

Infoblatt : A010

## Die Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland

Immer mehr Menschen nutzen die Möglichkeit, im Ausland zu arbeiten. Häufig kommt es daraufhin zu vorübergehenden Einsätzen in einem anderen Staat. Das Ziel der Vorschriften zur Entsendung ist es, die Dienstleistungsfreiheit und die Freizügigkeit in der 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. Unser Team, das das Thema Auslandseinsatz betreut, beantwortet gerne 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.

Ein während des Auslandseinsatzes in Deutschland bestehendes „Rumpfarbeitsverhältnis“ reicht nicht aus, um eine Entsendung zu begründen. Von einem „Rumpfarbeitsverhältnis“ spricht man, wenn die Hauptpflichten eines Beschäftigungsverhältnisses (Arbeitsleistung und Zahlung von Arbeitsentgelt) während des Auslandseinsatzes nicht bestehen und nach der Rückkehr nach Deutschland wiederaufleben.

## 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.

## Zeitliche Begrenzung

Im Rahmen einer Entsendung muss der Auslandseinsatz bereits zu seinem Beginn zeitlich begrenzt sein. Dabei kann sich die zeitliche Begrenzung infolge der Eigenart der Beschäftigung (zum Beispiel Entsendung für die Dauer eines zeitlich begrenzten Projekts) oder aus einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben. Eine zeitliche Begrenzung liegt auch vor, wenn ein Arbeitnehmer mehrmals hintereinander entsandt wird, vorausgesetzt, die Beschäftigung ist insgesamt im Voraus zeitlich begrenzt.

## 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.

## Antragsverfahren

Der Arbeitgeber oder Selbstständige ist gesetzlich verpflichtet, den zuständigen Träger (Krankenkasse, DRV Bund, ABV e.V.) im Voraus über den Auslandseinsatz zu informieren. Nur so kann der Verbleib im deutschen Sozialversicherungssystem gesichert werden.

Die Prüfung der Entsendung muss beantragt werden. Die Antragsformulare erhalten Sie bei uns. Im Fall einer Entsendung verbleibt der Arbeitnehmer oder der Selbstständige in der deutschen Sozialversicherung. Die entsprechende Bescheinigung stellt die SECURVITA Krankenkasse aus. Diese Bescheinigung ist den zuständigen ausländischen Kontrollstellen auf Verlangen vorzuzeigen beziehungsweise dem ausländischen Auftraggeber auszuhändigen.

## 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 seit 01.05.2010 für die EU-Staaten. Seit 01.04.2012 für die Schweiz und seit 01.06.2012 für die Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes Island, Liechtenstein und Norwegen.

### Gebietlicher Geltungsbereich der VO (EG) 883/04:

Die Verordnungen (EG) 883/04 und 978/09 gelten nur für die EU-Staaten: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Italien, Kroatien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Schweiz, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn, Vereinigtes Königreich, Zypern.

### Persönlicher Geltungsbereich der VO (EG) 883/04:

Die Verordnung gilt für alle Personen, unabhängig ihrer Staatsangehörigkeit sowie für Flüchtlinge und Staatenlose, die in einem EU-Staat wohnen. Für Drittstaatsangehörige, die nach Dänemark oder nach Großbritannien entsandt werden, gilt weiterhin die Verordnung Europäische Wirtschaftsgemeinschaft VO (EWG) 1408/71.

### Sachlicher Geltungsbereich der VO (EG) 883/04:

Der sachliche Geltungsbereich der EG-Verordnung erfasst alle Sozialversicherungszweige (Renten-, Arbeitslosen-, Unfall- und Krankenversicherung).

### **Dauer der Entsendung in einen EU-Staat**

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

### **Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften**

Gelten für einen Arbeitnehmer während eines Arbeitseinsatzes weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften, wird dies durch die Entsendebescheinigung „A1“ dokumentiert.

### **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, Kroatien, Marokko, Mazedonien, Montenegro, Quebec, Serbien, Türkei, Tunesien und die USA.

### Persönlicher Geltungsbereich der Abkommen über Soziale Sicherheit:

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.

### Gebietlicher Geltungsbereich der Abkommen über Soziale Sicherheit:

Hierbei wird das räumliche Gebiet beschrieben, in das der Beschäftigte entsandt werden muss, damit die Regelungen des jeweiligen Abkommens zur Anwendung kommen.

### Sachlicher Geltungsbereich der Abkommen über Soziale Sicherheit:

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. Die Abkommen mit Israel, Jugoslawien (anzuwenden für Bosnien-Herzegowina, den Kosovo, Montenegro und Serbien) und der Türkei sehen keine zeitliche Einschränkung vor.

### **Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften**

Gelten für einen Arbeitnehmer während eines Arbeitseinsatzes in einem Abkommensstaat weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften, wird dies durch eine entsprechende Bescheinigung dokumentiert. Da es keine einheitlichen Vordrucke gibt, sind hierbei die jeweiligen abkommensabhängigen Bescheinigungen zu verwenden. Grundsätzlich ist für die Ausstellung dieser Bescheinigungen die Krankenkasse zuständig, bei der der Arbeitnehmer versichert ist. Hierzu muss ein schriftlicher Antrag bei dieser Krankenkasse gestellt werden. Das Formular schicken wir Ihnen gerne zu.

### **Entsendung in das vertragslose Ausland**

Als „vertragsloses Ausland“ gelten alle Staaten, mit denen Deutschland nicht durch die EG-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 der GKV-Spitzenverband, DVKA zuständig.

Kontakt:

#### Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland

Postfach 20 04 64, 53134 Bonn  
Telefon: 0228 / 95 30 - 0 Telefax: 0228 / 95 30 - 600  
E-Mail: [post@dvka.de](mailto:post@dvka.de) Internet: [www.dvka.de](http://www.dvka.de)

Weitere Informationen über die Beschäftigung im Ausland und die Antragsformulare erhalten Sie von unserem Ausland-Team:

#### Ausland-Team der SECURVITA Krankenkasse

Telefon: 040 / 33 47-93632

**securita**

KRANKENKASSE



---

**Kontakt:**

**SECURVITA** Krankenkasse

Firmenservice  
Postfach 10 58 29  
20039 Hamburg

Servicetelefon: Montag bis Freitag von 7.00 bis 19.00 Uhr

040 / 33 47-80 80

Fax: 040 / 33 47-98 23 8

E-Mail: [firmenservice@securvita-bkk.de](mailto:firmenservice@securvita-bkk.de) (Rückmeldung innerhalb von 24 Stunden)

[www.securvita.de](http://www.securvita.de)

---

**securvita**

KRANKENKASSE

KRANKENKASSE