



Früher nur ein Thema für Großunternehmen, gewinnt die Arbeit im Ausland besonders aufgrund des EU-Binnenmarktes immer mehr an Bedeutung auch für kleine und mittlere Unternehmen. Zusätzliche Aufträge, Erweiterung des Kundenstammes - gerade für grenznahe Firmen sind Arbeiten im benachbarten Ausland, aber aufgrund der Globalisierung auch in entfernteren Regionen, von großem Interesse. Dafür müssen häufig eigene Mitarbeiter ins Ausland geschickt werden, um vor Ort tätig zu sein. Dabei muss der Arbeitgeber darauf achten, dass dem Beschäftigten durch die vorübergehende Tätigkeit im Ausland keine Nachteile entstehen. Das gilt ganz besonders für die Sozialversicherung. Hier gibt es eine Menge Sonderregelungen - abhängig von dem Land in dem die Arbeit verrichtet wird. Auch im Steuer- und Arbeitsrecht kann die Beschäftigung im Ausland Auswirkungen haben.

1. Sozialversicherung

Grundsätzlich gilt in der Sozialversicherung das Territorialprinzip, d. h. dass jeweils das Recht des Staates gilt, in dem die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird. Ein Arbeitgeber, der seinen Mitarbeiter ins Ausland schickt, muss ihn also in vielen Fällen nach dem dort geltenden Recht versichern. Es gibt allerdings eine ganze Reihe von Ausnahmen.

1.1. Die Entsendung ins Ausland

Von einer Entsendung spricht man, wenn ein Arbeitnehmer aus einem in Deutschland bestehenden Arbeitsverhältnis von seinem Arbeitgeber ins Ausland geschickt wird, um dort für ihn tätig zu werden. Das kann für eine Montage, zum Aufbau einer Dependence, zu Kundengesprächen oder auch nur zu einem Messebesuch sein. Anders als im Arbeitsrecht handelt es sich in der Sozialversicherung auch bei einer Dienstreise ins Ausland um eine Entsendung in diesem Sinne. Ein Unterschied mit Folgen. Erkrankt ein Arbeitnehmer im Ausland, so muss der Arbeitgeber ihm die daraus entstehenden Kosten erstatten, und zwar in voller Höhe. Die deutsche Krankenversicherung ersetzt dem Arbeitgeber zwar grundsätzlich die Kosten, aber nur bis zur Höhe, wie sie in Deutschland angefallen wären. Bei einer Entsendung etwa in die USA kann dadurch ein größerer Betrag offen bleiben, den dann der Arbeitgeber zu tragen hat, wenn keine entsprechende Zusatzversicherung besteht.

Ein Arbeitnehmer kann auch extra zum Zwecke der Entsendung neu eingestellt werden. Er muss dann aber zuvor in Deutschland gewohnt oder gearbeitet haben. Bei einem im Ausland eingestellten Arbeitnehmer kann es sich nicht um eine Entsendung handeln. Entscheidend ist der reale Grenzübertritt von Deutschland aus.

1.2. Die Ausstrahlung

Wird ein Arbeitnehmer von seinem deutschen Arbeitgeber vorübergehend ins Ausland entsandt, so gilt das deutsche Sozialversicherungsrecht weiterhin. Bei dieser Regelung handelt es sich im Grunde um eine Erweiterung des Territorialprinzips. Dadurch soll vermieden werden, dass bei vorübergehenden Auslandstätigkeiten die deutsche Sozialversicherung unterbrochen wird. Gerade in der Renten- und Arbeitslosenversicherung sind die Leistungsansprüche von langen Vorversicherungszeiten abhängig, die bei einer häufigen Auslandstätigkeit sonst möglicherweise nicht erfüllt werden könnten.



Entscheidend ist die Befristung der Entsendung, wobei es hierfür keine gesetzlich festgelegte maximale Dauer gibt. Die Befristung kann sich aus der Natur des Auftrages ergeben oder aus einer schriftlichen Vereinbarung, also einer Ergänzung des Arbeitsvertrages.

Beispiel:

Ein deutsches Unternehmen soll in Nicaragua eine Schleuse bauen. Sie entsendet einen Ingenieur dorthin, der die Bauleitung übernimmt. Hier ergibt sich die Befristung aus der Aufgabe. Zwar steht zu Beginn nicht genau fest, wie lange die Entsendung dauern wird, aber sie endet auf jeden Fall mit der Fertigstellung der Schleuse.

