



Internationale Dienstreisen
Business Travel Compliance

Visa

Legalisation

A1
Bescheinigung

EU Meldung



Webinar Themen

1. Die DVKG und ÖVKG in & nach Corona Zeiten
2. Die Entsenderichtlinie als Ausgangssituation
3. Ziel der Melde- und Registrierungspflichten
4. Umfang der Meldung und Sanktionen
5. Operative Lösung für die administrative Durchführung der EU-Meldung



Die DVKG und die ÖVKG

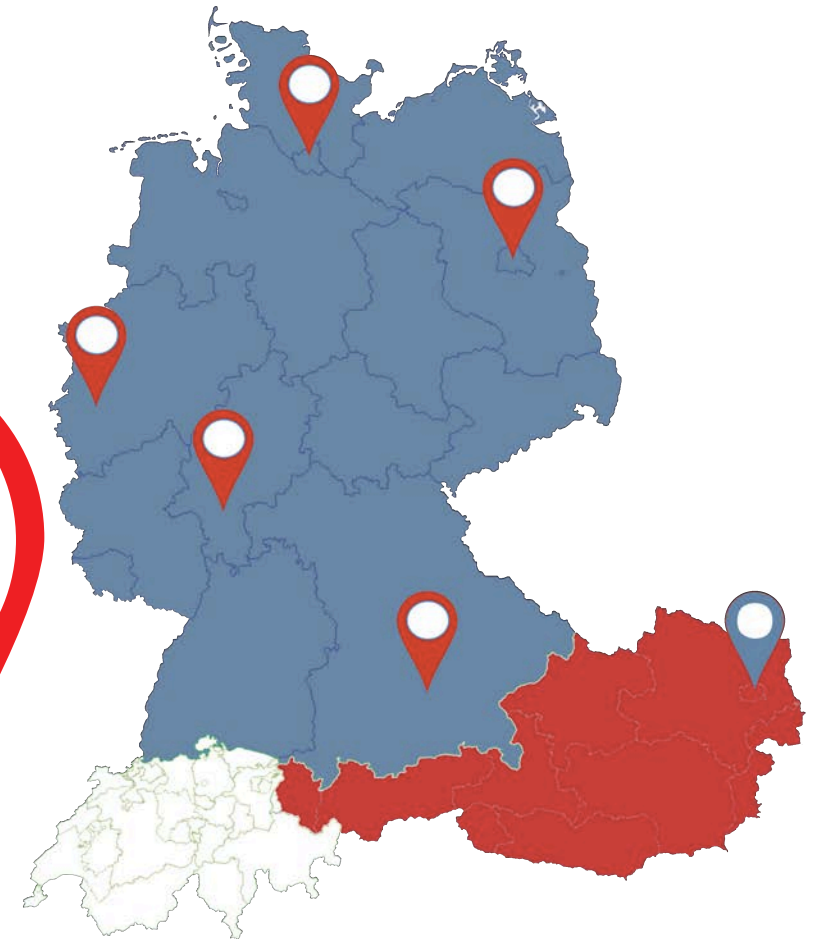
Über **120**
Jahre
kumulierte
Erfahrung

Über **45**
umgesetzte
Innovationen

Geschäfts-
führende
Gesellschafter
mit **Leidenschaft**

23
engagierte
Mitarbeiter
DE & AT

Zuhören
Entwickeln
Umsetzen





EU-Entsenderichtlinie



**Ziel der Entsenderichtlinie: Vermeidung von
Sozial- (A1 Bescheinigung) und Lohndumping (EU-Meldung)**



**Détachement de
travailleurs en France**



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



EU-Entsenderichtlinie – die A1 Bescheinigung



A1 Bescheinigung

EU-Meldung



Détachement de
travailleurs en France



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



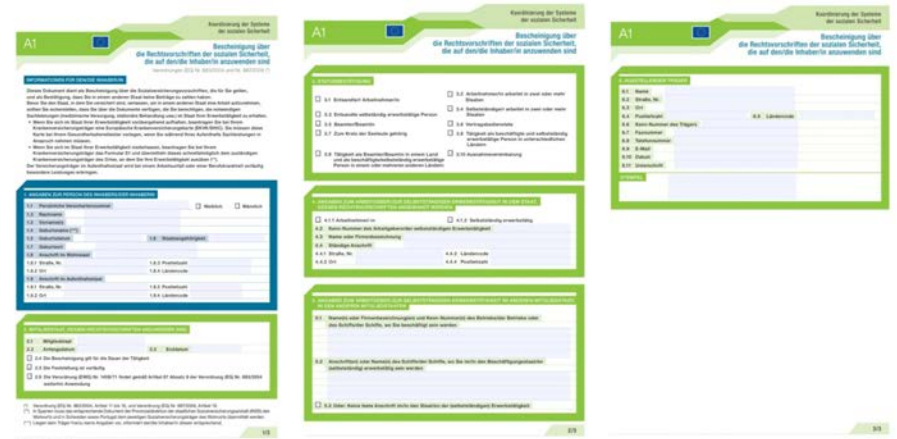
A1 Bescheinigung

Koordinierung der Systeme
der sozialen Sicherheit

A1 — Bescheinigung über
die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit,
die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind



- Verordnung 883/2004 – Artikel 76
- Wann notwendig – **immer** wenn
 - der Arbeitgeber den Arbeitnehmer entsendet
 - innerhalb der EU & EFTA Staaten
 - in Drittstaaten mit Sozialversicherungsabkommen
- Die A1 Bescheinigung dokumentiert, dass die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaates weiterhin Gültigkeit haben und folglich keine Doppelverbeitragung erfolgt.
- Aussteller der A1 Bescheinigung
 - Krankenkassen
 - Rentenanstalt / Rentenversicherungsträger
 - Versorgungswerk





A1 Bescheinigung

A1



Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

Bescheinigung über die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit, die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind

Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 (*)

INFORMATIONEN FÜR DEN/DIE INHABER/IN

Dieses Dokument dient als Bescheinigung über die Sozialversicherungsvorschriften, die für Sie gelten, und als Bestätigung, dass Sie in einem anderen Staat keine Beiträge zu zahlen haben. Bevor Sie den Staat, in dem Sie versichert sind, verlassen, um in einem anderen Staat eine Arbeit aufzunehmen, sollten Sie sicherstellen, dass Sie über die Dokumente verfügen, die Sie benötigen, die notwendigen Sachleistungen (medizinische Versorgung, stationäre Behandlung usw.) im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit zu erhalten.

