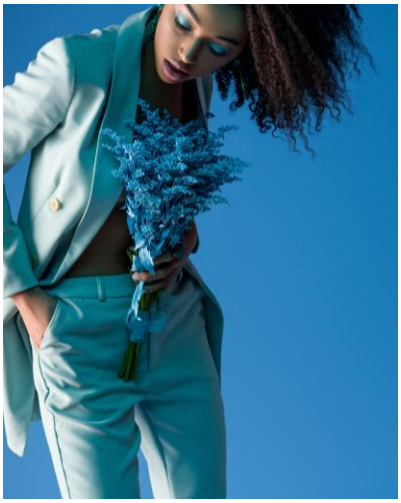
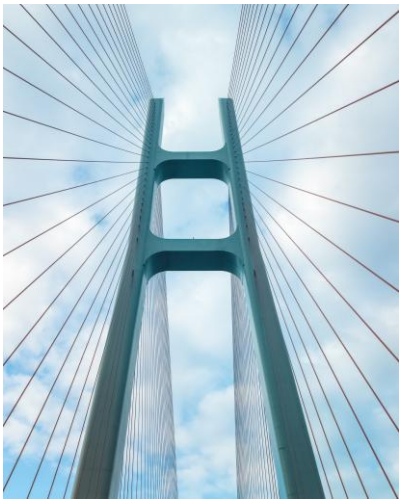
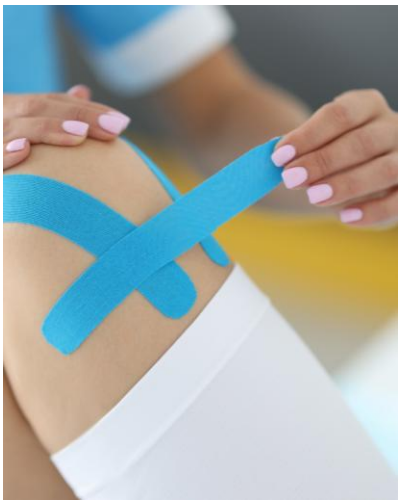












Positionspapier

EU-Arbeitsmobilität: Erleichterungen bei A1-Bescheinigungen

Oktober 2026

Türlenstraße 6 | 70191 Stuttgart | Telefon +49 711 21050 -0 | www.suedwesttextil.de

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel 3

2. Europäischer Rechtsrahmen und Funktion der A1-Bescheinigung 3

2.1. Die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit 3

2.2. Die A1-Bescheinigung als Nachweisinstrument 4

2.3. Praktische Anwendungsfälle 4

3. Herausforderungen in der Praxis 5

3.1. Hoher Verwaltungsaufwand für Unternehmen 5

3.2. Unverhältnismäßigkeit bei kurzfristigen Geschäftsreisen 6

3.3. Rechtsunsicherheit durch uneinheitliche Kontrollpraxis innerhalb der EU 6

4. Die Modernisierung der VO (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009 7

4.1. Ausnahme für Geschäftsreisen, Art. 15 Abs. 1 b) Satz 1 VO (EG) Nr. 987/2009 7

4.1.1. Inhalt der Reform 7

4.1.2. Bewertung der Ausnahme für Geschäftsreisen 8

4.1.3. Präzisierung und unionsweit einheitliche Definition des Begriffs „Geschäftsreise“ 9

4.2. "Drei-Tages-Ausnahme" für kurzfristige Entsendungen 10

4.2.1. Inhalt der Reform 10

4.2.2. Bewertung der 3-Tages-Ausnahme für kurzfristige Entsendungen 11

4.2.3. Ausweitung Ausnahme für kurzfristige Entsendungen auf bis zu 30 Kalendertage 11

4.3. Elektronischer Datenaustausch und Vereinfachung von Verwaltungsverfahren 12

4.3.1. Inhalt der Reform 12

4.3.2. Bewertung der geplanten Verfahrensvereinfachungen 12

4.3.3. Forderung einer konsequenten Digitalisierung nach dem Once-Only-Prinzip 13

5. Weitergehende Forderungen von Südwesttextil 14

5.1. Einführung einer längerfristigen A1-Bescheinigung 14

5.2. Schaffung einer unionsweit einheitlichen Nachreichfrist für A1-Bescheinigungen 16

5.3. Vereinfachte Mobilität innerhalb verbundener Unternehmen in der EU 17

6. Fazit 19

1. Präambel

Der europäische Binnenmarkt lebt von der Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie dem freien Dienstleistungsverkehr. Grenzüberschreitende Tätigkeiten gehören heute zum unternehmerischen Alltag und sind eine wesentliche Voraussetzung für Wettbewerbsfähigkeit, Innovation und wirtschaftliches Wachstum. Kurzfristige Dienstreisen, Kundenbesuche, Schulungen oder Projekteinsätze über nationale Grenzen hinweg sind Ausdruck einer zunehmend vernetzten europäischen Wirtschaft.

Die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und ihre Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009 koordinieren die nationalen Systeme der sozialen Sicherheit in der EU. Sie verhindern Doppelversicherungen und Versicherungslücken und sichern damit die Mobilität von Beschäftigten und Unternehmen ab. In der Praxis zeigt sich jedoch: Die mit der A1-Bescheinigung verbundenen Melde- und Nachweispflichten sind gerade bei kurzfristigen grenzüberschreitenden Tätigkeiten häufig unverhältnismäßig. Der Verwaltungsaufwand für Unternehmen steht nicht mehr im Verhältnis zum angestrebten Regelungszweck.

Die Modernisierung der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009 bietet die Chance, die sozialversicherungsrechtliche Koordinierung weiterzuentwickeln und unnötige Bürokratie abzubauen. Ziel muss es sein, den berechtigten Schutz der sozialen Sicherungssysteme mit praktikablen, digitalen und verhältnismäßigen Verwaltungsverfahren zu verbinden.

2. Europäischer Rechtsrahmen und Funktion der A1-Bescheinigung

2.1. Die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

Die sozialversicherungsrechtliche Absicherung grenzüberschreitend tätiger Personen richtet sich innerhalb der EU nach der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und der hierzu erlassenen Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009. Die Verordnungen schaffen kein einheitliches europäisches Sozialversicherungssystem, sondern koordinieren die nationalen Systeme und stellen sicher, dass grenzüberschreitend tätige Personen eindeutig dem Sozialversicherungsrecht eines Mitgliedstaates zugeordnet werden und weder mehreren Systemen gleichzeitig unterliegen noch ohne Versicherungsschutz bleiben (Art. 11 VO (EG) Nr. 883/2004).

