

# Merkblatt für Arbeitgeber zur A1-Bescheinigung bei Beschäftigung zwischen Deutschland und Frankreich

**TASK FORCE**



**Grenzgänger / Frontaliers**



## 1. Was ist die A1-Bescheinigung?

Der Vordruck A1 bescheinigt, welche Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit für den Arbeitnehmer anzuwenden sind. Den Vordruck benötigen Arbeitnehmer im Allgemeinen, wenn sie als Beschäftigte durch ihre Erwerbstätigkeit einen Bezug zu mehr als einem EU-Land haben. Nach EU-Recht gelten für eine Person bezüglich der sozialen Sicherheit stets nur die Rechtsvorschriften eines einzigen Landes<sup>1</sup>. Der Vordruck A1 wird in dem Land ausgestellt, dessen Rechtsvorschriften für den Arbeitnehmer gelten. Der Vordruck A1 bestätigt, dass für den Arbeitnehmer nicht die Rechtsvorschriften irgendeines anderen Landes, zu dem er in Bezug steht, gelten. Das heißt, es besteht keine Verpflichtung in diesen anderen Ländern Sozialversicherungsbeiträge (Krankenversicherungsbeiträge eingeschlossen) zu zahlen. Der Vordruck bleibt gültig bis zu dem auf dem Vordruck angegebenen Ablaufdatum oder bis er von dem ausstellenden Träger zurückgezogen und für ungültig erklärt wird<sup>2</sup>. Bei Entsendungen ist für jeden Einsatz eine neue A1-Bescheinigung zu beantragen.

## 2. Wann muss ein Arbeitgeber eine A1-Bescheinigung beantragen?

Sie als Arbeitgeber sind verpflichtet, bei dem zuständigen Träger in Ihrem Land den Vordruck A1 zu beantragen, wenn Sie Ihre Arbeitnehmer vorübergehend in ein anderes EU-Land zum Arbeiten schicken (**Entsendung**).

Im Fall von Arbeitnehmern, die ihre Erwerbstätigkeit gewöhnlich in mehr als einem EU-Land ausüben (**Mehrfachbeschäftigung**), müssen die Arbeitnehmer den Vordruck selbst beantragen.

<sup>1</sup> Art. 11 Abs. 1 VO (EG) Nr. 883/2004.

<sup>2</sup> Art. 19 Abs. 2 VO (EG) Nr. 987/2009.



Der Vordruck sollte in beiden Fällen beantragt werden bevor der Arbeitnehmer seine Tätigkeit in dem anderen Land aufnimmt. Seit April 2017 ist die Antragstellung bei Entsendungen nach Frankreich gesetzlich verpflichtend vorgesehen<sup>3</sup>.

### **3. Welche Fälle erfasst der Vordruck A1 und wer ist zuständig für die Ausstellung?**

#### **a) Entsendung**

Eine Entsendung liegt vor, wenn Sie als Arbeitgeber Ihre Arbeitnehmer in ein anderes EU-Land schicken, um dort **vorübergehend** für einen Zeitraum von höchstens 24 Monaten für Ihr Unternehmen zu arbeiten. In diesem Fall unterliegt der entsendete Arbeitnehmer, sofern die Voraussetzungen der Entsendung eingehalten sind, weiter den sozialrechtlichen Vorschriften des Mitgliedsstaates, in dem er gewöhnlich tätig ist, also dem Mitgliedsstaat, aus dem er entsendet wird („Heimatstaat“)<sup>4</sup>.

Zuständig für die Ausstellung der A1-Bescheinigung ist in diesem Falle die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer in seinem Heimatstaat versichert ist. Im Rahmen einer Entsendung nach Frankreich sollte für den Fall, dass die A1-Bescheinigung bei der Krankenkasse zwar beantragt aber noch nicht ausgestellt wurde, bei der zuständigen Krankenkasse zu Beweis Zwecken eine Eingangsbestätigung angefordert werden. Es ist dann möglich, die Original A1-Bescheinigung innerhalb von 2 Monaten nach einer erfolgten Kontrolle bei der Arbeitsinspektion nachzureichen.

**Beispiel:** Das Handwerksunternehmen U mit Sitz in Deutschland erhält von dem französischen Privatmann P einen Auftrag, in seinem Haus in Frankreich Handwerksleistungen zu erbringen. Dafür schickt U seinen Mitarbeiter A, der in Deutschland wohnt, für 2 Wochen nach Frankreich, um die Arbeiten auszuführen.

<sup>3</sup> Art. L. 114-15-1 Code de la sécurité sociale eingeführt durch das Gesetz Nr. 2016-1827 vom 23. Dezember 2016.

<sup>4</sup> Art. 12 VO (EG) Nr. 883/2004.



Somit sind in diesem Fall die Voraussetzungen für eine Entsendung nach Frankreich gegeben. U muss daher für seinen Mitarbeiter A bei dessen Krankenkasse in Deutschland eine A1-Bescheinigung beantragen, die dem Mitarbeiter A zugesendet wird. A hat die A1-Bescheinigung bei seinem Auslandseinsatz bei sich zu führen und auf Verlangen der Arbeitsinspektion vorzulegen.

