



BESCHÄFTIGUNG VON ARBEITNEHMERN IM AUSLAND SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE BETRACHTUNG

INHALT

- Beschäftigungsverhältnis im Inland
- Begriff der Entsendung
- Zeitliche Begrenzung der Entsendung
- Ende der Ausstrahlung
- Arbeitgeberwechsel
- Rückkehr ins Inland

Immer häufiger sehen wir uns mit der Beschäftigung von Menschen im oder aus dem Ausland konfrontiert und müssen dafür eine Reihe von Sonderthemen im Verhältnis zur deutschen Beschäftigung beachten.

In der Sozialversicherung gilt das sogenannte Territorialprinzip, das bedeutet: der Arbeitnehmer ist grundsätzlich in dem Land versichert, in dem er seine Beschäftigung ausübt; unabhängig davon, wo der Vertrag geschlossen oder mit wem dieser vereinbart wurde.

Ausnahmen von diesem Grundsatz gibt es in bestimmten Fällen durch

- überstaatliches – also für mehrere Länder gemeinsam geltendes – Recht,
- durch zwischenstaatliche – also bilaterale – Vereinbarungen bzw.
- durch die sogenannte Ausstrahlung.

Sind die Gesetze und Vereinbarungen recht klar definiert und nachlesbar, umfasst die Ausstrahlung ein eigenes Themenfeld, das wir gerne näher erläutern wollen.

Von Ausstrahlung spricht man, wenn Beschäftigungsverhältnisse auch dann nach den deutschen Vorschriften sozialversicherungspflichtig bleiben, wenn sie im Ausland ausgeübt werden.

Voraussetzungen hierfür sind:

- Der Arbeitnehmer wird im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ins Ausland entsandt.

- Die Entsendung ist entweder durch die Eigenart der Beschäftigung (zum Beispiel Projekte) oder aufgrund eines Vertrages im Voraus befristet.

Fehlt es an nur einer dieser Voraussetzungen, können die Regelungen zur Ausstrahlung nicht angewandt werden.

Dann bleibt auch die Sozialversicherung nach deutschem Recht nicht bestehen, wie klar gesetzlich definiert wurde.

§ 4 Sozialgesetzbuch IV – Ausstrahlung

(1) Soweit die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung eine Beschäftigung voraussetzen, gelten sie auch für Personen, die im Rahmen eines im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Gebiet außerhalb dieses Geltungsbereichs entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist.

■ Beschäftigungsverhältnis im Inland

Die Beschäftigung muss für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber im Ausland ausgeübt werden. Der Arbeitnehmer bleibt also organisatorisch in den Betrieb des inländischen Arbeitgebers eingegliedert und unterliegt weiterhin dem Weisungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich Art, Ort und Zeit der Arbeit.

Dass unter Umständen durch die Tätigkeit im Ausland das Weisungsrecht des Arbeitgebers in eher lockerer Form besteht, schadet dabei nicht.

Wichtige Kriterien sind:

- Dass der Entgeltanspruch des Beschäftigten gegen dem inländischen Arbeitgeber bestehen muss.
- Dass weiterhin in der deutschen Lohnbuchhaltung abgerechnet wird. Wenn aufgrund eines Doppelbesteuerungsabkommens keine Lohnsteuer abgeführt wird, ist das nicht von Relevanz.

Beispiel: Ein deutscher Arbeitnehmer wird in Argentinien bei einer dort errichteten Arbeitsgemeinschaft (ArGE) eingestellt. Der deutsche Arbeitgeber gehört zwar dieser ArGE an, das inländische Arbeitsverhältnis besteht aber ohne Lohnfortzahlung weiter. ➡ Hierbei handelt es sich nicht um eine Entsendung, da in Deutschland nur ein ruhendes Arbeitsverhältnis ohne Entgeltanspruch besteht.

Besonderheiten können noch bei der Entsendung zu einer ausländischen Tochtergesellschaft oder innerhalb eines Konzerns zu einem ausländischen Konzernunternehmen bestehen; dies würde aber den Rahmen dieses Newsletters sprengen und beantworten wir Ihnen gerne als Einzelfragen individuell.