Grundsätzlich gilt das Beschäftigungsstaatenprinzip, wonach Beschäftigte den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates unterliegen, in dem sie ihre Beschäftigung tatsächlich ausüben (Art. 11 Abs. 3 a VO (EG) Nr. 883/2004). Ausnahmen bestehen insbesondere für Entsendungen nach Art. 12 und Beschäftigungen in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten nach Art. 13 VO (EG) Nr. 883/2004. Dadurch kann auch bei vorübergehender Auslandstätigkeit oder regelmäßiger Tätigkeit in mehreren Staaten die Unterstellung unter das Sozialversicherungsrecht nur eines Mitgliedstaates gewährleistet werden.

2.2. Die A1-Bescheinigung als Nachweisinstrument

Die A1-Bescheinigung ist das zentrale Nachweisdokument des europäischen Sozialversicherungsrechts für grenzüberschreitende Beschäftigungen. Sie bescheinigt gegenüber den Behörden des Tätigkeitsstaates, welche sozialversicherungsrechtlichen Rechtsvorschriften auf eine Person Anwendung finden und schafft damit Rechtssicherheit für Beschäftigte, Arbeitgeber und Behörden. Zugleich entfaltet sie eine weitreichende unionsrechtliche Bindungswirkung: Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union ist eine vom zuständigen Träger ausgestellte A1-Bescheinigung für Behörden und Gerichte der übrigen Mitgliedstaaten grundsätzlich verbindlich, solange sie nicht von der ausstellenden Behörde zurückgenommen oder für ungültig erklärt wird.

In Deutschland wird die A1-Bescheinigung grundsätzlich elektronisch über die zuständigen Sozialversicherungsträger beantragt. Rechtsgrundlage ihrer Ausstellung ist Art. 19 Abs. 2 VO (EG) Nr. 987/2009. Die Verordnungen verlangen nicht, dass die Bescheinigung bereits vor Beginn der Auslandstätigkeit vorliegt; sie kann nach der Rechtsprechung des EuGH auch nachträglich ausgestellt werden, sofern die materiellen Voraussetzungen erfüllt sind. Da zahlreiche Mitgliedstaaten bei Kontrollen jedoch bereits während des Auslandsaufenthalts einen Nachweis der Beantragung oder die A1-Bescheinigung verlangen, ist ihre rechtzeitige Beantragung in der betrieblichen Praxis von erheblicher Bedeutung.

2.3. Praktische Anwendungsfälle

Die A1-Bescheinigung kommt bei einer Vielzahl grenzüberschreitender Beschäftigungssituationen zur Anwendung. Dazu zählen insbesondere die vorübergehende Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat sowie Mehrstaatentätigkeiten, etwa im internationalen Vertrieb, bei grenzüberschreitenden Konzernstrukturen oder im Rahmen mobiler und hybrider Arbeitsformen.

Besondere praktische Bedeutung hat sie auch bei kurzfristigen grenzüberschreitenden Tätigkeiten wie Geschäftsreisen zu Besprechungen, Schulungen, Messen oder Kundenterminen. Auch hierfür besteht grundsätzlich eine Antragspflicht; eine allgemeine Ausnahme für kurzzeitige Auslandseinsätze besteht derzeit nicht.

Die A1-Bescheinigung dient ausschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Koordinierung. Sie trifft keine Aussage zu arbeitsrechtlichen Mindestarbeitsbedingungen, steuerrechtlichen Verpflichtungen oder aufenthaltsrechtlichen Anforderungen, die jeweils eigenständig nach den einschlägigen unions- und nationalrechtlichen Regelungen zu prüfen sind.

3. Herausforderungen in der Praxis

3.1. Hoher Verwaltungsaufwand für Unternehmen

Die A1-Bescheinigung erfüllt eine wichtige Funktion bei der sozialversicherungsrechtlichen Koordinierung innerhalb der Europäischen Union. In der Praxis führt das Verfahren jedoch auch bei sehr kurzen Auslandseinsätzen zu erheblichem Verwaltungsaufwand. Für eine zweistündige Geschäftsreise gelten dabei nahezu dieselben bürokratischen Anforderungen wie für einen mehrmonatigen Auslandseinsatz.

Vor jeder grenzüberschreitenden Tätigkeit ist zu prüfen, welcher sozialversicherungsrechtliche Sachverhalt, insbesondere ob Entsendung oder gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten vorliegt und ob die Voraussetzungen für eine A1-Bescheinigung erfüllt sind. Anschließend ist diese beim zuständigen Sozialversicherungsträger zu beantragen; die erforderlichen Angaben zum Beschäftigungsverhältnis und Auslandseinsatz sind vorzuhalten. Dieser Prüf- und Dokumentationsaufwand fällt grundsätzlich unabhängig von Dauer und Umfang der Tätigkeit an und betrifft damit auch eintägige Geschäftsreisen zu Besprechungen, Kundenterminen, Schulungen oder Messen.

Für Unternehmen erfordert dies entsprechende interne Prozesse zur frühzeitigen Erfassung grenzüberschreitender Tätigkeiten, zur Festlegung von Zuständigkeiten und zur Bereithaltung der erforderlichen Unterlagen. Dies bindet insbesondere in KMU personelle Ressourcen, da dort häufig keine spezialisierten Personal- oder Mobility-Abteilungen vorhanden sind.

Die inzwischen grundsätzlich elektronische Beantragung hat den zugrunde liegenden Prüf- und Dokumentationsaufwand nicht beseitigt, sondern auf die vorgelagerte rechtliche Bewertung und die Einrichtung entsprechender Compliance-Prozesse verlagert. Je

kurzfristiger der grenzüberschreitende Einsatz, desto deutlicher zeigt sich damit das Spannungsverhältnis zwischen dem legitimen Ziel der sozialversicherungsrechtlichen Koordinierung und dem hierfür erforderlichen Verwaltungsaufwand.

3.2. Unverhältnismäßigkeit bei kurzfristigen Geschäftsreisen

Besonders deutlich zeigen sich die praktischen Belastungen bei kurzfristigen grenzüberschreitenden Geschäftsreisen, wonach auch bei nur eintägigen oder wenige Stunden dauernden Auslandseinsätzen eine A1-Bescheinigung erforderlich sein kann, insbesondere bei Besprechungen, Schulungen, Messen oder Kundenbesuchen.

