

Seit dem 01.01.2019 ist das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1 für die Arbeitgeber und die am Verfahren beteiligten Stellen **verpflichtend**.

Für die Beantragung werden folgende Auskünfte und Angaben benötigt:

Element	Beschreibung
Angaben zum Arbeitgeber in Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erwirtschaftet das Unternehmen mehr als 25 % seines Umsatzes in Deutschland ▪ Sind mehr als 25 % der Arbeitnehmer in Deutschland tätig
Beschäftigungsstelle(n) während der Entsendung	alle Beschäftigungsstellen, um diese Beschäftigungsstellen im Rahmen einer Entsendung oder Ausnahmevereinbarung beim Mitarbeiter auswählen zu können
Beginn, Ende	Beginn sowie das Ende der Entsendung des Arbeitnehmers.
Land	Land der Entsendung.
Adresse im Mitgliedstaat, in den die Entsendung erfolgt	Adresse des Mitarbeiters im Mitgliedstaat, in dem die Entsendung erfolgt.
Sonstige Kontaktadresse der Person	<p>Optional die Adresse einer Kontaktperson des Arbeitnehmers.</p> <p>Hinweis: Bei der Kontaktanschrift handelt es sich um eine Person, die im Regelfall im Wohnstaat ansässig ist und dort weiterhin als Anlaufstelle für die persönliche Korrespondenz mit der entsandten Person dient (z. B. Eltern, Partner).</p>
Abweichende Empfängerkrankenkasse für den A1-Antrag (nur bei Minijob oder kurzfristiger Beschäftigung)	<p>die gesetzliche Krankenkasse, bei der die Krankenversicherung besteht.</p> <p>Für den A1-Antrag muss die gesetzliche Krankenkasse als abweichende Empfängerkrankenkasse hinterlegt werden, wenn es sich um einen kurzfristig Beschäftigten oder um einen Arbeitnehmer im Minijob handelt, dessen Einzugsstelle die Knappschaft (Betriebsnummer 98000006) ist.</p> <p>Hierbei kann es sich um die gesetzliche Krankenkasse aus der Haupttätigkeit, aus einer Familienversicherung oder aus einer freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung handeln.</p>

Element	Beschreibung
<p>Die Entsendung ist vertraglich oder aufgrund der Eigenart der Beschäftigung im Voraus befristet</p>	<p>Hinweis:</p> <p>Eine Entsendung nach Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) Nr. 883/2004 setzt voraus, dass diese von vornherein klar auf maximal 24 Monate zeitlich befristet ist.</p>
<p>Beschäftigungsstelle(n) während der Entsendung</p>	<p>Beschäftigungsstellen (maximal 3) des Mitarbeiters während der Entsendung.</p>
<p>Die entsandte Person war bereits in den letzten zwei Monaten vor dem aktuellen Entsendezeitraum im Mitgliedstaat eingesetzt</p>	<p>Falls ja: Die entsandte Person hat in den letzten zwei Jahren wie folgt im Beschäftigungsstaat gearbeitet</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Die Beschäftigungszeiten des Mitarbeiters im Beschäftigungsstaat in den letzten 2 Jahren.
<p>Die entsandte Person wird von dem Unternehmen, zu dem sie entsandt wird, einem anderen Unternehmen überlassen</p>	<p>Ja oder nein.</p>
<p>Die entsandte Person löst eine zuvor von dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber oder einem anderen Arbeitgeber aus Deutschland oder einem anderen Mitgliedstaat entsandte Person ab</p>	<p>Falls ja: Die entsandte Person löst von uns entsandte Person ab</p> <p>> Angaben zur abgelösten (bereits entsandte) Person.</p> <p>Ursprünglich geplanter Entsendezeitraum</p> <p>> bei einer Ablösung den geplanten Entsendezeitraum.</p> <p>Tatsächlicher Entsendezeitraum</p> <p>> Im Fall einer Ablösung den tatsächlichen Entsendezeitraum.</p>
<p>Ausschließlich der entsendende Arbeitgeber entscheidet über</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ die Anwerbung der entsandten Person ja/nein ▪ den Arbeitsvertrag mit der entsandten Person ja/nein ▪ die Entlassung der entsandten Person ja/nein ▪ die wesentlichen Aufgaben, die im Beschäftigungsstaat ausgeübt werden ja/nein