

Infoblatt: A010

Die Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland

Immer mehr Menschen nutzen die Möglichkeit, im Ausland zu arbeiten. Häufig handelt es sich dabei um vorübergehende Einsätze. Das Ziel der Vorschriften zur Entsendung ist es, die Dienstleistungsfreiheit und die Freizügigkeit in der Europäischen Gemeinschaft zu fördern. Dabei soll es keinen zusätzlichen Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber und Arbeitnehmer geben.

Die notwendigen Schritte für eine Entsendung – aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht – haben wir für Sie in diesem Infoblatt zusammengestellt. Es bietet einen allgemeinen Überblick, enthält aber nicht jede Ausnahmeregelung. Gerne beantworten wir Ihre Fragen im Einzelfall.

Allgemeine Grundsätze

Von einer Entsendung spricht man, wenn ein Arbeitnehmer auf Weisung seines inländischen Arbeitgebers eine zeitlich befristete Auftragsarbeit in einem anderen Land erledigt. Das bisherige Arbeitsverhältnis bleibt während dieses Zeitraumes bestehen.

Für die Zeit der Entsendung kann ein sogenannter Entsendevertrag geschlossen werden, der die Rechte und Pflichten während der Entsendung regelt.

Merkmale für eine Entsendung sind:

- Der entsandte Arbeitnehmer behält auch in seinem in Deutschland ansässigen Betrieb eine Funktion, die er nach seiner Rückkehr wieder ausübt.
- Der Arbeitnehmer bleibt weiterhin seinem deutschen Arbeitgeber gegenüber weisungsgebunden.
- Der Arbeitnehmer erbringt die Arbeit im Ausland für den Betrieb in Deutschland.
- Der Arbeitnehmer erhält sein Arbeitsentgelt während des Auslandseinsatzes weiterhin von seinem deutschen Arbeitgeber.
- Der Arbeitgeber weist das ausgezahlte Arbeitsentgelt für den entsandten Arbeitnehmer in der Lohnbuchhaltung weiter so an, wie für seine in Deutschland Beschäftigten.

Eine Entsendung liegt nicht vor, wenn Anhaltspunkte dafür sprechen, dass der Arbeitnehmer nach dem Auslandseinsatz nicht nach Deutschland zurückkehrt, oder ein bereits im Ausland lebender Mitarbeiter in seinem Wohnort eingesetzt wird (s.g. Ortskraft).

Außerdem reicht ein während des Auslandseinsatzes in Deutschland bestehendes „Rumpf-arbeitsverhältnis“ nicht aus, um eine Entsendung zu begründen.

Anwendung geltendes Recht

Grundsätzlich wird im Rahmen einer Entsendung immer deutsches Recht angewandt. Dies gilt jedoch nur, soweit nichts Anderes durch über- oder zwischenstaatliche Regelungen bestimmt worden ist. Setzt zum Beispiel ein deutscher Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zur Ausübung seiner Tätigkeit in einem anderen EU-Staat ein, ist festzustellen, welche Rechtsvorschriften für den Arbeitnehmer während des Auslandseinsatzes gelten. Das anzuwendende Recht variiert je nach Einsatzort.

Ende einer Entsendung

Beendet ist eine Entsendung unter anderem, wenn

- der vertraglich festgelegte Entsendezeitraum beendet ist.
- der ausländische Beschäftigungsort derselbe bleibt, aber der Arbeitgeber gewechselt wird. Dabei ist nicht relevant, ob der neue Arbeitgeber seinen Sitz in Deutschland oder in einem anderen Staat hat.
- der Arbeitgeber derselbe bleibt, jedoch der Beschäftigungsort vorübergehend aus dem Entsendestaat verlegt wird. Dies gilt jedoch nur, wenn die Beschäftigung länger als zwei Monate beziehungsweise fünfzig Arbeitstage dauert.

Entsendung in einen EU-Staat

Die Verordnung Europäische Gemeinschaft - VO (EG) 883/04 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und die VO (EG) 987/09 (Durchführungsverordnung zur VO (EG) 883/04) gelten für die EU-Staaten, die Schweiz und für die Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes Island, Liechtenstein und Norwegen.

Die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers ist dabei grundsätzlich unbedeutend. Einschränkungen bestehen hier nur bei grenzüberschreitenden Beschäftigungen mit Dänemark, Island, Liechtenstein, Norwegen, der Schweiz und dem Vereinigten Königreich.

Dauer der Entsendung in einen EU-Staat

Die Rechtsvorschriften des Entsendestaats gelten weiterhin, wenn die voraussichtliche Dauer der Arbeit 24 Monate nicht überschreitet.

Antragsverfahren Entsendung in einen EU-Staat

Der Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung für einen entsandten Arbeitnehmer ist durch den Arbeitgeber ausschließlich elektronisch möglich. Bitte nutzen Sie hierzu ein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm. Die Rückmeldung in Form der Bescheinigung A1 erhalten Sie ebenfalls auf elektronischem Weg binnen weniger Arbeitstage.