Während der Zweck der A1-Bescheinigung, die Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts und die Vermeidung von Doppelversicherungen, bei längerfristigen Entsendungen zweifellos gerechtfertigt ist, entsteht bei kurzfristigen Geschäftsreisen ein Missverhältnis zwischen Verwaltungsaufwand und Nutzen. Der sozialversicherungsrechtliche Status der Beschäftigten ändert sich durch solche Kurzaufenthalte regelmäßig nicht, dennoch fällt derselbe Prüf- und Antragsaufwand an wie bei umfangreicheren Auslandseinsätzen.

Da kurzfristige Geschäftsreisen insbesondere in international tätigen Unternehmen oftmals mit kurzer Vorlaufzeit erfolgen, beeinträchtigen die bestehenden Nachweispflichten die betriebliche Flexibilität und binden personelle Ressourcen, ohne einen entsprechenden Mehrwert für den Sozialversicherungsschutz zu schaffen. Eine stärkere Differenzierung zwischen längerfristigen Entsendungen und kurzfristigen Geschäftsreisen erscheint daher sachgerecht. Die geltende Rechtslage wird den Anforderungen einer zunehmend international und kurzfristig agierenden Wirtschaft damit nur noch eingeschränkt gerecht.

3.3. Rechtsunsicherheit durch uneinheitliche Kontrollpraxis innerhalb der EU

Die praktische Anwendung der A1-Bescheinigung wird zusätzlich dadurch erschwert, dass die Kontrollpraxis innerhalb der Europäischen Union nicht einheitlich ausgestaltet ist. Während einzelne Mitgliedstaaten, etwa Frankreich oder Österreich, die Nachweispflichten regelmäßig und mit hoher Intensität kontrollieren, erfolgt die Überprüfung in anderen Staaten deutlich zurückhaltender. Unternehmen können daher häufig nur schwer einschätzen, welche Anforderungen die zuständigen Behörden im jeweiligen Einsatzstaat im Rahmen von Kontrollen tatsächlich stellen.

Hinzu kommt, dass Art und Umfang der Kontrollen sowie die Sanktionen bei fehlenden oder verspätet beantragten A1-Bescheinigungen zwischen den Mitgliedstaaten erheblich variieren.

Dies erschwert insbesondere bei kurzfristigen Geschäftsreisen die Planung grenzüberschreitender Einsätze. Die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 verfolgt zwar das Ziel einer einheitlichen sozialversicherungsrechtlichen Koordinierung. Unterschiedliche nationale Vollzugs- und Kontrollpraktiken führen jedoch dazu, dass dieses Ziel in der Praxis bislang nur eingeschränkt erreicht wird. Die Höhe möglicher Sanktionen als Konsequenz fehlender A1-Bescheinigungen oder bei Verstößen gegen nationale Melde- und Dokumentationspflichten variiert erheblich zwischen den Mitgliedstaaten und kann je nach nationalem Recht von geringen Geldbußen bis zu sehr hohen Verwaltungsstrafen reichen.

4. Die Modernisierung der VO (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009

Nach mehr als neun Jahren Verhandlungen haben sich die Verhandlungsführer des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union am 22. April 2026 im Trilog auf eine vorläufige Einigung zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 sowie der Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009 verständigt, mit dem Ziel, die sozialversicherungsrechtliche Koordinierung an die veränderten Anforderungen eines zunehmend mobilen europäischen Arbeitsmarktes anzupassen und bestehende Verwaltungsverfahren weiterzuentwickeln.

Diese vorläufige Einigung wurde am 29. April 2026 durch den Ausschuss der Ständigen Vertreter der Mitgliedstaaten (COREPER) bestätigt und am 7. Juli 2026 vom Europäischen Parlament in erster Lesung gebilligt. Der Rat der Europäischen Union hat die Verordnung zur Überarbeitung der Vorschriften zur Koordinierung der nationalen Systeme der sozialen Sicherheit (Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009) am 28. September 2026 angenommen. Nach der Veröffentlichung im Amtsblatt der EU wird die Verordnung spätestens 24 Monate später angewendet.

Für Arbeitgeber von besonderer Bedeutung sind die vorgesehenen Änderungen im Zusammenhang mit der A1-Bescheinigung beziehungsweise den zugrunde liegenden Nachweispflichten bei grenzüberschreitenden Beschäftigungen.

4.1. Ausnahme für Geschäftsreisen, Art. 15 Abs. 1 b) Satz 1 VO (EG) Nr. 987/2009

4.1.1. Inhalt der Reform

Ein wesentlicher Bestandteil der Reform ist die Einführung einer Ausnahme für bestimmte grenzüberschreitende Geschäftsreisen („business trips“). Die Reform differenziert dabei zwischen Geschäftsreisen einerseits und kurzfristigen Tätigkeiten im Rahmen einer

Entsendung andererseits. Künftig sollen Geschäftsreisen unabhängig von ihrer Dauer von der vorherigen Meldung ausgenommen werden und die damit verbundenen A1-Nachweispflichten sollen entsprechend entfallen.

Die vorgesehene Definition der Geschäftsreise erfasst eine vorübergehende, zeitlich begrenzte Tätigkeit als Arbeitnehmer oder Selbständiger, die mit den Geschäftsinteressen des Arbeitgebers beziehungsweise der betreffenden Person zusammenhängt. Nicht erfasst sind Tätigkeiten, bei denen Dienstleistungen erbracht oder Waren geliefert werden. Als Beispiele werden unter anderem Geschäftsbesprechungen, kulturelle und wissenschaftliche Veranstaltungen, Konferenzen, Seminare und Schulungen genannt.

Der Begriff der Geschäftsreise soll hierzu durch eine Ergänzung der Begriffsbestimmungen in der Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009 näher bestimmt werden. Die vorgesehene Definition enthält damit erstmals konkrete Abgrenzungskriterien. Für die Unternehmenspraxis wird entscheidend sein, ob diese Kriterien eine hinreichend klare, unionsweit einheitliche Abgrenzung von Geschäftsreisen und anderen grenzüberschreitenden Tätigkeiten ermöglichen.

4.1.2. Bewertung der Ausnahme für Geschäftsreisen

Die vorgesehene Ausnahme für Geschäftsreisen ist ausdrücklich zu begrüßen, da damit anerkannt wird, dass nicht jede grenzüberschreitende Tätigkeit denselben sozialversicherungsrechtlichen Nachweispflichten unterliegen muss. Die vorgesehene Differenzierung zwischen Geschäftsreisen und kurzfristigen Tätigkeiten im Rahmen einer Entsendung stellt daher einen wichtigen Schritt zu einer praxistauglicheren Ausgestaltung der A1-Nachweispflichten dar.

