

Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland – anzuwendende Rechtsvorschriften

Sebastian Rieger

Mitarbeiter im Grundsatzbereich der Deutschen Rentenversicherung Bayern Süd

Der Einsatz von Mitarbeitern im Ausland hat in Zeiten der Globalisierung der Arbeitsmärkte wesentlich an Bedeutung gewonnen. Viele Unternehmen sind grenzüberschreitend tätig und entsenden ihre Mitarbeiter. Damit ergeben sich zwangsläufig Fragen zum anzuwendenden Sozialversicherungsrecht, denn auch während des Auslandseinsatzes soll den Arbeitnehmern ein umfassender Sozialversicherungsschutz gewährleistet werden. Eine korrekte sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ist für den Arbeitgeber ebenfalls wichtig, weil es bei einer Fehlbeurteilung für ihn zu erheblichen Nachzahlungsverpflichtungen kommen kann.

Bei dem Einsatz von Mitarbeitern im Ausland sind einige Besonderheiten zu beachten. Zunächst ist zu klären, ob tatsächlich eine Entsendung gegeben ist. Liegt diese zweifelsfrei vor, ist das maßgebende Sozialversicherungsrecht von Bedeutung. Hier sind auch die Regelungen im über- und zwischenstaatlichen Recht zu beachten. Der nachfolgende Beitrag stellt in Kurzform die einschlägigen Rechtsvorschriften vor und gibt Hinweise, welche Stelle für die Ausstellung der Entsendebescheinigung zuständig ist.

1. Wann liegt eine Entsendung vor?

Eine Entsendung liegt vor, wenn sich der Arbeitnehmer auf Weisung seines inländischen Arbeitgebers ins Ausland begibt, um dort zu arbeiten, und diese Beschäftigung von vornherein zeitlich befristet ist. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die eigens für die Auslandsbeschäftigung eingestellt werden, sofern für sie unmittelbar davor inländisches Recht anwendbar war (Beschäftigung oder Wohnsitz im Inland).

2. Welche sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten sind zu beachten?

Das einschlägige Sozialversicherungsrecht richtet sich danach, in welches Land die Entsendung erfolgt.

Bei einer Entsendung innerhalb der Europäischen Union sind die Regelungen des Europäischen Verordnungsrechts maßgebend (siehe Ziffer 3).

Soll eine Entsendung außerhalb der Europäischen Union erfolgen, kann ein Sozialversicherungsabkommen zu beachten sein (siehe Ziffer 4).

Ist weder Europarecht noch Abkommensrecht anzuwenden, kann der Arbeitnehmer eventuell im Rahmen der sogenannten Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) in Deutschland sozialversicherungspflichtig bleiben. Ausstrahlung bedeutet, dass Beschäftigungsverhältnisse auch dann der deutschen Sozialversicherungspflicht unterliegen, wenn sie im Ausland im Rahmen einer Entsendung ausgeübt werden (siehe Ziffer 5).

Gilt während des Auslandseinsatzes kein deutsches Sozialversicherungsrecht, besteht in der Rentenversicherung die Möglichkeit der Versicherungspflicht auf Antrag nach § 4 SGB VI oder der freiwilligen Versicherung nach § 7 SGB VI (siehe Ziffer 6).

3. Welche Regelungen gelten bei Entsendungen innerhalb der Europäischen Union?

Bei Entsendungen innerhalb der Europäischen Union gelten die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und die Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Verordnungsrechts. Diese Regelungen sind auch bei Entsendungen in die Schweiz und die Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes Island, Liechtenstein und Norwegen anzuwenden. Grundsätzlich gilt dabei, dass die Beschäftigung nur den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates unterliegt.

Werden Arbeitnehmer voraussichtlich bis zu 24 Monate in einen anderen EU-Staat entsandt, gilt das Recht des Entsendestaates. Dies ist das Recht des Staates, in dem das Unternehmen gewöhnlich tätig ist und von dem aus die Entsendung erfolgt. Die zeitliche Begrenzung muss bereits vor der Arbeitsaufnahme im Ausland feststehen. Sie kann sich aus vertraglichen Regelungen oder aus der Eigenart der Aufgabe ergeben. Weiterhin darf der Arbeitnehmer keine andere bereits entsandte Person ersetzen.

Wird der Zeitraum von 24 Monaten voraussichtlich überschritten, ist von Beginn an das Sozialversicherungsrecht des Beschäftigungsstaates maßgebend.

