

Keine SV-Pflicht nach deutschem Recht

Keine Sozialversicherungspflicht nach deutschem Recht besteht, wenn kein Fall der Entsendung vorliegt. Die Sozialversicherungspflicht in Deutschland endet dann in allen Zweigen, sobald die Auslandsbeschäftigung beginnt.

Achtung: Endet die Sozialversicherungspflicht im Inland, gilt nur die Sozialversicherungspflicht im Beschäftigungsland, sofern eine solche dort besteht. Insbesondere in der Krankenversicherung ist auf jeden Fall auf einen ausreichenden Versicherungsschutz für den Arbeitnehmer und gegebenenfalls seine Angehörigen zu achten.

Endet die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung durch die Auslandsbeschäftigung des Mitarbeiters, so erlischt auch der Versicherungsschutz für die familienversicherungerten Angehörigen.

Die Anbindung an die deutsche Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung kann jedoch aufgrund verschiedener Möglichkeiten ganz oder teilweise aufrechterhalten werden. Die Anbindung an die deutsche Sozialversicherung besteht dann aber NEBEN einer Versicherungspflicht im ausländischen Beschäftigungsstaat.

Gesetzliche Rentenversicherung

Nach Beendigung der Versicherungspflicht besteht die Möglichkeit zur

- freiwilligen Versicherung
- Pflichtversicherung auf Antrag

Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitnehmer durch die Pflichtversicherung auf Antrag etwas besser geschützt ist, diese allerdings unflexibler ist.

Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung besteht die Möglichkeit, ein Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag zu begründen, wenn Arbeitnehmer eine Beschäftigung mit einem Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich in einem Staat außerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines Vertragsstaates des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz aufnehmen und ausüben.

Kranken- und Pflegeversicherung

Die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung kann als freiwillige Versicherung oder als Anwartschaftsversicherung fortgeführt werden.

Antragsfristen und beschränkter Personenkreis

Die Pflicht- und freiwilligen Versicherungen müssen nicht sofort und zeitgleich mit der Aufnahme der Tätigkeit im Ausland begonnen werden, allerdings ist eine Antragsfrist von drei Monaten ab Beginn der Voraussetzungen (Aufnahme der Auslandstätigkeit, Ruhen des deutschen Arbeitsverhältnisses) einzuhalten. Voraussetzung ist zudem, dass der Arbeitnehmer Deutscher oder EU-Bürger ist.

Hinweise

Das Fortbestehen der Sozialversicherungspflicht in Deutschland und damit die Freistellung von der Sozialversicherungspflicht im Ausland bei Entsendung muss bescheinigt werden.

Für Arbeitnehmer, die in einen Mitgliedstaat der EU/EWR oder in die Schweiz entsandt werden, muss ein Antrag auf Ausstellung der Bescheinigung A1 ausgefüllt werden. Ab 01.01.2018 ist dieser Antrag elektronisch zu stellen, ab 01.07.2018 erfolgt eine elektronische Rückmeldung der Daten, so Stand bei Drucklegung.

Ist der entsandte Arbeitnehmer nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, sondern privat versichert, wird die Bescheinigung vom zuständigen Rentenversicherungsträger bzw. der DVKA ausgestellt. Bei kurzzeitigen (bis zu einer Woche) oder kurzfristigen Entsendungen kann das Formular A1 auch nachträglich beantragt werden.

Für Arbeitnehmer, die in andere Staaten (außerhalb der EU/EWR beziehungsweise der Schweiz) entsandt werden, ist bei der zuständigen Einzugsstelle (Krankenkasse) ein Antrag auf Feststellung einer Entsendung und damit Geltung des deutschen Sozialversicherungsrechts zu stellen.