Gleichwohl bleibt abzuwarten, ob die vorgesehene Regelung den Verwaltungsaufwand tatsächlich spürbar reduzieren wird. Zwar werden Geschäftsreisen künftig grundsätzlich von der Vorabinformation und der Beantragung einer A1-Bescheinigung ausgenommen. Die vorgesehene Definition lässt jedoch bei einzelnen Tatbestandsmerkmalen Auslegungsspielräume. Dies gilt insbesondere für die Merkmale der zeitlichen Begrenzung, des Bezugs zu den Geschäftsinteressen sowie für die Abgrenzung zu Tätigkeiten, bei denen Dienstleistungen erbracht oder Waren geliefert werden. Unterschiedliche Auslegungen durch die Mitgliedstaaten können daher zu neuen Rechtsunsicherheiten führen und den angestrebten Bürokratieabbau erschweren. Zudem sollte vermieden werden, dass die

Entlastung von der Vorabmeldung durch umfangreiche nachträgliche Nachweispflichten faktisch wieder aufgezehrt wird.

Die Einführung einer Ausnahme für Geschäftsreisen ist daher ein wichtiger und richtiger Reformansatz. Das mit der Reform verfolgte Ziel eines wirksamen Bürokratieabbaus wird jedoch maßgeblich davon abhängen, ob die vorgesehenen Abgrenzungskriterien in der Praxis unionsweit einheitlich und rechtssicher angewendet werden können.

4.1.3. Präzisierung und unionsweit einheitliche Definition des Begriffs „Geschäftsreise“

Um eine unionsweit einheitliche Rechtsanwendung sicherzustellen, muss die vorgesehene Definition der Geschäftsreise durch klare und praxistaugliche Kriterien konkretisiert werden. Nur eine eindeutige Abgrenzung der von der Ausnahmeregelung erfassten Tätigkeiten gewährleistet eine einheitliche Anwendung der Vorschriften in allen Mitgliedstaaten.

Die vorgesehene Definition enthält bereits wesentliche Kriterien für die Abgrenzung von Geschäftsreisen und anderen grenzüberschreitenden Tätigkeiten. Aus Sicht von Südwesttextil bedarf insbesondere die Abgrenzung zur Erbringung von Dienstleistungen einer weitergehenden Konkretisierung. Nur dadurch kann verhindert werden, dass die Mitgliedstaaten die Ausnahmeregelung unterschiedlich auslegen und anwenden.

Bereits im Vorfeld eines grenzüberschreitenden Einsatzes muss eindeutig festgestellt werden können, ob eine Geschäftsreise im Sinne der Verordnung vorliegt oder ob weiterhin eine A1-Bescheinigung zu beantragen ist. Eindeutige Abgrenzungskriterien reduzieren den Prüfungs- und Beratungsaufwand und schaffen die erforderliche Rechtssicherheit für Unternehmen.

Südwesttextil fordert daher, die vorgesehene Definition der Geschäftsreise in der Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009 verbindlich zu präzisieren, um künftige Abgrenzungsproblematiken zwischen Geschäftsreise und einer kurzfristigen Entsendung zu verhindern. Daher sind die erfassten Tätigkeiten und die Abgrenzung zur Erbringung von Dienstleistungen eindeutig festzulegen. Insbesondere sollte klargestellt werden, dass auch Tätigkeiten zur Anbahnung, Vorbereitung oder Pflege von Geschäftsbeziehungen sowie zur internen Zusammenarbeit und Abstimmung als Geschäftsreisen erfasst sein können, sofern im Tätigkeitsstaat keine eigenständige Dienstleistung gegenüber einem Dritten erbracht oder Waren geliefert werden.

Die Präzisierungen müssen unionsweit einheitlich gelten und für Unternehmen sowie zuständige Behörden bereits vor Beginn der Tätigkeit ohne unverhältnismäßigen Prüfungs- und Beratungsaufwand feststellbar sein.

Eine Definition der Geschäftsreise könnte als Ergänzung der Begriffsbestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 in einem neu eingefügten Art. 1 Abs. 2 g) wie folgt lauten:

(1) *Als Geschäftsreise gilt eine vorübergehende Tätigkeit einer beschäftigten oder selbständig tätigen Person in einem anderen Mitgliedstaat, die im Geschäftsinteresse des Arbeitgebers beziehungsweise der selbständig tätigen Person erfolgt. Als Geschäftsreisen gelten insbesondere Tätigkeiten zur Teilnahme an Geschäftsbesprechungen, Verhandlungen, Konferenzen, Messen, Seminaren, Schulungen sowie internen betrieblichen Veranstaltungen. Erfasst sind ferner sonstige Tätigkeiten, die der Anbahnung, Vorbereitung oder Pflege von Geschäftsbeziehungen sowie der internen Zusammenarbeit und Abstimmung dienen und hierbei keine eigenständige Dienstleistung oder operative Leistungserbringung gegenüber Dritten erfolgt.*

(2) *Keine Geschäftsreise liegt vor, wenn die Tätigkeit im Tätigkeitsstaat unmittelbar der Erbringung einer Dienstleistung für einen dort ansässigen Kunden oder sonstigen Dritten oder der Lieferung von Waren dient.*

4.2. "Drei-Tages-Ausnahme" für kurzfristige Entsendungen

4.2.1. Inhalt der Reform

Neben der Ausnahme für Geschäftsreisen ist erstmals auch eine Ausnahme für kurzfristige Entsendungen gemäß Art. 15 Abs. 1 b) Satz 2 VO (EG) Nr. 987/2009 vorgesehen. Danach sollen kurzfristige Tätigkeiten von der vorherigen Meldung ausgenommen werden, wenn sie nicht länger als drei aufeinanderfolgende Arbeitstage innerhalb eines Zeitraums von 30 aufeinanderfolgenden Tagen dauern. Ausgenommen von dieser Regelung bleiben Tätigkeiten im Bausektor.