Im Rahmen einer Ausnahmevereinbarung kann trotzdem deutsches Sozialversicherungsrecht anwendbar sein, wenn hierzu entsprechende Zustimmungen von den betroffenen Staaten vorliegen. Die Ausnahmevereinbarung ist vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu beantragen und umfasst in der Regel höchstens einen Zeitraum von fünf Jahren. In Deutschland ist der Antrag an den GKV-Spitzenverband, Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland, Postfach 20 04 64, 53134 Bonn zu senden (näheres zum Verfahren für Ausnahmevereinbarungen siehe Internetseite der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland unter <http://www.dvka.de/oeffentlicheseiten/ArbeitenAusland/Ausnahmevereinbarung.htm>).

Weitere Informationen zum Vorliegen einer Entsendung innerhalb der Europäischen Union hat die europäische Kommission in einem praktischen Leitfaden zusammengefasst. Dieser ist auf der Internetseite der Europäischen Union veröffentlicht (<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=4944&mode=advancedSubmit&langId=de>).

3.1 Wer prüft und bescheinigt die Anwendung des deutschen Rechts?

Will der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter innerhalb der Europäischen Union zur Arbeitsleistung entsenden, muss er eine Entsendebescheinigung (Bescheinigung A1) beantragen. Mit der Bescheinigung A1 wird für alle Mitgliedstaaten verbindlich festgelegt, welches Sozialversicherungsrecht anzuwenden ist. Der Arbeitnehmer sollte diese Bescheinigung während des Auslandseinsatzes mitführen. Die Antragsvordrucke zur Ausstellung einer Bescheinigung A1 können auf der Internetseite der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) heruntergeladen und der zuständigen Stelle übersandt werden (<http://www.dvka.de/oeffentlicheseiten/ArbeitenAusland/Entsendung.htm>).

Zuständig für die Prüfung und Ausstellung der Bescheinigung A1 ist entweder die gesetzliche Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer pflicht- oder freiwillig versichert ist, oder der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung (sofern der Arbeitnehmer nicht gesetzlich krankenversichert ist). Innerhalb der Deutschen Rentenversicherung ist der Versicherungsträger zuständig, der das jeweilige Versicherungskonto führt (Deutsche Rentenversicherung Bund, Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See oder der für den Wohnsitz des Versicherten örtlich zuständige Regionalträger).

Für Mitglieder einer berufsständischen Versorgungseinrichtung (zum Beispiel Ärzteversorgung), die aufgrund ihrer Mitgliedschaft von der Rentenversicherungspflicht befreit und nicht gesetzlich krankenversichert sind, wird die Bescheinigung A1 von der Arbeitsgemeinschaft Berufsständischer Versorgungseinrichtungen e. V. (ABV), Postfach 08 02 54, 10002 Berlin ausgestellt.

Die Bescheinigung A1 sollte regelmäßig vor der Entsendung beantragt werden, kann aber auch noch – zum Beispiel bei kurzfristigen Entsendungen – im Nachhinein ausgestellt werden.

4. Wie sind die Regelungen in den Sozialversicherungsabkommen?

Die Bundesrepublik Deutschland hat mit vielen Staaten Sozialversicherungsabkommen geschlossen, die auch Regelungen zur versicherungsrechtlichen Behandlung von Entsendungen enthalten. Da diese Abkommen mit dem jeweiligen Vertragsstaat individuell vereinbart werden, gelten je nach Abkommensstaat unterschiedliche Bestimmungen. So kann zum Beispiel der Anwendungsbereich eines Abkommens auf die jeweiligen Staatsangehörigen beschränkt sein.

In der Regel bestehen im Abkommensrecht ähnliche Entsendebestimmungen wie im Europäischen Verordnungsrecht. Es sind jedoch unterschiedlich lange Entsendezeiträume zu beachten, für die das Recht des Entsendestaates weiterhin anzuwenden ist.

Diese können von 12 bis 60 Monate reichen oder keine feste Zeitgrenze enthalten. Werden die Zeitgrenzen für die Beschäftigung im Ausland voraussichtlich überschritten, gilt das Sozialversicherungsrecht des Beschäftigungsstaates. Es können dann mit den betroffenen Staaten eventuell Ausnahmen vereinbart werden (siehe Ausführungen zum europäischen Verordnungsrecht unter Ziffer 3).

