigung über eine Entsendung für Aushilfsbeschäftigten von Saisonarbeitskräften,
- den Antrag des Beschäftigten auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht und den Tag des Eingangs beim Arbeitgeber.
- Nachweis über den Status (Schüler, Student, Arbeitsloser, Rentner)

Bei kurzfristig Beschäftigten sind zusätzlich Nachweise oder Erklärungen über eventuelle weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr vor Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung den Entgeltunterlagen beizufügen.

Hierzu finden Sie auf www.rcs-maurer.de zur Unterstützung einen Personalfragebogen für geringfügig- und kurzfristig Beschäftigte sowie eine Vorlage zur Arbeitszeiterfassung.

Beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer

Es ist geplant, dass zum 01.01.2020 im Inland nicht meldepflichtige Personen in das ELStAM-Verfahren eingebunden werden sollen. Betroffen sind davon Arbeitnehmer, die im Inland keinen Wohnsitz haben und damit nicht meldepflichtig, jedoch bei einem inländischen Arbeitgeber beschäftigt sind. Diese Arbeitnehmer sind im Inland beschränkt einkommensteuerpflichtig nach § 1 Abs. 4 EStG.

Zum o.g. Zeitpunkt können sich dann die Arbeitgeber – wie bei unbeschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern – mit der steuerlichen Identifikationsnummer des Arbeitnehmers in das ELStAM-Konto einwählen und die für den Lohnsteuerabzug notwendigen Daten abfragen. Das bisherige Bescheinigungsverfahren wird damit ab 01.01.2020 hinfällig.

Bitte beachten Sie aber, dass für den Besteuerungszeitraum 2019 wie bisher die Bescheinigung beantragt werden muss.

Mit freundlichen Grüßen