Die vorgesehene Regelung soll insbesondere kurzfristige Auslandseinsätze erfassen, bei denen Beschäftigte vorübergehend im europäischen Ausland tätig werden, ohne dass hierdurch ein nachhaltiger Bezug zum Sozialversicherungssystem des Tätigkeitsstaates entsteht. Hierunter können beispielsweise kurzfristige Montage- oder Wartungseinsätze, technische Serviceleistungen oder Unterstützungsleistungen bei der Inbetriebnahme von

Maschinen fallen, etwa bei der Inbetriebnahme oder Wartung von Textilveredelungs- und Konfektionsanlagen oder Abstimmungen zu Kollektionen, sofern sie nicht bereits als Geschäftsreise im Sinne der vorgesehenen Ausnahmeregelung einzuordnen sind.

Mit der Einführung einer zeitlichen 3-Tages-Grenze soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass der mit der Beantragung einer A1-Bescheinigung verbundene Verwaltungsaufwand bei derart kurzfristigen Einsätzen regelmäßig in keinem angemessenen Verhältnis zum sozialversicherungsrechtlichen Regelungszweck steht. Gleichzeitig bleibt der Schutz der sozialen Sicherungssysteme durch die Beschränkung auf kurzfristige Tätigkeiten sowie die Ausnahme bestimmter Branchen gewahrt. Die Reform erleichtert damit insbesondere die Vorabformalitäten, wohingegen die materiellen Voraussetzungen für die Zuordnung zum Sozialversicherungssystem des Entsendestaates hiervon unberührt bleiben.

4.2.2. Bewertung der 3-Tages-Ausnahme für kurzfristige Entsendungen

Die Einführung der Drei-Tages-Ausnahme für kurzfristige Entsendungen ist grundsätzlich geeignet, den Verwaltungsaufwand für Unternehmen zu reduzieren. Dabei wird dem Umstand Rechnung getragen, dass besonders kurze Auslandseinsätze regelmäßig nur ein geringes sozialversicherungsrechtliches Risiko begründen und daher nicht in jedem Fall denselben Nachweispflichten unterliegen müssen wie längerfristige Entsendungen.

Die konkrete Ausgestaltung der Drei-Tages-Ausnahmeregelung begegnet jedoch Bedenken. Insbesondere die Begrenzung auf Tätigkeiten von höchstens drei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen dürfte den betrieblichen Anforderungen vielfach nicht gerecht werden. Zahlreiche grenzüberschreitende Einsätze, wie etwa Montage-, Wartungs- oder Servicearbeiten dauern regelmäßig länger als drei Arbeitstage, ohne dass sich hierdurch der sozialversicherungsrechtliche Regelungszweck wesentlich verändert.

Die vorgesehene Regelung stellt daher einen wichtigen Schritt zum Bürokratieabbau dar. Ihr praktischer Anwendungsbereich bleibt jedoch begrenzt, sodass das Ziel einer spürbaren Entlastung der Unternehmen nur teilweise erreicht werden dürfte.

4.2.3. Ausweitung Ausnahme für kurzfristige Entsendungen auf bis zu 30 Kalendertage

Die vorgesehene Ausnahme für kurzfristige Entsendungen sollte auf Tätigkeiten von bis zu einem Monat ausgeweitet werden. Die derzeit vorgesehene Begrenzung auf drei aufeinanderfolgende Arbeitstage innerhalb eines Zeitraums von 30 aufeinanderfolgenden

Tagen wird den tatsächlichen Anforderungen grenzüberschreitend tätiger Unternehmen vielfach nicht gerecht.

Eine Ausweitung der Ausnahme auf kurzfristige Entsendungen von bis zu 30 Kalendertagen würde den tatsächlichen betrieblichen Abläufen deutlich besser entsprechen und den Verwaltungsaufwand für Unternehmen spürbar reduzieren. Zugleich bliebe die Ausnahme auf einen klar begrenzten Zeitraum beschränkt und würde damit eine verhältnismäßige Ausgestaltung der Nachweispflichten ermöglichen.

Es wird daher gefordert, die vorgesehene Ausnahme für kurzfristige Entsendungen auf Tätigkeiten von bis zu 30 Kalendertagen auszuweiten. Die Ausnahme sollte unabhängig davon gelten, an wie vielen einzelnen Arbeitstagen innerhalb dieses Zeitraums die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird, sofern die übrigen Voraussetzungen der Regelung erfüllt sind.

Hierzu kann in Artikel 15 Abs. 1 b) Satz 2 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 durch Einfügung eines neuen Absatzes eine Ausnahme für kurzfristige Entsendungen wie folgt geregelt werden:

> *Die in Abs. 1 und Abs. 1 a) genannte Verpflichtung gilt nicht für Arbeitnehmer, die von ihrem Arbeitgeber vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden, wenn die Tätigkeit im anderen Mitgliedstaat eine Dauer von 30 Kalendertagen nicht überschreitet.*

4.3. Elektronischer Datenaustausch und Vereinfachung von Verwaltungsverfahren

4.3.1. Inhalt der Reform

Neben den vorgesehenen Ausnahmeregelungen verfolgt die Modernisierung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 das Ziel, die Zusammenarbeit der Sozialversicherungsträger innerhalb der Europäischen Union weiter zu digitalisieren und Verwaltungsverfahren zu vereinfachen. Hierzu soll insbesondere der elektronische Datenaustausch zwischen den zuständigen Trägern der sozialen Sicherheit verbessert und die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten bei grenzüberschreitenden Sachverhalten effizienter gestaltet werden. So ist unter anderem vorgesehen, dass bei A1-Anträgen eine automatische Empfangsbestätigung ausgestellt wird, wenn die Bescheinigung nicht sofort erteilt werden kann.

4.3.2. Bewertung der geplanten Verfahrensvereinfachungen

Die politischen Bestrebungen, die Zusammenarbeit der zuständigen Behörden weiter zu vereinfachen und den elektronischen Datenaustausch auszubauen, sind grundsätzlich zu begrüßen. Effizientere Verwaltungsverfahren können dazu beitragen, grenzüberschreitende

Sachverhalte schneller und rechtssicher zu bearbeiten und den administrativen Aufwand für Unternehmen und Behörden gleichermaßen zu reduzieren.

Die vorgesehenen Maßnahmen werden jedoch nur dann zu einer spürbaren Entlastung führen, wenn sie mit einer tatsächlichen Vereinfachung der Verwaltungsabläufe einhergehen. Die Digitalisierung bestehender Verfahren allein führt noch nicht zu einem Bürokratieabbau, solange Unternehmen weiterhin umfangreiche Nachweispflichten erfüllen und dieselben Informationen mehrfach bereitstellen müssen.