Übersicht der Zeitgrenzen in den Abkommen bei einer Entsendung:

Abkommen	Zeitgrenze
Australien	48 Kalendermonate
Bosnien-Herzegowina	keine feste Zeitgrenze
Brasilien	24 Kalendermonate
Chile	36 Kalendermonate
China	48 Kalendermonate
Indien	48 Kalendermonate
Israel	keine feste Zeitgrenze
Japan	60 Kalendermonate
Kanada/Quebec	60 Kalendermonate
Korea	24 Kalendermonate
Kosovo	keine feste Zeitgrenze
Marokko	36 Kalendermonate
Mazedonien	24 Kalendermonate
Montenegro	keine feste Zeitgrenze
Serbien	keine feste Zeitgrenze
Türkei	keine feste Zeitgrenze
Tunesien	12 Kalendermonate
USA	5 Jahre

4.1 Wer prüft und bescheinigt die Anwendung des deutschen Rechts?

Der Arbeitgeber muss bei der zuständigen Stelle formlos die Prüfung und Ausstellung einer Entsendebescheinigung für das jeweilige Abkommensland beantragen. Mit dieser wird festgelegt, dass während der Entsendung die deutschen Rechtsvorschriften weiterhin anzuwenden sind. Der Arbeitnehmer kann diese Bescheinigung bei Kontrollen im Ausland vorzeigen.

Die Zuständigkeit für die Ausstellung der Entsendebescheinigung ist im Abkommensbereich unterschiedlich geregelt. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick der zuständigen Stellen.

Beschäftigungsstaat	Zuständige Stelle
Bosnien-Herzegowina, Israel, Kosovo, Montenegro, Serbien	Deutsche gesetzliche Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer während der Entsendung pflicht-, freiwillig oder familienversichert ist. Soweit keine entsprechende Krankenversicherung besteht, ist die Deutsche Rentenversicherung Bund zuständig.
Australien, Brasilien, Chile, China, Indien, Japan, Kanada, Korea, Mazedonien, Quebec, USA	Deutsche gesetzliche Krankenkasse, an die die deutschen „Rentenversicherungsbeiträge“ abzuführen sind (unabhängig davon, wie der Arbeitnehmer krankenversichert ist). Soweit keine deutschen Rentenversicherungsbeiträge zu zahlen sind (zum Beispiel für Beamte), ist die Deutsche Rentenversicherung Bund zuständig.
Marokko, Türkei, Tunesien	Deutsche gesetzliche Krankenkasse. Soweit der Arbeitnehmer nur in der deutschen Unfallversicherung versichert ist, ist der Träger der deutschen Unfallversicherung zuständig.

5. Welche Regelungen sind bei Entsendungen in das vertragslose Ausland maßgebend?

Erfolgt die Entsendung eines Arbeitnehmers weder in einen Staat der Europäischen Union noch in einen Abkommensstaat, liegt eine Entsendung in das vertragslose Ausland vor. Da die Regelungen des über- oder zwischenstaatlichen Rechts nicht anzuwenden sind, greifen keine internationalen Vereinbarungen über die Sozialversicherung. Die Beurteilung der Versicherungspflicht erfolgt bei einer Beschäftigung im vertragslosen Ausland sowohl nach dem nationalen deutschen als auch dem ausländischen Recht. Es kann somit eine „Doppelversicherung“ eintreten.

Das nationale Recht enthält in § 4 SGB IV die gesetzliche Grundlage zur Anwendung des deutschen Sozialversicherungsrechts im Rahmen der sogenannten Ausstrahlung. Erfolgt danach eine zeitlich befristete Entsendung eines Arbeitnehmers durch ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland aufgrund eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses, kann während der Entsendung in allen Zweigen der deutschen Sozialversicherung Versicherungspflicht weiterhin vorliegen. Unter welchen Voraussetzungen eine versicherungspflichtige Ausstrahlung gegeben ist, haben die Spitzenorganisationen der deutschen Sozialversicherung im Rahmen von Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern bei Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) und Einstrahlung (§ 5 SGB IV) vom 2. November 2010 bekanntgegeben (<http://www.aok-business.de/nordost/fachthemen/personalrecht-online/datenbank/grundlagen-ansicht/poc/docid/185447%2C1/>).

Die Entscheidung über das Vorliegen einer Entsendung im Rahmen der Ausstrahlung nach § 4 SGB IV trifft die zuständige Einzugsstelle (Krankenkasse) für alle Zweige der deutschen Sozialversicherung (§ 28h Abs. 2 SGB IV).

5.1 Werden Entsendebescheinigungen bei Arbeiten im vertragslosen Ausland ausgestellt?

Da keine internationalen Vereinbarungen bestehen, werden bei Entsendungen in das vertragslose Ausland keine Bescheinigungen über die Anwendung des deutschen Sozialversicherungsrechts ausgestellt. Sollte jedoch im Einzelfall aufgrund einer deutschen Pflichtversicherung eine Befreiung vom ausländischen Recht in Betracht kommen, sollten sich die Beteiligten an die zuständige deutsche Einzugsstelle (Krankenkasse) wenden. Diese kann dann in einem formlosen Schreiben die Anwendung des deutschen Sozialversicherungsrechts im Rahmen der Ausstrahlung bestätigen.