Die Ausstrahlung wirkt unabhängig davon, ob aufgrund des Territorialprinzips auch im Beschäftigungsstaat eine Versicherung besteht und ggf. auch dort Beiträge zur Sozialversicherung gezahlt werden müssen. Es handelt sich um rein deutsches Recht ohne Auswirkung auf den Beschäftigungsstaat. Allerdings ist die Ausstrahlung nachrangig gegenüber Vereinbarungen im Rahmen von Sozialversicherungsabkommen oder EU-Verordnungen.

1.3. Sozialversicherungsabkommen

Um eine doppelte Beitragszahlung aufgrund der Ausstrahlung und des Territorialprinzips möglichst zu vermeiden, hat die Bundesrepublik mit vielen Staaten Sozialversicherungsabkommen geschlossen. Dabei unterscheidet man zwischen bilateralen Abkommen, also einer Vereinbarung zwischen Deutschland und einem anderen Staat und so genannten multilateralen Abkommen, die gleichzeitig für mehrere Staaten gelten.

1.3.1. Entsendung in EWR-Staaten

Als multilaterale Abkommen findet man insbesondere die EU-Verordnungen zur Sozialversicherung. Diese gelten gleichzeitig für alle EU-Mitgliedsstaaten und zusätzlich für die so genannten EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen sowie, über besondere Verträge, für die Schweiz.

In den einschlägigen EU-Verordnungen ist verbindlich geregelt, welches Recht in den jeweiligen Fallgestaltungen gilt. Grundsätzlich ist bei grenzüberschreitenden Beschäftigungen immer nur ein Staat zuständig, so dass es nicht zu einer doppelten Beitragszahlung kommen kann.

Die EU-Verordnungen gelten grundsätzlich für alle Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf deren Staatsangehörigkeit. Ausnahmen von diesem Grundsatz gibt es allerdings im Verhältnis zu Großbritannien, Dänemark, Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz. Hier gelten die aktuellen Abkommen nur für Staatsangehörige der EWR-Staaten.

Die EU-Verordnungen gelten einheitlich für alle Sozialversicherungszweige, selbst dann, wenn es einzelne Zweige in dem einen oder anderen Land gar nicht gibt, wie beispielsweise die Pflegeversicherung.



Einheitlich geregelt ist auch die maximale Dauer der Entsendung. Diese muss von vornherein auf nicht mehr als 24 Monate befristet sein. Bei einer kürzeren Befristung ist eine spätere Verlängerung auf insgesamt maximal 24 Monate möglich. Durch die Entsendung darf nicht ein anderer zuvor entsandter Arbeitnehmer abgelöst werden. Eine Ausnahme gibt es nur bei einer Erkrankung des ursprünglich entsandten Mitarbeiters. Dieser darf durch einen anderen Kollegen abgelöst werden, allerdings nur noch für die Restlaufzeit der ursprünglichen Entsendungsdauer. Steht von vornherein fest, dass eine Entsendung länger dauern wird, ist vom Beginn an der Beschäftigungsstaat zuständig.

Der Nachweis darüber welches Recht bei einer Entsendung gilt, wird mit dem Vordruck A1 erbracht. Diesen Vordruck gibt es in allen EU-Sprachen mit einheitlichem Aufbau, so dass eine Übersetzung nicht erforderlich ist. Ausgestellt wird der A1 in Deutschland von der gesetzlichen Krankenkasse des Beschäftigten. Ist dieser nicht gesetzlich versichert, übernimmt die Rentenversicherung die Ausstellung. Eine Ausfertigung des Vordrucks sollte der Mitarbeiter im Ausland stets bei sich führen. Er ist der Beweis dafür, dass keine Schwarzarbeit oder Beitragshinterziehung vorliegt. Für die Ausstellung des A1 gibt es Antragsformulare, die obligatorisch zu verwenden sind. Diese sind auf der Internetseite der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung - DVKA sowie bei vielen Krankenkassen zu finden (www.dvka.de).