- Wenn Sie sich im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit vorübergehend aufhalten, beantragen Sie bei Ihrem Krankenversicherungsträger eine Europäische Krankenversicherungskarte (EKVK/EHIC). Sie müssen diese Karte bei Ihrem Gesundheitsdienstleister vorlegen, wenn Sie während Ihres Aufenthalts Sachleistungen in Anspruch nehmen müssen.
- Wenn Sie sich im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit niederlassen, beantragen Sie bei Ihrem Krankenversicherungsträger das Formular S1 und übermitteln dieses schnellstmöglich dem zuständigen Krankenversicherungsträger des Ortes, an dem Sie Ihre Erwerbstätigkeit ausüben (**).

Der Versicherungsträger im Aufenthaltsstaat wird bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit vorläufig besondere Leistungen erbringen.

1. ANGABEN ZUR PERSON DES INHABERS/DER INHABERIN

1.1 Persönliche Versicherungsnummer	<input type="checkbox"/> Weiblich	<input type="checkbox"/> Männlich
1.2 Nachname		
1.3 Vorname(n)		
1.4 Geburtsname (***)		
1.5 Geburtsdatum	1.6 Staatsangehörigkeit	
1.7 Geburtsort		
1.8 Anschrift im Wohnstaat		
1.8.1 Straße, Nr.	1.8.3 Postleitzahl	
1.8.2 Ort	1.8.4 Ländercode	
1.9 Anschrift im Aufenthaltsstaat		
1.9.1 Straße, Nr.	1.9.3 Postleitzahl	
1.9.2 Ort	1.9.4 Ländercode	

2. MITGLIEDSTAAT, DESSEN RECHTSVORSCHRIFTEN ANZUWENDEN SIND

2.1 Mitgliedstaat	2.3 Enddatum
2.2 Anfangsdatum	
<input type="checkbox"/> 2.4 Die Bescheinigung gilt für die Dauer der Tätigkeit	
<input type="checkbox"/> 2.5 Die Feststellung ist vorläufig	
<input type="checkbox"/> 2.6 Die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 findet gemäß Artikel 87 Absatz 8 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 weiterhin Anwendung	

(*) Verordnung (EG) Nr. 883/2004, Artikel 11 bis 16, und Verordnung (EG) Nr. 987/2009, Artikel 19.
 (**) In Spanien muss das entsprechende Dokument der Provinzialdirektion der staatlichen Sozialversicherungsanstalt (NSS) des Wohnorts und in Schweden sowie Portugal dem jeweiligen Sozialversicherungsträger des Wohnorts übermittelt werden.
 (***) Liegen dem Träger hierzu keine Angaben vor, informiert der/die Inhaber/in diesen entsprechend.

Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

A1



Bescheinigung über die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit, die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind

3. STATUSBESTÄTIGUNG

<input type="checkbox"/> 3.1 Entsandte/r Arbeitnehmer/in	<input type="checkbox"/> 3.2 Arbeitnehmer/in arbeitet in zwei oder mehr Staaten
<input type="checkbox"/> 3.3 Entsandte selbständig erwerbstätige Person	<input type="checkbox"/> 3.4 Selbstständige/r arbeitet in zwei oder mehr Staaten
<input type="checkbox"/> 3.5 Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> 3.6 Vertragsbedienstete
<input type="checkbox"/> 3.7 Zum Kreis der Seeleute gehörig	<input type="checkbox"/> 3.8 Tätigkeit als beschäftigte und selbstständig erwerbstätige Person in unterschiedlichen Ländern
<input type="checkbox"/> 3.9 Tätigkeit als Beamter/Beamtin in einem Land und als beschäftigte/selbstständig erwerbstätige Person in einem oder mehreren anderen Ländern	<input type="checkbox"/> 3.10 Ausnahmevereinbarung

4. ANGABEN ZUM ARBEITGEBER/ZUR SELBSTSTÄNDIGEN ERWERBSTÄTIGKEIT IN DEM STAAT, DESSEN RECHTSVORSCHRIFTEN ANGEWANDT WERDEN

<input type="checkbox"/> 4.1.1 Arbeitnehmer/-in	<input type="checkbox"/> 4.1.2 Selbstständig erwerbstätig
4.2 Kenn-Nummer des Arbeitgebers/der selbstständigen Erwerbstätigkeit	
4.3 Name oder Firmenbezeichnung	
4.4 Ständige Anschrift	
4.4.1 Straße, Nr.	4.4.2 Ländercode
4.4.3 Ort	4.4.4 Postleitzahl

5. ANGABEN ZUM ARBEITGEBER/ZUR SELBSTSTÄNDIGEN ERWERBSTÄTIGKEIT IM ANDEREN MITGLIEDSTAAT/IN DEN ANDEREN MITGLIEDSTAATEN

5.1 Name(n) oder Firmenbezeichnung(en) und Kenn-Nummer(n) des Betriebs/der Betriebe oder des Schiffs/der Schiffe, wo Sie beschäftigt sein werden
5.2 Anschrift(en) oder Name(n) des Schiffs/der Schiffe, wo Sie in/im den Beschäftigungsstaat/en (selbstständig) erwerbstätig sein werden
<input type="checkbox"/> 5.3 Oder: Keine feste Anschrift im/in den Staat/en der (selbstständigen) Erwerbstätigkeit

Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

A1



Bescheinigung über die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit, die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind

6. AUSSTELLENDER TRÄGER

6.1 Name	6.5 Ländercode
6.2 Straße, Nr.	
6.3 Ort	
6.4 Postleitzahl	
6.6 Kenn-Nummer des Trägers	
6.7 Faxnummer	
6.8 Telefonnummer	
6.9 E-Mail	
6.10 Datum	
6.11 Unterschrift	

STEMPEL



A1 Bescheinigung - Beantragungsprozesse

Beantragungsprozesse:

- 1) Insourcing: Lohnbuchhaltung – Herausforderungen:
 - i. Kommunikationsprozess zwischen Lohnbuchhaltung und Reisenden
 - ii. Kurzfristigkeit der Beantragung
 - iii. Fehlende Auftragsbestätigung
 - iv. Ressourcenaufwand
 - v. Zwei Personen sind mit der A1 im Unternehmen beschäftigt

- 2) Outsourcing: Deutsche Visa und Konsular Gesellschaft
 - i. Reisende im Selfservice
 - ii. Voreinstellung von Informationen
 - iii. Flexibilität ohne personengebundene Abhängigkeiten
 - iv. Kombination mit EU-Meldung

A1 — Bescheinigung über
die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit,
die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind



Koordinierung der Systeme
der sozialen Sicherheit



EU-Entsenderichtlinie – die EU-Meldung



EU-Meldung

A1 Bescheinigung



Détachement de
travailleurs en France



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Die EU-Entsenderichtlinie – Hintergrund