Tatbestand	Zeitliche Dauer	Anwendung deutsches Sozialversicherungsrecht	Kennzeichen	Zuständig für Sozialversicherung	Formular
Dienstreise	maximal 3 Monate am Stück	liegt vor		Inländischer AG	EW: A1 Bei kurzzeitigen (1 Woche) oder kurzfristigen Entsendungen auch nachträglich Andere Länder: Antrag auf Feststellung Vorliegen einer Entsendung
Werkvertrag, Dienstvertrag, Geschäftsbesorgung	Projektbezogen bzw. bei Dauerprojekten (z. B. Systemwartung) zeitliche Befristung im Vorfeld notwendig	liegt vor	Erfüllung eines Auftrags durch das inländische Unternehmen, Weisungsrecht nur beim inländischen AG, Gehaltszahlung durch inländischen AG. Ende Auslandstätigkeit nach Erledigung des Auftrags	Inländischer AG	
Tätigkeit für inländischen AG in ausländischem Konzern- oder Tochterunternehmen	Zeitliche Befristung notwendig bei Tätigkeit im EWR max. 24 Monate, bei Drittstaatsangehörigen max. 12 Monate, Verlängerung um 12 Monate möglich, Verlängerungen durch Ausnahmereinbarung realisierbar		Gehaltszahlung durch inländischen AG, Weisungsrecht besteht auch beim inländischen AG, wirtschaftlicher Wert der Arbeit kommt inländischem AG zugute	Inländischer AG	
Versetzung in und Tätigkeit für ausländisches Konzern- oder Tochterunternehmen	Zeitliche Befristung im Vorfeld nötig bei Tätigkeit im EWR max. 24 Monate, bei Drittstaatsangehörigen max. 12 Monate, Verlängerung um 12 Monate möglich, Verlängerungen durch Ausnahmereinbarung realisierbar	Wegen fehlender Integration in Inlandsbetrieb/ fehlendem Weisungsrecht keine Entsendung, Erstattung Gehalt durch ausländischen Konzern für bis zu zwei Monate ungeschädlich, sonst Risikofall	Gehaltszahlung durch inländischen AG, kein Restweisungsrecht beim inländischen AG, Eingliederung in ausländisches Unternehmen, wirtschaftlicher Wert der Arbeit kommt ausländischem AG zugute	Inländischer AG Bei Ende Versicherungspflicht Freiwillige Versicherung RV, KV/PV und Pflichtversicherung in der AV: Arbeitnehmer, Pflichtversicherung auf Antrag RV: Inländischer AG, Sozialversicherung Ausland: ausländischer AG, Arbeitnehmer	
Tätigkeit für ausländisches Unternehmen (Konzern oder anderes)		keine Entsendung möglich	Arbeitsvertrag mit ausländischem AG, Arbeitsverhältnis mit inländischem AG ruht, Zahlung Vergütung durch ausländischen AG, Weisungsrecht beim ausländischen AG	Freiwillige Versicherung RV, KV/PV und Pflichtversicherung in der AV: Arbeitnehmer, Pflichtversicherung auf Antrag RV: Inländischer AG, Sozialversicherung Ausland: ausländischer AG, Arbeitnehmer	
Tätigkeit für inländischen AG in ausländischem Nichtkonzern-Unternehmen		keine Entsendung möglich	Gehaltszahlung durch inländischen AG, wirtschaftlicher Wert der Arbeit kommt inländischem AG zugute, Weisungsrecht besteht auch beim inländischen AG	Freiwillige Versicherung RV, KV/PV und Pflichtversicherung in der AV: Arbeitnehmer, Pflichtversicherung auf Antrag RV: Inländischer AG, Sozialversicherung Ausland: ausländischer AG, Arbeitnehmer	
Versetzung in ausländisches Unternehmen	Einsatz zeitlich befristet	Wegen fehlender Integration in Inlandsbetrieb (fehlendes Weisungsrecht) keine Entsendung, Zeitliche Befristung im Vorfeld bei Tätigkeit im EWR- maximal 24 Monate bei EWR-Angehörigen, maximal 12 Monate bei Drittstaatsangehörigen, Verlängerung um 12 Monate möglich, Verlängerungen durch Ausnahmereinbarung möglich	Arbeitsverhältnis besteht beim inländischen AG Zahlung Gehalt durch inländischen AG und Erstattung durch ausländischen AG, wirtschaftlicher Wert der Arbeit beim ausländischen UN, Eingliederung in ausländisches Unternehmen, kein Restweisungsrecht beim inländischen AG	Freiwillige Versicherung RV, KV/PV und Pflichtversicherung in der AV: Arbeitnehmer, Pflichtversicherung auf Antrag RV: Inländischer AG, Sozialversicherung Ausland: ausländischer AG, Arbeitnehmer	