4.3.3. Forderung einer konsequenten Digitalisierung nach dem Once-Only-Prinzip

Zuletzt wird die Einführung eines vollständig digitalen und unionsweit einheitlichen Verfahrens zur Beantragung, Ausstellung und Kontrolle von A1-Bescheinigungen gefordert. Hierbei ist das Once-Only-Prinzip, wonach Unternehmen bestimmte Informationen grundsätzlich nur einmal übermitteln müssen und diese anschließend und soweit rechtlich zulässig zwischen den zuständigen Behörden weiterverwendet werden können, konsequent umzusetzen.

Die Digitalisierung der Verwaltungsverfahren bietet erhebliche Potenziale zur Entlastung von Unternehmen und Behörden. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass bestehende Verfahren nicht lediglich digital abgebildet, sondern zugleich vereinfacht und miteinander verknüpft werden. Solange für die A1-Bescheinigung erforderliche Informationen nicht zwischen den zuständigen Behörden digital weiterverwendet werden können und Unternehmen bereits vorhandene Daten erneut erfassen und übermitteln müssen, bleibt ein wesentlicher Teil des bürokratischen Aufwands bestehen.

Ein unionsweit einheitliches digitales Verfahren würde die Beantragung und Überprüfung von A1-Bescheinigungen erheblich vereinfachen. Gleichzeitig können Medienbrüche, also unnötige Wechsel zwischen Papier-, E-Mail- und verschiedenen digitalen Verfahren vermieden, Bearbeitungszeiten verkürzt und die Zusammenarbeit der zuständigen Behörden verbessert werden. Hierfür bedarf es interoperabler digitaler Systeme und einer unionsweit möglichen elektronischen Überprüfung der Gültigkeit und Echtheit von A1-Bescheinigungen.

Südwesttextil fordert die Einführung eines vollständig digitalen europäischen A1-Verfahrens, das auf dem Once-Only-Prinzip basiert. Unternehmen sollten die für die Ausstellung der A1-Bescheinigung erforderlichen Informationen grundsätzlich nur einmal übermitteln müssen. Soweit diese Informationen bereits bei einem zuständigen Sozialversicherungsträger oder

anderen zuständigen Behörden vorliegen, sollten sie, unter Wahrung datenschutzrechtlicher Vorgaben, für das A1-Verfahren digital wiederverwendet werden können.

Bei der Umsetzung sollte auf den bestehenden europäischen Digitalisierungsinitiativen aufgebaut werden. Hierzu zählt insbesondere ESSPASS, dessen Pilotprojekte bereits die digitale Ausstellung und grenzüberschreitende Überprüfung des portablen Dokuments A1 erprobt haben.

5. Weitergehende Forderungen von Südwesttextil

Auch wenn die Reform wichtige Ansätze zur Modernisierung der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 zur Reduzierung des Verwaltungsaufwands bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten enthält, bleiben die vorgesehenen Maßnahmen in wesentlichen Punkten hinter den praktischen Anforderungen international tätiger Unternehmen zurück. Um das Ziel eines wirksamen Bürokratieabbaus zu erreichen und gleichzeitig die Rechtssicherheit für Unternehmen und Beschäftigte zu stärken, sind im weiteren Gesetzgebungsverfahren neben den in der vorläufigen Einigung vorgesehenen Punkten noch folgende weitergehende Anpassungen erforderlich:

5.1. Einführung einer längerfristigen A1-Bescheinigung

Südwesttextil fordert die Einführung einer längerfristig gültigen A1-Bescheinigung für vorhersehbare wiederkehrende Entsendungen nach Art. 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004. Die zuständigen Träger sollten befugt sein, auf Antrag eine A1-Bescheinigung mit einer Gültigkeitsdauer von bis zu zwölf Monaten auszustellen, wenn bereits bei Antragstellung absehbar ist, dass dieselbe Person innerhalb dieses Zeitraums mehrere vorübergehende Tätigkeiten in einem oder mehreren Mitgliedstaaten ausüben wird und die maßgeblichen sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen unverändert bleiben.

Die derzeitige Systematik der Verordnung unterscheidet zwischen einzelnen Entsendungen nach Art. 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und einer gewöhnlichen Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten nach Art. 13 dieser Verordnung. Diese Unterscheidung wird den tatsächlichen Mobilitätsmustern vieler Unternehmen zunehmend nicht mehr gerecht.

In der Praxis werden Beschäftigte häufig im Rahmen einzelner Projekte, Serviceeinsätze oder konzerninterner Tätigkeiten mehrfach innerhalb eines Jahres vorübergehend in andere Mitgliedstaaten entsandt, ohne dass die Voraussetzungen einer gewöhnlichen

Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten erfüllt sind. Dies betrifft in der Textil- und Bekleidungsindustrie beispielsweise Beschäftigte, die im Rahmen wiederkehrender Produktions-, Qualitäts- oder Beschaffungsprojekte regelmäßig vorübergehend an ausländischen Produktions- oder Konzernstandorten eingesetzt werden. Dazu zählen etwa technische Fachkräfte, QualitätsmanagerInnen sowie Beschäftigte aus Produktentwicklung und Einkauf, die innerhalb eines Jahres mehrfach zur Abstimmung von Produktionsabläufen, zur Durchführung von Qualitätsprüfungen oder zur Begleitung der Entwicklung und Freigabe neuer Kollektionen in andere Mitgliedstaaten reisen.

Obwohl die zugrunde liegenden sozialversicherungsrechtlichen Verhältnisse regelmäßig unverändert bleiben, ist für jeden einzelnen Einsatz erneut eine A1-Bescheinigung zu beantragen. Dies führt für alle Beteiligten zu einem erheblichen Verwaltungsaufwand. Der zusätzliche Kontrollnutzen dieser wiederholten Antragsverfahren ist hingegen begrenzt, da die für die Beurteilung maßgeblichen tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse häufig über längere Zeiträume unverändert bestehen.

Eine längerfristige A1-Bescheinigung für wiederkehrende Entsendungen würde den Verwaltungsaufwand deutlich reduzieren, ohne den sozialversicherungsrechtlichen Schutz oder die Kontrollmöglichkeiten der zuständigen Behörden zu beeinträchtigen. Eine erneute Antragstellung wäre nur erforderlich, wenn sich die für die Feststellung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts maßgeblichen Verhältnisse wesentlich ändern.