Hinweis:

Bilaterale Abkommen bestehen auch mit einigen EU/EWR-Staaten. Allerdings ist das Gemeinschaftsrecht aus der EU-Verordnung stets vorrangig. In der Praxis haben lediglich zwei bilaterale Abkommen noch eine Bedeutung, nämlich die mit Liechtenstein und der Schweiz getroffenen Vereinbarungen. Weil diese Abkommen keine Begrenzung des Personenkreises auf bestimmte Staatsangehörige vorsehen, können sie angewandt werden bei der Entsendung eines Drittstaatsangehörigen von Deutschland in einen dieser Staaten. Unter Drittstaatsangehörigen versteht man Menschen mit einer anderen Staatsangehörigkeit außerhalb des EWR bzw. außerhalb der vertragsschließenden Staaten.

Beispiel:

Ein deutsches Unternehmen entsendet einen japanischen Mitarbeiter für 20 Monate in die Schweiz. Die EU-Verordnung gilt nicht, da es sich um einen Drittstaatsangehörigen handelt. Das deutsch-schweizerische sieht diese Begrenzung nicht vor und ist deshalb anwendbar. Nach dem Abkommen, das für die Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung gilt, bleiben die deutschen Rechtsvorschriften für maximal 24 Monate anwendbar.



1.3.2. Entsendung in Staaten außerhalb des EWR

Die bilateralen Sozialversicherungsabkommen sind sehr unterschiedlich in ihrer Wirkung. In den meisten Abkommen spielt die Staatsangehörigkeit keine Rolle. Die Abkommen mit Tunesien und Marokko allerdings gelten nur für die Staatsangehörigen der beiden vertragsschließenden Staaten. Die Abkommen umfassen - anders als die EU-Verordnungen - nicht immer alle Sozialversicherungszweige. Auch die zulässige Dauer der Entsendung ist unterschiedlich geregelt. Einzelne Abkommen sehen gar keine konkrete Begrenzung vor, gleichwohl muss die Entsendung aber befristet sein. Auch wenn von Beginn an feststeht, dass die Dauer der zulässigen Entsendung überschritten wird, gelten für den im Abkommen bestimmten Zeitraum die deutschen Rechtsvorschriften weiter. Erst danach wechselt die Zuständigkeit zum Beschäftigungsstaat. Eine Ausnahme davon gibt es lediglich im deutsch-amerikanischen Abkommen.

Die folgende Tabelle zeigt die aktuell gültigen Sozialversicherungsabkommen und ihren Umfang.

Entsendung in Abkommensstaaten

Land	KV) inkl. PV	RV	ALV	UV	Anwendung deutscher Rechtsvorschriften	Begrenzung des Personenkreises
Australien		•	•		48 Monate	Nein
Brasilien		•	•	•	24 Monate	Nein
Bosnien-H.	•	•	•	•	Ohne Begrenzung	Nein
Chile		•	•		36 Monate	Nein
China		•	•		48 Monate	Nein
Indien		•	•		48 Monate	Nein
Israel	•	•		•	Ohne Begrenzung	Nein
Japan		•	•		60 Monate	Nein
Kanada		•	•	(•)*	60 Monate	Nein
Korea		•	•		24 Monate	Nein
Marokko	•	•	•	•	36 Monate	Ja
Mazedonien	• *)	•	•	•	24 Monate	Nein
Montenegro	•	•	•	•	Ohne Begrenzung	Nein
Serbien	•	•	•	•	Ohne Begrenzung	Nein
Türkei	•	•	•	•	Ohne Begrenzung	Nein
Tunesien	•	•		•	12 Monate	Ja
Uruguay	•	•	•	•	24 Monate	Nein
USA		•			60 Monate	Nein

* die Unfallversicherung ist seit 1.4.2014 eingeschlossen, aber nur für die Provinz Quebec



Ein weiteres Abkommen mit den Philippinen ist bereits abgeschlossen, war aber bei Redaktionsschluss noch nicht in Kraft getreten.

Ähnlich wie bei den EWR-Staaten wird die Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften auf entsprechenden Vordrucken dokumentiert. Diese sind zweisprachig (manchmal auch dreisprachig), so dass auch hier eine Übersetzung nicht erforderlich ist.

Wichtig!

Die Vereinbarungen aus dem Abkommen gelten nur für die davon erfassten Sozialversicherungszweige. Die anderen sind so zu betrachten, als gäbe es kein Abkommen. Deshalb ist in diesen Fällen die Ausstrahlung zu prüfen, wodurch es dann in den einzelnen Zweigen zu einer Doppelversicherung kommen kann.