Arbeitnehmer
im Ausland
Vademecum

ab 2018



Definition von Begriffen bei Auslandseinsätzen

Ein Einsatz von Arbeitnehmern im Ausland kommt immer häufiger vor, und ist ein sehr komplexes Konstrukt, das je Rechtsgebiet – also Sozialversicherung, Lohnsteuer und Arbeitsrecht – separat geprüft werden sollte. Grundlage bildet dennoch in der Regel der Arbeitsvertrag, so dass seiner Ausgestaltung eine zentrale Bedeutung zukommt.

Praxistipp: Prüfen Sie immer auch die Rahmenbedingungen bzgl. Visum oder anderen Erlaubnistatbeständen im jeweiligen Einsatzland separat, da das Fehlen eines solchen den gesamten Auslandseinsatz gefährden kann.

Im Rahmen dieser Einsätze in einem anderen Land werden viele verschiedene Begriffe verwendet, die nicht immer einheitlich besetzt sind. Um die Abstimmung zu vereinfachen, definieren wir nachfolgend die Begriffe aus unserer Sicht:

Dienstreise ins Ausland

Eine Dienstreise umfasst einen beruflich bedingten Einsatz eines Arbeitnehmers im Ausland, der eine Zeitdauer von maximal drei Monaten umfasst.

Werkvertrag – Tätigkeit im Ausland in Erfüllung eines Auftrags

(Dienstvertrag, Geschäftsbesorgungsvertrag; im Folgenden wird nur die Bezeichnung „Werkvertrag“ gewählt)

Im Rahmen eines Werkvertrags setzt ein inländischer Arbeitgeber seine eigentlich im Inland beschäftigten Arbeitnehmer zur Erfüllung eines Auftrags vorübergehend im Ausland ein.

Es besteht nur ein Arbeitsvertrag mit dem inländischen Arbeitgeber und bestimmte Voraussetzungen sind zu erfüllen:

- Der Arbeitnehmer ist nicht in den Betrieb des Auftraggebers eingegliedert.
- Die Entscheidung über Art, Ort, Zeit und Umfang der Erbringung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers liegt beim Arbeitgeber im Inland, nicht beim Auftraggeber im Ausland.

Beschäftigung in einem ausländischen Konzern- bzw. Tochterunternehmen

Bei Beschäftigung des Arbeitnehmers in einem ausländischen Konzern- oder Tochterunternehmen ist der Arbeitnehmer wirtschaftlich für die ausländische Niederlassung tätig und meist auch dort in die betriebliche Organisation eingegliedert. Der Arbeitnehmer erhält seine Vergütung von der ausländischen Niederlassung oder vom inländischen Arbeitgeber, der diese meist von der ausländischen Niederlassung erstattet bekommt.

Der Arbeitnehmer hat

- einen aktiven Arbeitsvertrag mit dem inländischen Arbeitgeber oder
- einen ruhenden Arbeitsvertrag mit dem inländischen Arbeitgeber und einen aktiven Arbeitsvertrag mit der ausländischen Niederlassung oder
- einen aktiven Arbeitsvertrag mit der ausländischen Niederlassung.

Das Direktionsrecht steht in der Regel grundsätzlich der ausländischen Niederlassung zu.

Beschäftigung bei einem ausländischen Unternehmen

Besteht mit dem inländischen Unternehmen KEIN oder aber ein ruhendes Arbeitsverhältnis, geht man von einer reinen Beschäftigung im Ausland aus und das Arbeitsverhältnis unterliegt nicht mehr den Kriterien der Entsendung.