Südwesttextil fordert daher die Einführung einer besonderen A1-Bescheinigung für vorhersehbare wiederkehrende Entsendungen mit einer Gültigkeitsdauer von bis zu zwölf Monaten. Die Bescheinigung sollte mehrere im Voraus absehbare Tätigkeiten derselben Person in einem oder mehreren Mitgliedstaaten erfassen können. Hierdurch kann ein wirksamer Bürokratieabbau erreicht werden, ohne die Ziele der sozialversicherungsrechtlichen Koordinierung innerhalb der EU zu beeinträchtigen.

Eine entsprechende Regelung, welche die Abgrenzung zu einer gewöhnlichen Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten nach Art. 13 VO (EG) Nr. 883/2004 unberührt lässt, könnte beispielsweise durch einen zusätzlichen Absatz in Art. 19 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 wie folgt formuliert werden:

> *Bei vorhersehbaren wiederkehrenden Entsendungen nach Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 kann die zuständige Institution auf Antrag eine Bescheinigung über*

die anzuwendenden Rechtsvorschriften mit einer Gültigkeitsdauer von bis zu zwölf Monaten ausstellen. Die Bescheinigung kann mehrere vorübergehende Tätigkeiten derselben Person in einem oder mehreren Mitgliedstaaten erfassen, sofern die für die Anwendung der Rechtsvorschriften maßgeblichen tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse voraussichtlich unverändert bleiben. Eine erneute Antragstellung ist innerhalb dieses Zeitraums nur erforderlich, wenn sich diese Verhältnisse wesentlich ändern.

5.2. Schaffung einer unionsweit einheitlichen Nachreichfrist für A1-Bescheinigungen

Südwesttextil setzt sich für die Einführung einer unionsweit einheitlichen Nachreichfrist für A1-Bescheinigungen ein. Danach soll eine A1-Bescheinigung innerhalb eines Monats nach Beginn einer grenzüberschreitenden Tätigkeit nachgereicht werden können. Wird innerhalb dieser Frist eine gültige A1-Bescheinigung ausgestellt, darf das alleinige Fehlen der Bescheinigung zum Zeitpunkt des Tätigkeitsbeginns oder einer Kontrolle grundsätzlich nicht zu Sanktionen führen.

Die A1-Bescheinigung dient dem Nachweis der für eine grenzüberschreitende Tätigkeit geltenden sozialversicherungsrechtlichen Rechtsvorschriften. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union entfaltet eine von der zuständigen Institution ausgestellte A1-Bescheinigung grundsätzlich Bindungswirkung für die Behörden und Gerichte anderer Mitgliedstaaten, solange sie nicht zurückgenommen oder für ungültig erklärt wird. Gleichwohl bestehen in der Praxis weiterhin Unsicherheiten hinsichtlich des Umgangs mit Bescheinigungen, die erst nach Beginn der Tätigkeit oder nach Durchführung einer Kontrolle ausgestellt werden. Die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union erkennt grundsätzlich die Möglichkeit einer nachträglichen Ausstellung der A1-Bescheinigung an (*EuGH, Urteil vom 6. September 2018, C-527/16 – Alpenrind u.a.*). Diese Möglichkeit sollte durch eine unionsweit einheitliche Nachreichfrist und klare Rechtsfolgen konkretisiert werden.

Für die Beurteilung grenzüberschreitender Tätigkeiten sollte entscheidend sein, ob die materiellen Voraussetzungen für die Anwendung der Rechtsvorschriften des Herkunftsstaates tatsächlich vorlagen. Das bedeutet, dass eine verspätet vorgelegte Bescheinigung nicht allein wegen ihrer verspäteten Vorlage zu anderen sozialversicherungsrechtlichen Folgen führen soll, wenn die materiellen Voraussetzungen erfüllt waren. Eine unionsweit einheitliche

Nachreichfrist würde die Rechtssicherheit für Unternehmen und Beschäftigte erhöhen und zugleich die Kontrollinteressen der Mitgliedstaaten angemessen berücksichtigen.

Gefordert wird daher die Einführung einer unionsweit einheitlichen Regelung, nach der eine A1-Bescheinigung innerhalb eines Monats nach Beginn der grenzüberschreitenden Tätigkeit nachgereicht werden kann. Wird die Bescheinigung innerhalb dieser Frist ausgestellt und lagen die materiellen Voraussetzungen für die Anwendung der Rechtsvorschriften des Herkunftsstaates während des betreffenden Zeitraums vor, sollen hieraus grundsätzlich keine nachteiligen Konsequenzen allein wegen der verspäteten Vorlage resultieren.

Eine Umsetzung könnte dergestalt erfolgen, dass Art. 19 der Verordnung (EG) 987/2009 um folgenden zusätzlichen Absatz ergänzt wird:

> *Eine Bescheinigung nach Artikel 19 Absatz 2 kann innerhalb eines Monats nach Beginn der Tätigkeit nachgereicht werden. Wird die Bescheinigung innerhalb dieser Frist vorgelegt, ist sie für den von ihr erfassten Zeitraum von den Behörden und Gerichten des Mitgliedstaats, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird, anzuerkennen, sofern die Voraussetzungen für die Anwendung der darin bezeichneten Rechtsvorschriften während dieses Zeitraums vorlagen. Das alleinige Fehlen der Bescheinigung vor Ablauf der Nachreichfrist darf, sofern die materiellen Voraussetzungen vorliegen, keine Sanktion wegen fehlender Vorlage der Bescheinigung auslösen*.

5.3. Vereinfachte Mobilität innerhalb verbundener Unternehmen in der EU

Südwesttextil fordert die Einführung eines vereinfachten Verfahrens für grenzüberschreitende Mitarbeitereinsätze innerhalb einer Unternehmensgruppe oder zwischen Betriebsstätten desselben Arbeitgebers in der Europäischen Union. Beschäftigte, die innerhalb einer Unternehmensgruppe oder zwischen verschiedenen Betriebsstätten desselben Arbeitgebers vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat tätig werden, sollten von vereinfachten Nachweis- und Verwaltungsverfahren profitieren können, sofern die Voraussetzungen einer Entsendung nach Art. 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 vorliegen.