Entsenderichtlinie von 1996



Entsenderichtlinie von 2014 =>
2016
Gleiche Arbeit - Gleicher Ort
Mindestlohn



Entsenderichtlinie von 2016 =>
2020
Gleiche Arbeit - Gleicher Ort
Gleicher Lohn





Die EU-Entsenderichtlinie – Hintergrund

Entsenderichtlinie von 1996

Die zentrale Bestimmung:
arbeitsrechtliche Gleichstellung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen des
Ziellandes für entsandte Arbeitskräfte*:

- a) Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;
- b) bezahlter Mindestjahresurlaub;
- c) Mindestlohnsätze einschließlich der Überstundensätze;
- d) Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften,
- e) Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz;
- f) Schutzmaßnahmen im Rahmen von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen;
- g) Gleichbehandlung von Männern und Frauen.



* Entsendung = Dienstreise



Die EU-Entsenderichtlinie – Hintergrund

Entsenderichtlinie von 2014 => 2016
Gleiche Arbeit - Gleicher Ort - Mindestlohn

Durchsetzungsrichtlinie 2014:

- Im Mai 2014 wird die Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG eingeführt.
- Das Maßnahmenpaket soll zur besseren und einheitlicheren Durchführung, Anwendung und Durchsetzung, insb. zur Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes führen.





Die EU-Entsenderichtlinie – Hintergrund

Entsenderichtlinie von 2016 => 2020

Gleiche Arbeit - Gleicher Ort - Gleicher Lohn

Hauptpunkte der Reform:

- Alle Regeln des Gastmitgliedstaates für die Entlohnung, die gesetzlich oder in bestimmten Tarifverträgen festgelegt sind, gelten auch für entsandte Arbeitnehmer.
- Der Arbeitgeber muss für Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten aufkommen.
- Die maximale Entsendungsdauer wurde auf 12 (+6) Monate festgelegt.
- Leiharbeitsunternehmen müssen ihren entsandten Arbeitnehmern die gleichen Bedingungen garantieren.
- Die Zusammenarbeit bei der Bekämpfung von Betrug wird verstärkt.





Die EU-Entsenderichtlinie – Hintergrund

Entsenderichtlinie von 1996

Die zentrale Bestimmung:
arbeitsrechtliche Gleichstellung
hinsichtlich der Arbeits-
bedingungen des Ziellandes für
entsandte Arbeitskräfte*:

- a) Höchstarbeitszeiten und
Mindestruhezeiten;
- b) bezahlter Mindestjahresurlaub;
- c) Mindestlohnsätze einschließlich der
Überstundensätze
- d) Bedingungen für die Überlassung
von Arbeitskräften,
- e) Sicherheit, Gesundheitsschutz und
Hygiene am Arbeitsplatz;
- f) Schutzmaßnahmen im Rahmen von
Arbeits- und Beschäftigungs-
bedingungen
- g) Gleichbehandlung von Männern und
Frauen

* Entsendung = Dienstreise

Entsenderichtlinie von 2014 => 2016

Gleiche Arbeit - Gleicher Ort Mindestlohn

Durchsetzungsrichtlinie 2014:

- Im Mai 2014 wird die Richtlinie
2014/67/EU zur Durchsetzung der
Richtlinie 96/71/EG eingeführt.
- Das Maßnahmenpaket soll zur
besseren und einheitlicheren
Durchführung, Anwendung und
Durchsetzung, insb. zur
Verbesserung des
Arbeitnehmerschutzes führen.

Entsenderichtlinie von 2016 => 2020

Gleiche Arbeit - Gleicher Ort Gleicher Lohn

- Alle Regeln des Gastmitgliedstaates für
die Entlohnung, die gesetzlich oder in
bestimmten Tarifverträgen festgelegt
sind, gelten auch für entsandte
Arbeitnehmer.
- Der Arbeitgeber muss für Reise-,
Verpflegungs- und Unterbringungs-
kosten aufkommen
- Die maximale Entsendungsdauer wurde
auf 12 (+6) Monate festgelegt
- Leiharbeitsunternehmen müssen ihren
entsandten Arbeitnehmern die gleichen
Bedingungen garantieren
- Die Zusammenarbeit bei der
Bekämpfung von Betrug wird verstärkt.