Steuerrechtliches Prüfschema für Entsendungen

Bei der steuerlichen Beurteilung von Entsendungen stellen sich grundsätzlich zwei Fragen:

1. Wo muss der Arbeitnehmer sein Welteinkommen versteuern, d. h. wo unterliegt er der unbeschränkten Steuerpflicht? Häufig kommt es dabei auf den Lebensmittelpunkt des Arbeitnehmers an, aber auch andere Kriterien können relevant sein.



2. Welches Land hat das Besteuerungsrecht für den Arbeitslohn? Grundsätzlich dürfen Gehälter nur im Wohnsitzstaat besteuert werden. Wird die Arbeit jedoch physisch im anderen Staat (also im Nicht-Ansässigkeitsstaat) ausgeübt, darf der Quellenstaat, auch Tätigkeitsstaat genannt, besteuern.

Um eine Doppelbesteuerung zu vermeiden, ist zu prüfen, ob es ein sogenanntes Doppelbesteuerungsabkommen für die betroffenen Länder gibt.

Die Besteuerung kann nach dem geltenden Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) unter Nutzung der sogenannten 183-Tage-Regelung wieder vom Tätigkeitsstaat zum Wohnsitz übergehen:

- Der Mitarbeiter hat sich nicht mehr als 183 Tage im Tätigkeitsstaat aufgehalten.
- Das Gehalt wird von einem oder für einen Arbeitgeber gezahlt, der nicht im Tätigkeitsstaat ansässig ist.
- Das Gehalt des Mitarbeiters wird nicht einer Betriebsstätte des Arbeitgebers im Tätigkeitsstaat belastet.

Da die Ausgestaltung dieser 183-Tage-Regel in den einzelnen Ländern unterschiedlich ist, muss man sich hiermit genauer befassen, um eine steueroptimale Gestaltung zu realisieren.

Kommt es also z. B. zu einer Doppelbesteuerung – einmal im Tätigkeitsstaat und einmal im Wohnsitzstaat, wenn diese auseinanderfallen – ist zu prüfen, ob und wie diese durch die Anwendung von Doppelbesteuerungsabkommen zwischen den beteiligten Ländern vermieden werden kann.

Liegt kein DBA vor, muss die Doppelbesteuerung im Rahmen der Einkommensteuererklärung geprüft werden. Bei Nichtbeachtung der steuerlichen Pflichten drohen mitunter erhebliche Strafen und Bußgelder.

Praxistipp: In einigen Ländern ist eine steuerliche Registrierung notwendig, wenn ein bestimmter Mindestaufenthalt überschritten wird, der teilweise bei nur 30 Tagen liegen kann.

Steuerliche Gestaltungsmöglichkeiten / Stichwort Hypotax

Prinzipiell können bei einer Steuerpflicht im Ausland die dadurch entstehenden Unterschiede zwischen den Ländern durch vertragliche Gestaltungen ausgeglichen werden. Je nach Zielsetzung wird unterschieden nach:

- **Tax protection:** Der Arbeitgeber sagt zu, dass er die Mehrsteuer übernimmt, die im Ausland anfällt. Eine eventuelle Mindersteuer würde dann jedoch der Mitarbeiter einstreichen.

Beispiel: Einkommen Inland 100.000 EUR, 40 % Steuersatz, Mitarbeiter erhält 60.000 EUR netto. Einkommen Ausland 100.000 EUR, 50 % Steuersatz, Mitarbeiter erhält 50.000 EUR netto. Ausgleichszusage für die Differenz 10.000 EUR netto, d. h. hier würde eine Nettohochrechnung erfolgen, damit sich der Mitarbeiter durch die höhere Steuerlast im Entsendeland nicht schlechter stellt.

- **Tax equalization:** Das Steuerniveau soll auf den Auslandseinsatz keinen Einfluss haben. Für den Mitarbeiter bleibt alles „gleich“. Damit würde der Arbeitgeber z. B. die Mindersteuer in einem steuerlich günstiger gestellten Land dem Mitarbeiter belasten.

Beispiel: Einkommen Ausland 100.000 EUR, 30 % Steuersatz, Mitarbeiter erhielte 70.000 EUR netto und der Arbeitgeber würde ihm den Steuervorteil streichen und ihm nur 60.000 EUR netto bezahlen.