1.4. Ausnahmevereinbarungen

Sowohl die EU-Verordnung als auch die bilateralen Abkommen regeln die Sachverhalte sehr schematisch. Deshalb kann ihre Anwendung dazu führen, dass das Ergebnis nicht sinnvoll und beispielsweise für den Beschäftigten von Nachteil wäre. Es besteht daher die Möglichkeit einer so genannten Ausnahmevereinbarung. Dabei handelt es sich um einen völkerrechtlichen Vertrag zur Regelung eines Einzelfalles. Zuständig auf deutscher Seite ist die DVKA. Hier gibt es im Internet auch die entsprechenden Antragsvordrucke. Der entsandte Arbeitnehmer muss dem Antrag ausdrücklich zustimmen.

Beispiel:

Ein deutsches Unternehmen will einen Arbeitnehmer nach Frankreich entsenden. Es steht bereits zu Beginn fest, dass die Entsendung 30 Monate dauern wird. Deshalb würde bei Anwendung der Zuständigkeitsregelung aus dem Abkommen von Beginn an das französische Recht gelten. Hier wäre eine Ausnahmevereinbarung möglich, damit die deutschen Rechtsvorschriften trotz der längeren Entsendedauer weitergelten können.

Eine Ausnahmevereinbarung ist nur möglich, wenn die EU-Verordnung bzw. das bilaterale Abkommen grundsätzlich anwendbar ist. So kann eine Ausnahmevereinbarung mit den USA nur für die Rentenversicherung getroffen werden. Die anderen Versicherungszweige werden davon nicht berührt, weil sie vom Abkommen nicht erfasst sind.

Wichtig!

Eine Ausnahmevereinbarung ist kein "Selbstgänger". Der Antrag wird von den zuständigen Behörden sorgfältig geprüft. Deshalb sollte er möglichst frühzeitig gestellt werden, damit die Entscheidung vor Beginn der Entsendung getroffen werden kann.



1.5. Zusätzlicher Versicherungsschutz

Da der Arbeitgeber für den Fall der Krankheit im Ausland die Kosten übernehmen muss, empfiehlt sich für die Dauer des Auslandsaufenthalts unbedingt eine private Krankenversicherung oder eine Restkostenversicherung, die die von der gesetzlichen Kasse nicht gedeckten Kosten übernimmt.

Ob eine zusätzliche Absicherung in der Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung erforderlich ist, ist grundsätzlich nur dann zu prüfen, wenn die deutschen Rechtsvorschriften nicht weitergelten. Gerade bei längeren Auslandsaufenthalten in Staaten ohne Sozialversicherungsabkommen kann es sonst zu Nachteilen für den Beschäftigten durch fehlende soziale Absicherung, insbesondere in der Rentenversicherung kommen. In solchen Fällen sollte immer eine individuelle Beratung in Anspruch genommen werden.

2. Steuerrecht

Im Steuerrecht spielt neben dem Beschäftigungsort auch der Wohn- oder gewöhnliche Aufenthaltsort eine wichtige Rolle. Einkommenssteuerpflicht besteht in jedem Staat,

- in dem man einen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat,
- in dem man Einkommen erzielt oder
- in dessen öffentlichem Dienst man steht.

Treffen eine oder mehrere dieser Voraussetzungen auf mehr als einen Staat zu, besteht grundsätzlich eine Doppelbesteuerung.

Von diesen Kriterien ist auch abhängig, ob der Beschäftigte beschränkt oder unbeschränkt steuerpflichtig ist.

Der Grundsatz ist die unbeschränkte Steuerpflicht. Es gilt zunächst das so genannte Welteinkommensprinzip, das bedeutet, dass alle Einkünfte grundsätzlich steuerpflichtig sind, unabhängig davon in welchem Staat sie erzielt wurden. Um doppelte Zahlungen zu verhindern haben die meisten Staaten Doppelbesteuerungsabkommen geschlossen, in denen geregelt wird, welchem Staat in welchem Fall das Besteuerungsrecht zusteht. Von entscheidender Bedeutung ist hier die 183-Tage-Regelung. Es geht also darum, in welchem Staat sich der Steuerpflichtige überwiegend (mindestens 183 Tage in einem Jahr) aufgehalten hat. Das Besteuerungsrecht steht in der Regel ausschließlich dem Ansässigkeitsstaat zu, wenn der Auslandsaufenthalt nicht länger als 183 Tage im Jahr andauert. Allerdings sehen die einzelnen Abkommen durchaus Abweichungen und Sonderregelungen vor. Das Abkommen regelt auch jeweils, ob unter dem "Jahr" das Kalenderjahr, das Steuerjahr oder ein variabler 12-Monatszeitraum zu verstehen ist.