Die EU-Entsenderichtlinie – mögliche Konsequenzen bei Verstoß

- 1. Verweigerung der Einreise und / oder des Zutritts zum Einsatzort im Gastland.**
- 2. Geldbußen (z.B. Frankreich: bis zu 500.000 Euro) bei Missachtung.
Eine Sanktionierung kann sowohl gegenüber dem entsendenden als auch dem empfangenden Unternehmen ausgesprochen werden.**
- 3. Persönliches Haftungsrisiko für vertretungsberechtigte Personen und Leitende Mitarbeiter.**
- 4. Prüfung durch Behörden im Einsatzland. Elektronischer Datenaustausch zwischen den Behörden begünstigt einfache und schnelle Stichproben.**
- 5. Einbußen der Reputation und möglicher Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen.**



Compliance gerechtes Handeln im Rahmen der Geschäftsreise

Für wen gilt die EU-Entsenderichtlinie?

Alle Unternehmen / Organisationen / Selbstständige mit internationalen Dienstreisen.

Wie viel verschiedene EU-Meldeanträge sind zu berücksichtigen?

- ✓ 27 EU Staaten (ex. UK) und 4 EWR Staaten
- ✓ Spanien mit 17 Provinzen hält 17 unterschiedliche Meldeprozesse
- ✓ Insgesamt 47 unterschiedliche Meldeanträge innerhalb der EU / EWR Staaten

Welche Prüfschritte sind zu beachten? U.a.:

- ✓ Pflicht der Meldung der bevorstehenden Dienstreise (EU-Meldung)
 - Tätigkeit vor Ort
 - Dauer des Aufenthaltes
 - Zeitpunkt der Meldung
 - Notwendigkeit der Repräsentanz
- ✓ Registrierung für die Meldung (u.a. Spanien, Polen, Norwegen)
- ✓ Sozialversicherungsnachweis (A1 Bescheinigung)
- ✓ Aufenthaltserlaubnis und Arbeitserlaubnis
- ✓ Steuerliche Arbeitgeberverpflichten, z.B. Lohnsteuer im Gastland



Compliance gerechtes Handeln im Rahmen der Geschäftsreise

Kann eine Risikoeinschätzung vorgenommen werden?

- ✓ Fokus v.a. Frankreich, Schweiz, Österreich, Belgien und Italien
- ✓ Kontrollen finden EU-weit statt

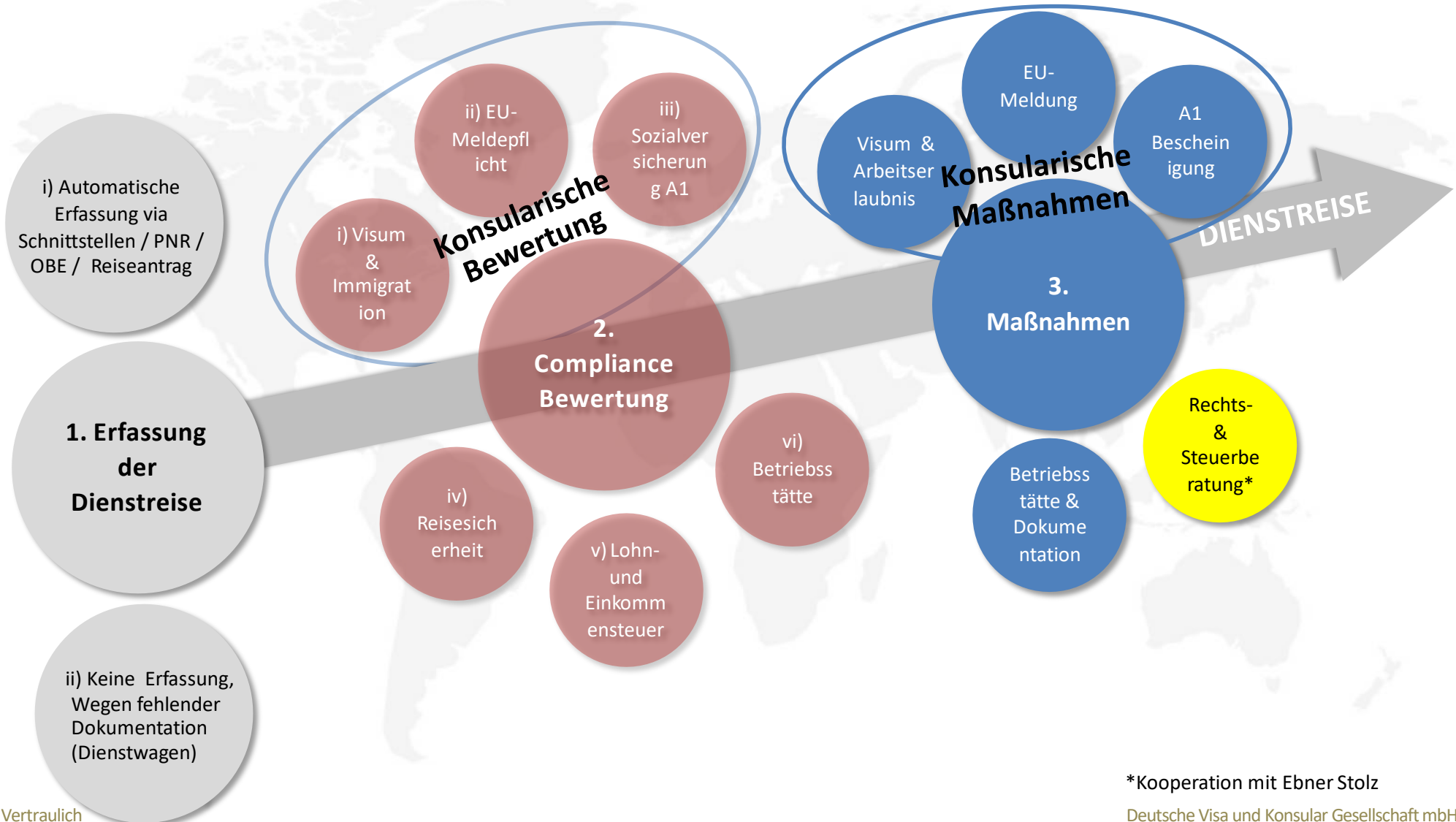
Wie erhalte ich einen einfachen Überblick der EU-Melde Regularien?