## b) Mehrfachbeschäftigung

Von einer Mehrfachbeschäftigung spricht man, wenn Ihr Arbeitnehmer gewöhnlich gleichzeitig oder abwechselnd in mehr als einem EU-Land eine Beschäftigung ausübt. Zu den „gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedsstaaten erwerbstätigen Personen“ gehören Arbeitnehmer, die von ihrem Arbeitgeber **regelmäßig** wechselnd in zwei oder mehreren Mitgliedsstaaten eingesetzt werden. Hierunter können beispielsweise Fahrer im internationalen Güterverkehr, Zugführer, Monteure, Handwerker oder auch IT-Spezialisten fallen. Auch Arbeitnehmer, die neben dem Beschäftigungsverhältnis für einen anderen Arbeitgeber in einem anderen Mitgliedsstaat arbeiten, gehören zu dem genannten Personenkreis.

In diesem Fall legt jeweils der bezeichnete Träger des Wohnstaates des Arbeitnehmers die anzuwendenden Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit fest<sup>5</sup>. Das heißt, der Träger des Wohnmitgliedsstaats bestimmt, welches nationale Sozialversicherungsrecht auf den Arbeitnehmer anzuwenden ist und damit zugleich auch, welche Krankenkasse für ihn zuständig ist. Der Arbeitnehmer muss sich daher zuerst an den Träger des Wohnstaates wenden.

Maßgebliches Kriterium für die Entscheidung über die anwendbaren Rechtsvorschriften ist dabei die Frage, wo der Arbeitnehmer den wesentlichen Teil seiner Tätigkeit verrichtet<sup>6</sup>. Von einer wesentlichen Tätigkeit spricht man dann, wenn

<sup>5</sup> Art. 16 Abs. 2 VO (EG) Nr. 987/2009.

<sup>6</sup> Art 13 Abs. 1 lit. a) VO (EG) Nr. 883/2004.



25 % oder mehr der Arbeitszeit und/oder des Arbeitsentgelts in einem Mitgliedsstaat erreicht wird<sup>7</sup>.

Erbringt der Arbeitnehmer 25 % oder mehr seiner Tätigkeit im Wohnmitgliedsstaat, so sind die Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedsstaats anwendbar und damit auch die dort ansässigen Krankenkassen für ihn zuständig<sup>8</sup>.

Für einen Arbeitnehmer gelten stets die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, wenn er in Deutschland wohnt und hier einen wesentlichen Teil seiner Erwerbstätigkeit ausübt. Das ist immer dann der Fall, wenn er 25 % oder mehr seiner Arbeitszeit in Deutschland tätig ist.

Für einen Arbeitnehmer gelten stets die französischen Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit, wenn er in Frankreich wohnt und hier einen wesentlichen Teil seiner Erwerbstätigkeit ausübt. Das ist immer dann der Fall, wenn er 25 % oder mehr seiner Arbeitszeit in Frankreich tätig ist.

Erbringt der Arbeitnehmer **nicht** 25 % seiner Tätigkeit im Wohnmitgliedsstaat, so sind prinzipiell die Rechtsvorschriften des Sitzes des Arbeitgebers anwendbar und die dort ansässigen Krankenkassen zuständig<sup>9</sup>.

Weitere Beispiele und Sonderkonstellationen finden Sie in dem Merkblatt der DVKA „Arbeiten in Frankreich“<sup>10</sup>.

In Deutschland trifft die Entscheidung über das anwendbare Recht und damit über die zuständige Krankenkasse die DVKA (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland). Die DVKA stellt anschließend dann die A1-Bescheinigung aus. In Frankreich wird die Entscheidung über das anwendbare Recht durch die örtlich zuständige Krankenkasse (CPAM) selbst getroffen. Die CPAM stellt sodann die A1-Bescheinigung aus. Der Verbindungsstelle CLEISS (Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale) kommt lediglich eine Informationsfunktion zu. Sie stellt nie eine A1-Bescheinigung aus.

<sup>7</sup> Art. 14 Abs. 8 VO (EG) Nr. 987/2009.

<sup>8</sup> Art 13 Abs. 1 lit. a) VO (EG) Nr. 883/2004.

<sup>9</sup> Art. 13 Abs. 1 lit. b) VO (EG) Nr. 883/2004.

<sup>10</sup> Online abrufbar unter: [https://www.dvka.de/media/dokumente/merkblaetter/arbeiten\\_im\\_ausland/Arbeiten\\_Frankreich.pdf](https://www.dvka.de/media/dokumente/merkblaetter/arbeiten_im_ausland/Arbeiten_Frankreich.pdf) (zuletzt abgerufen am 11.07.2017).



**Beispiel:** Arbeitnehmer A wohnt in Frankreich und übt seine Beschäftigung für seinen in Saarbrücken ansässigen Arbeitgeber regelmäßig sowohl in Frankreich als auch in Deutschland aus. Seine Arbeitszeit verteilt sich zu gleichen Teilen auf Deutschland und Frankreich. Da A in seinem Wohnstaat Frankreich einen wesentlichen Teil seiner Beschäftigung ausübt, nämlich mehr als 25 %, gelten für ihn insgesamt die französischen Vorschriften über die soziale Sicherheit. Die Ausübung eines „wesentlichen Teils“ der Beschäftigung bedeutet nicht notwendigerweise, dass dies der größte Teil seiner Tätigkeit sein muss. Maßgeblich ist allein die 25 %-Grenze sowie die Tatsache, dass er gleichzeitig eine Tätigkeit im Wohnstaat ausübt.

**Task Force Grenzgänger der Großregion 2.0  
Stand: September 2017**

**Autoren: Viviane Kerger & Martin Lengyel**

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie  
und Verkehr des Saarlandes  
Task Force Grenzgänger der Großregion 2.0  
Franz-Josef-Röder-Straße 17 • 66119 Saarbrücken  
taskforce.grenzgaenger@wirtschaft.saarland.de  
www.tf-grenzgaenger.eu