Die A1 Bescheinigung ist den zuständigen ausländischen Kontrollstellen auf Verlangen vorzuzeigen beziehungsweise dem ausländischen Auftraggeber auszuhändigen.

Entsendung in einen Abkommensstaat

Deutschland hat mit folgenden Staaten Abkommen über Soziale Sicherheit geschlossen, die unter anderem für die versicherungsrechtliche Beurteilung von Entsendungen von Bedeutung sind: Australien, Brasilien, Bosnien-Herzegowina, Chile, China, Indien, Israel, Japan, Kanada, Korea, Kosovo, Marokko, Mazedonien, Montenegro, Quebec, Serbien, Türkei, Tunesien, USA, Uruguay und den Philippinen.

Der persönliche Geltungsbereich der Abkommen erfasst auch hier grundsätzlich alle Personen unabhängig von Ihrer Staatsangehörigkeit. Einschränkungen gelten allerdings für die Abkommen mit Marokko, der Türkei und Tunesien.

Die Abkommen erstrecken sich in der Regel nicht auf alle Sozialversicherungszweige. Dies hat zur Folge, dass die Beurteilung, ob eine Entsendung im Sinne des jeweiligen Abkommens vorliegt, nur für die vom sachlichen Geltungsbereich des Abkommens erfassten Sozialversicherungszweige erfolgen kann. Für alle nicht berücksichtigten Sozialversicherungszweige erfolgt die Beurteilung der Entsendung nach deutschen Rechtsvorschriften. Dies bedeutet allerdings, dass hier durchaus Doppelversicherungen möglich sind.

Dauer der Entsendung in einen Abkommensstaat

In den Abkommen ist grundsätzlich eine zeitliche Begrenzung für eine Entsendung festgelegt. Die verschiedenen zeitlichen Begrenzungen reichen von 12 bis 60 Kalendermonaten.

Antragsverfahren Entsendung in einen Abkommensstaat

Grundsätzlich ist für die Ausstellung der Entsendebescheinigungen die Krankenkasse zuständig, bei der der Arbeitnehmer versichert ist. Hierzu muss ein schriftlicher Antrag bei dieser Krankenkasse gestellt werden. Das länderspezifische Formular erhalten Sie auf der Homepage der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (www.dvka.de).

Entsendung in das vertragslose Ausland

Als „vertragsloses Ausland“ gelten alle Staaten, mit denen Deutschland nicht durch die EU Verordnungen oder durch ein Abkommen über soziale Sicherheit verbunden ist. Die deutschen Rechtsvorschriften gelten bei einem Einsatz im vertragslosen Ausland dann weiter, wenn alle Merkmale der Entsendung nach § 4 SGB IV erfüllt sind. Ob die Voraussetzungen einer Entsendung erfüllt sind, wird durch die zuständige Einzugsstelle geprüft. Gerne senden wir Ihnen das entsprechende Antragsformular zu.

Möglichkeit der Ausnahmereinbarung

Sind die Voraussetzungen einer Entsendung nach der Verordnung (EG) 883/04 oder nach Abkommensrecht nicht erfüllt, gelten für Arbeitnehmer im Rahmen des Auslandseinsatzes die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaates. Sofern der Arbeitnehmer aber ein individuelles Interesse daran hat, dass weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften für ihn gelten, kann ein Antrag auf eine Ausnahmereinbarung gestellt werden, sodass mit Abschluss einer solchen Vereinbarung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Für die Prüfung und den Abschluss einer Ausnahmereinbarung ist die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVK) des GKV-Spitzenverband zuständig.

Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland

Postfach 20 04 64, 53134 Bonn
Telefon: +49 228 9530-0 Telefax: +49 228 9530-600, E-Mail: post@dvka.de
Internet: www.dvka.de

Beschäftigung in mehreren Staaten

Bitte beachten Sie, dass Sachverhalte, in denen eine Beschäftigung gewöhnlich in mehr als einem Mitgliedsstaat (z.B. Deutschland und einem Nachbarstaat) ausgeübt wird, nach anderen Kriterien beurteilt wird. Die Beurteilung nimmt die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) vor. Die Antragsunterlagen finden sich auf der Homepage der DVKA (www.dvka.de).

Weitere Informationen über die Beschäftigung im Ausland und die Antragsformulare erhalten Sie von unserem Ausland-Team: Telefon: +49 40 3347-93632

Kontakt:

SECURVITA Krankenkasse
Postfach 10 58 29
20039 Hamburg

24-Stunden-Service-Hotline:
0800 1414300 (bundesweit gebührenfrei)
Aus dem Ausland: +49 40 3347-7
Fax: +49 40 3347-9000
E-Mail: mail@securvita-bkk.de
www.securvita.de