6. Welche Möglichkeiten bestehen, wenn deutsches Sozialversicherungsrecht nicht anzuwenden ist?

Unterliegen Arbeitnehmer während ihres Auslandseinsatzes nicht dem deutschen Sozialversicherungsrecht, können sie zusätzlich zur Beitragszahlung nach ausländischem Recht unter bestimmten Voraussetzungen auch Beiträge zur deutschen Rentenversicherung zahlen.

Dies ist möglich durch eine

- Pflichtversicherung auf Antrag nach § 4 Absatz 1 SGB VI oder
- eine freiwillige Versicherung nach § 7 SGB VI.

Die Antragspflichtversicherung wird für den Arbeitnehmer regelmäßig von Vorteil sein, weil er damit insbesondere seinen Schutz bei Erwerbsminderung (Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit) aufrechterhalten kann.

Die Antragspflichtversicherung kommt jedoch nur für Deutsche und ihnen gleichgestellte ausländische Staatsangehörige in Betracht. Gleichgestellt sind beispielsweise die Staatsangehörigen eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (Island, Liechtenstein, Norwegen) oder der Schweiz.

Übt dieser Personenkreis eine Beschäftigung im Ausland für eine begrenzte Zeit aus, kann die Antragspflichtversicherung nur von einer Stelle (zum Beispiel Wirtschaftsunternehmen) mit Sitz in Deutschland beantragt werden. Der Arbeitnehmer selbst hat kein eigenes Antragsrecht.

Diese Stelle berechnet und zahlt die Beiträge zur Rentenversicherung aus dem Entgelt des Versicherten wie ein Arbeitgeber an die zuständige Einzugsstelle. Sie hat auch die entsprechenden Meldungen abzugeben. Es sind jedoch privatrechtliche Vereinbarungen zulässig, wonach der Versicherte dieser Stelle die Beiträge ganz oder teilweise zu erstatten hat. Die Versicherungspflicht tritt frühestens ab dem Folgetag der Antragstellung ein. Über den Antrag auf Versicherungspflicht entscheidet der zuständige deutsche Rentenversicherungsträger.

Kommt die Antragspflichtversicherung nicht in Frage, kann der Arbeitnehmer während des Auslandseinsatzes nur aufgrund einer freiwilligen Versicherung der deutschen Rentenversicherung angehören. Für deutsche Staatsangehörige ist die freiwillige Versicherung bei Aufenthalt im Ausland ab dem 16. Lebensjahr möglich. Ausländische Staatsangehörige können die freiwillige Versicherung beantragen, wenn sie aufgrund von über- oder zwischenstaatlichen Regelungen berechtigt sind.

Freiwillig Versicherte können die Höhe der monatlichen Beiträge zur Rentenversicherung zwischen dem Mindestbeitrag (85,05 Euro für 2013) und dem Höchstbeitrag (1.096,20 Euro für 2013) frei wählen.

Darüber hinaus ist für die Arbeitnehmer bei Beschäftigung im Ausland auch von Interesse, welche Möglichkeiten des (zusätzlichen) Versicherungsschutzes in der Krankenversicherung, der Arbeitslosenversicherung oder der Unfallversicherung bestehen und ob steuerliche Besonderheiten einschlägig sind.

In der Krankenversicherung kann eine freiwillige Versicherung möglich sein, wenn weiterhin ein Wohnsitz in Deutschland beibehalten wird. Nähere Informationen zur freiwilligen Versicherung geben die jeweiligen Krankenkassen.

Soll der Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung aufrechterhalten bleiben, kann eventuell eine Versicherungspflicht auf Antrag durchgeführt werden. Auskünfte hierüber geben die Agenturen für Arbeit.

Auch in der Unfallversicherung besteht zumeist die Möglichkeit einer Versicherung auf Antrag. Auskünfte hierzu erteilt die für das Unternehmen zuständige Berufsgenossenschaft.

Im Steuerrecht unterliegen bei unbeschränkt Steuerpflichtigen (Wohnsitz im Inland) die in- und ausländischen Einkünfte der deutschen Einkommensteuer. Es sind eventuell auch die Regelungen in Doppelbesteuerungsabkommen, die Deutschland mit zahlreichen Ländern abgeschlossen hat, zu beachten. Es empfiehlt sich, beim zuständigen Finanzamt die geltenden Regelungen zu erfragen.