Weitere Bedingung: Die Vergütung muss von einem Arbeitgeber gezahlt werden, der seinen Sitz nicht im Tätigkeitsstaat hat - was bei einer Entsendung aus Deutschland regelmäßig der Fall sein wird. Die Vergütung darf auch nicht von einer Betriebsstätte des Arbeitgebers im Tätigkeitsstaat getragen werden.



So kann eine Entsendung von acht Monaten im Steuerrecht unterschiedliche Auswirkungen haben, je nach dem in welchem Land die Tätigkeit ausgeübt wird und welche Regelungen das jeweilige Doppelbesteuerungsabkommen vorsieht.

Eine Entsendung von bis zu drei Monaten ist in den meisten Fällen im Steuerrecht unproblematisch. Im steuerrechtlichen Sinne ist der Zweck einer Dienstreise eine kurzfristige Projektsteuerung oder -realisierung vor Ort. Ein solcher Auslandsaufenthalt wird deshalb steuerrechtlich in der Regel als Dienstreise abgewickelt. Die damit im Zusammenhang stehenden Zulagen bleiben grundsätzlich steuerfrei.

3. Arbeitsrecht

Eine kurzfristige Entsendung im Rahmen einer Dienstreise ist arbeitsrechtlich meist unproblematisch. Ausnahmen: Wenn der Arbeitsvertrag einen ausschließlichen Arbeitsort (in Deutschland) vorsieht, Dienstreisen ausschließt oder die Entsendung länger als einen Monat dauert, ist eine Zusatzvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erforderlich.

Bei einem Auslandsaufenthalt von mehr als einem Monat muss in jedem Fall eine zusätzliche Niederschrift (zum Arbeitsvertrag bzw. zur Niederschrift nach dem Nachweisgesetz) mit einigen Mindestinhalten erfolgen.

Auch wenn es bei einem kürzeren Aufenthalt im Ausland nicht zwingend erforderlich ist, sollte das Unternehmen mit dem Arbeitnehmer grundsätzlich einen Zusatz zum Arbeitsvertrag vereinbaren. Darin sollten alle Aspekte des Aufenthaltes enthalten sein, insbesondere:

- die Maßnahmen zur Vorbereitung
- Dauer der Auslandstätigkeit
- Arbeitsbedingungen
- Währung in der das Gehalt ausgezahlt wird
- Zusatzleistungen vor Ort
- zusätzlicher Versicherungsschutz
- Häufigkeit der Heimfahrten
- zusätzliche Zahlungen (Kaufkraftausgleich, Mietkosten, Heimflüge usw.)
- Bedingungen für die Rückkehr bzw. eine vorzeitige Beendigung

Bei einer längeren Entsendung spricht man statt von einer Dienstreise von einer Abordnung. Bei einer Versetzung, also einer Übergabe des Mitarbeiters an eine ausländische Filiale, handelt es sich nicht um eine Entsendung. Es gelten dann allgemein die Regelungen des Tätigkeitsstaates.



Vertragsrechtlich gibt es mehrere Möglichkeiten der Umsetzung. Es kann parallel zum eigentlichen Arbeitsvertrag ein zweiter Vertrag für die Dauer der Auslandstätigkeit geschlossen werden, der nur die zusätzlichen Bedingungen regelt. Genauso ist es möglich einen zweiten Vertrag zu schließen, der alle Arbeitsbedingungen und Absprachen enthält und den ursprünglichen Vertrag für die Dauer des zweiten Vertrages zum Ruhen bringt.

Theoretisch sind auch die Kündigung des ursprünglichen Anstellungsvertrages und der Abschluss einer neuen Vereinbarung für den Auslandsaufenthalt möglich. Das wäre allerdings zum Nachteil des Beschäftigten, da dieser nach der Rückkehr aus dem Ausland keinen gültigen Arbeitsvertrag mehr hätte.

Alternativ kann ein lokaler Vertrag mit der ausländischen Dependance mit Ruhen oder Aufhebung des bisherigen deutschen Arbeitsvertrages geschlossen werden. Dann würde es sich aber nicht mehr um eine Entsendung handeln.

Stand: 07/2015