Die wirtschaftliche Realität moderner Unternehmen ist zunehmend durch eine enge grenzüberschreitende Zusammenarbeit geprägt. Beschäftigte werden regelmäßig innerhalb einer Unternehmensgruppe oder zwischen Betriebsstätten desselben Arbeitgebers für

Projekte, Schulungen, technische Unterstützung, Wissens- und Technologietransfer, Qualitätsmanagement, Audits oder Managementaufgaben vorübergehend in andere Mitgliedstaaten entsandt. Derartige Einsätze dienen häufig ausschließlich innerbetrieblichen Zwecken und unterscheiden sich wesentlich von grenzüberschreitenden Tätigkeiten gegenüber externen Kunden oder Auftraggebern. So können Beschäftigte aus Textil- und Bekleidungsunternehmen bspw. wiederholt zur technischen Betreuung, Qualitätsprüfung oder Schulung an ausländische Produktionsstandorte entsandt werden. Auch die Betreuung außerhalb der BRD liegender Filialen, Stores oder Niederlassungen vor Ort, sei es durch Unterstützung im Visual-Merchandising oder im operativen Bereich durch den jeweiligen Gebietsleiter, genauso wie bspw. die technische Installation von Kassen oder Bildschirmen erfordert regelmäßig, oftmals auch kurzfristig eine erhöhte grenzüberschreitende Mobilität von Mitarbeitenden innerhalb verbundener Unternehmen.

Gleichzeitig bleiben die für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung maßgeblichen Verhältnisse bei konzerninternen Entsendungen vielfach über längere Zeiträume unverändert. Der Arbeitnehmer bleibt in die Unternehmensorganisation des entsendenden Unternehmens eingebunden, das Beschäftigungsverhältnis besteht unverändert fort und die Voraussetzungen für die Anwendung der Rechtsvorschriften des Entsendestaates werden regelmäßig bereits im Rahmen der ersten Prüfung festgestellt.

Dennoch führen wiederkehrende konzerninterne Tätigkeiten häufig zu einem erheblichen administrativen Aufwand. Unternehmen müssen wiederholt identische oder weitgehend unveränderte Informationen bereitstellen, obwohl sich die maßgeblichen sozialversicherungsrechtlichen Verhältnisse regelmäßig nicht ändern. Hierdurch entstehen vermeidbare Belastungen für Unternehmen, Beschäftigte und Sozialversicherungsträger.

Vor diesem Hintergrund erscheint eine besondere Regelung für Mobilität innerhalb einer Unternehmensgruppe oder zwischen verschiedenen Betriebsstätten desselben Arbeitgebers innerhalb der EU sachgerecht. Ziel sollte es sein, die sozialversicherungsrechtliche Kontrolle weiterhin sicherzustellen und zugleich den Verwaltungsaufwand bei grenzüberschreitenden Mitarbeitereinsätzen innerhalb bestehender Unternehmensstrukturen deutlich zu reduzieren.

Gefordert wird daher die Einführung einer vereinfachten A1-Bescheinigung für Entsendungen innerhalb einer Unternehmensgruppe oder zwischen verschiedenen Betriebsstätten desselben Arbeitgebers. Diese sollte für einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten ausgestellt werden können und mehrere im Voraus absehbare konzerninterne Tätigkeiten derselben

Person in einem oder mehreren Mitgliedstaaten erfassen. Eine erneute Antragstellung sollte innerhalb dieses Zeitraums nur erforderlich sein, wenn sich die maßgeblichen tatsächlichen oder rechtlichen Verhältnisse wesentlich ändern. Die Forderung betrifft dabei ausschließlich die Vereinfachung des Nachweis- und Verwaltungsverfahrens. Die materiellen Voraussetzungen einer Entsendung nach Artikel 12 VO (EG) Nr. 883/2004 bleiben unberührt.

Eine mögliche Regelung hierzu könnte durch Ergänzung eines weiteren Absatzes in Art. 19 der VO (EG) Nr. 987/2009 wie folgt formuliert werden:

> *Die zuständige Institution kann auf Antrag für wiederkehrende vorübergehende Tätigkeiten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder zwischen Betriebsstätten desselben Arbeitgebers in einem oder mehreren Mitgliedsstaaten eine Bescheinigung nach Absatz 2 mit einer Gültigkeitsdauer von bis zu 24 Monaten ausstellen, sofern die Voraussetzungen des Artikels 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 für die betreffenden Tätigkeiten erfüllt sind.*

6. Fazit

Die Modernisierung der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009 bietet die Chance, die sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen für grenzüberschreitende Tätigkeiten innerhalb der EU zeitgemäß weiterzuentwickeln. Die vorgesehene Ausnahme für Geschäftsreisen, die Einführung einer Ausnahmeregelung für kurzfristige Entsendungen sowie die Digitalisierung der Verwaltungsverfahren stellen wichtige Ansätze dar, um den mit der A1-Bescheinigung verbundenen Verwaltungsaufwand zu reduzieren.

Allerdings bleiben die vorgesehenen Regelungen deutlich hinter den praktischen Anforderungen international tätiger Unternehmen zurück. Insbesondere die mangelnde Präzisierung der vorgesehenen Definition des Begriffs „Geschäftsreise“, die enge Ausgestaltung der Ausnahmeregelung für kurzfristige Entsendungen auf drei Tage sowie weiterhin bestehende bürokratische Hürden lassen erwarten, dass das Entlastungspotenzial der Reform nicht ausgeschöpft wird.

Die vorgesehenen Erleichterungen müssen konsequent weiterentwickelt werden. Klare und rechtssichere Regelungen, verhältnismäßige Nachweispflichten sowie ein vollständig digitales und unionsweit einheitliches Verfahren sind wesentliche Voraussetzungen für einen wirksamen Bürokratieabbau.

Die A1-Bescheinigung muss auch künftig ihren Beitrag zur sozialversicherungsrechtlichen Koordinierung innerhalb der EU leisten. Gleichzeitig darf sie jedoch nicht zu einem unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand für Unternehmen führen. Bürokratieabbau und sozialer Schutz sind keine Gegensätze. Ein modernes europäisches Sozialversicherungsrecht muss beides gleichermaßen gewährleisten.

Herausgeber:

SÜDWESTTEXTIL – VERBAND DER SÜDWESTDEUTSCHEN TEXTIL - UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE E.V.

Türlenstraße 6
70191 Stuttgart
Telefon: +49 711 21050-0
E-Mail: info@suedwesttextil.de
Internet: www.suedwesttextil.de
Amtsgericht Stuttgart: Vereinsregister-Nr. 95

Verantwortlich für den Inhalt
Edina Brenner
Hauptgeschäftsführerin

Ansprechpartner*innen
Madlena Gänsbauer
Referentin Recht + Tarif
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)
Fachanwältin für Arbeitsrecht
gaensbauer@suedwesttextil.de