- ✓ https://dvkg.de/de/eu_meldung_orientierungshilfe





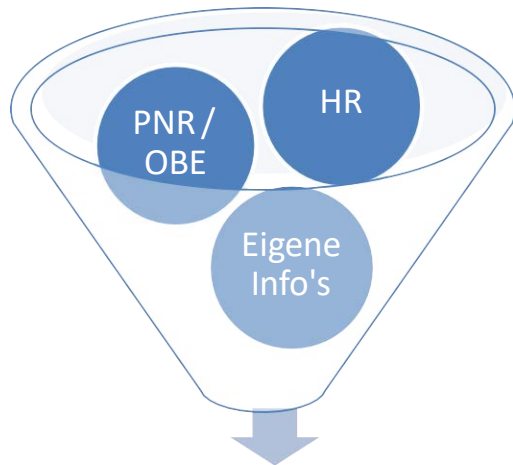
Vorbereitende Schritte vor Antritt der Dienstreise





Aus der Praxis: 1 Antragsprozess -> 4 Ergebnisse: 1) A1 Bescheinigung, 2) EU-Entsendungsmeldung, 3) Visum/Arbeitsbescheinigung, 4) Legalisation

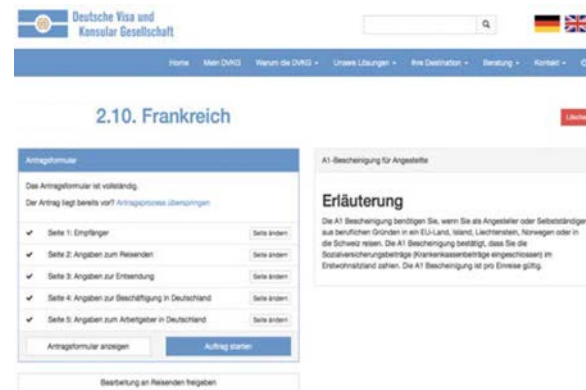
1. Vorbereitung



Kunden und Nutzer
individuelle Voreinstellungen
Kein Eingriff in die
bestehende System-
architektur

2. Antragsprozess

Einmaliges Ausfüllen bis zu
98%



Elektronische Einbindung von
Experten für den Ausfüllprozess
Nutzung per PC / Tablett /
Smartphone

3. Ergebnis

- Plausibilitätsprüfung
- Automatisierte Beantragung

A1 Bescheinigung



EU-Meldung



Legalisation



Visum





Mehr Transparenz. Vereinfachte Prozesse.
Kosteneinsparungen. Steigerung der Kunden- und
Mitarbeiterzufriedenheit.



Dr. Julius Heintz
Geschäftsführer
Julius.Heintz@dvkg.de
+49 30 2576 4862