Wie der Arbeitgeber entscheidet, wird u. a. davon abhängen, wie attraktiv der Auslandseinsatz ist. Daher müssen diese Themen sehr genau vertraglich formuliert werden.



Sozialversicherungsrechtliches Prüfschema für Entsendungen

Bei einer Auslandsbeschäftigung stellt sich die Frage nach der Fortsetzung der Sozialversicherungspflicht in Deutschland, die häufig bestehen bleiben soll. Dies wird durch eine entsprechende Vertragsgestaltung ermöglicht, da die Sozialversicherung eigentlich immer an dem Ort abzuführen ist, an dem die Leistung erbracht wird. Grundsatz für die Sozialversicherung ist also das Territorialprinzip.

Entsendung und Fortbestand der SV-Pflicht

Die Sozialversicherungspflicht nach deutschem Recht besteht während der Auslandsbeschäftigung nur bei einer Entsendung, die ALLE nachfolgenden Kriterien erfüllt:

- Der Arbeitnehmer wird auf Veranlassung seines inländischen Arbeitgebers im Ausland tätig.
- Die Tätigkeit im Ausland ist von vorneherein vertraglich oder nach der Eigenart der Tätigkeit zeitlich begrenzt.
- Der Arbeitnehmer bleibt weiterhin in den inländischen Betrieb eingegliedert.

Die Entsendung endet mit der Rückkehr des Arbeitnehmers ins Inland. Eine kurzzeitige Rückkehr, z. B. für Besuche oder Urlaub, beendet die Entsendung nicht, sofern der Unterbrechungszeitraum nicht mehr als zwei Monate umfasst.

Bei der Entsendung in Staaten, mit denen ein Sozialversicherungsabkommen besteht, ist die Fortgeltung des deutschen Sozialversicherungsrechts unterschiedlich geregelt und ergibt sich aus den jeweiligen Sozialversicherungsabkommen:

Land	KV	RV	AV	UV	Dauer deutsches Recht	Besonderheiten
Australien		x	x		48 Monate	
Bosnien-Herzegowina	x	x	x	x	unbegrenzt	
Chile		x	x		36 Monate	
China (ohne Hongkong und Macao)		x	x		48 Monate	
Indien		x	x		48 Monate	
Israel	x	x		x	unbegrenzt	
Japan		x	x		60 Monate	
Kanada		x	x		60 Monate	
Korea		x	x		24 Monate	
Marokko	x	x	x	x	36 Monate	nur für Staatsangehörige der Abkommensländer
Mazedonien	x	x	x	x	24 Monate	auch Pflegeversicherung
Montenegro	x	x	x	x	unbegrenzt	
Serbien	x	x	x	x	unbegrenzt	
Türkei	x	x	x	x	unbegrenzt	
Tunesien	x	x		x	12 Monate	nur für Staatsangehörige der Abkommensländer
USA		x			60 Monate	

Ausnahmevereinbarungen sind möglich.

Für die Dauer der Fortgeltung des deutschen Sozialversicherungsrechts bleibt in allen SV-Zweigen (RV/KV/AV/PV) die deutsche Versicherung bestehen.

Die Höchstdauer der Anwendung von deutschem Recht ergibt sich aus den verschiedenen Sozialversicherungsabkommen bzw. EU-Verordnungen. Wird die Frist prognostisch überschritten, tritt bereits ab dem Zeitpunkt der Prognose SV-Pflicht im Land der Tätigkeit ein, die SV-Pflicht in Deutschland endet. Beispiel: Ein Mitarbeiter wird zunächst für 12 Monate (z. B. vom 01.01. – 31.12.) nach Frankreich entsandt. Am 15.12. vereinbart er mit seinem Arbeitgeber eine Verlängerung der Entsendung für weitere 18 Monate. SV-Pflicht tritt damit in Frankreich ab 15.12. ein, Ende SV-Pflicht in Deutschland am 15.12., da an diesem Tag bereits feststeht, dass die Höchstdauer für eine Entsendung überschritten ist.