■ Begriff der Entsendung

Um eine Entsendung handelt es sich, wenn sich der Beschäftigte auf Weisung seines inländischen Arbeitgebers vom Inland ins Ausland begibt, um dort seine Beschäftigung auszuüben. Dies gilt auch, wenn die Einstellung extra für diesen Auslandseinsatz erfolgt. Eine Entsendung ist auch möglich, wenn vor dem Auslandseinsatz noch keine Beschäftigung ausgeübt wurde, zum Beispiel bei Hausfrauen oder Schülern.

Der Arbeitnehmer muss aber in jedem Fall zuvor entweder in Deutschland beschäftigt gewesen sein oder dort seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthaltsort gehabt haben.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer, der zuvor bei einem anderen deutschen Unternehmen beschäftigt war, wird von einem deutschen Unternehmen extra für ein Projekt in Japan eingestellt. ➡ Es handelt sich um eine Entsendung aus einem inländischen Arbeitsverhältnis heraus, da der Arbeitnehmer zuvor schon in Deutschland gearbeitet hat.

Keine Entsendung liegt vor, wenn der Beschäftigte im Ausland wohnt und von einem deutschen Unternehmen für eine Tätigkeit in seinem Heimatland oder einem anderen Land eingestellt wird.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer, der schon vor Jahren in Brasilien eingewandert war, wird von einem deutschen Unternehmen für ein Projekt in Brasilien eingestellt. ➡ Es handelt sich nicht um eine Entsendung, da der Arbeitnehmer zuvor

nicht in Deutschland gearbeitet oder gelebt hat. Er wird also nicht aus einem inländischen Arbeitsverhältnis heraus ins Ausland entsandt.

Beispiel: Ein deutsches Unternehmen stellt einen bisher in seinem Heimatland tätigen Spanier für ein Projekt in Kairo ein. ➡ Es handelt sich nicht um eine Entsendung, da der Beschäftigte nicht aus einem in Deutschland bestehenden Arbeitsverhältnis heraus entsandt wurde.

Eine Entsendung ist auch im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit oder eines Leiharbeitsverhältnisses möglich. Letzteres ist der Fall, wenn der Arbeitgeber (Verleiher) seinen Arbeitnehmer von Deutschland aus an ein ausländisches Unternehmen verleiht.

Praxistipp: Grundvoraussetzung ist hier, dass die erforderliche Genehmigung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vorliegt.



■ Zeitliche Begrenzung der Entsendung

Die Beschäftigung eines deutschen Arbeitnehmers im Ausland kann nur dann als Entsendung angesehen werden, wenn die Auslandstätigkeit im Voraus befristet ist. Dies kann durch einen Vertrag oder durch die Eigenart der Aufgabe geschehen. Eine feste zulässige Dauer gibt es nicht – es kann sich dabei durchaus um mehrere Jahre handeln. Entscheidend ist, dass eine Befristung vorliegt.

Beispiel: Ein deutsches Unternehmen entsendet einen Ingenieur nach Dubai, um dort eine weitere „Insel“ zu errichten. ➡ Es handelt sich um eine befristete Entsendung, da die Beschäftigung in Dubai durch die Aufgabe befristet ist. Die Tatsache, dass die genaue Dauer des Auslandseinsatzes zeitlich noch nicht absehbar ist, ist dabei nicht von Bedeutung.

Beispiel: Ein deutsches Unternehmen entsendet einen Mitarbeiter nach Uruguay. Der Vertrag sieht eine auf zwei Jahre befristete Tätigkeit in Uruguay vor. ➡ Es handelt sich um eine befristete Entsendung, da der Auslandsaufenthalt von vornherein vertraglich befristet ist.

■ Ende der Ausstrahlung

Die Ausstrahlung ist beendet, wenn

- der Beschäftigungsort im Ausland bleibt, aber der inländische Arbeitgeber gewechselt wird.
- der Beschäftigungsort vom Ausland ins Inland verlegt wird.
- die befristete Auslandsbeschäftigung in eine unbefristete umgewandelt wird.

■ Arbeitgeberwechsel

Beim nahtlosen Wechsel von einem inländischen Arbeitgeber zum anderen fehlt es am Kriterium der Entsendung aus dem Inland, da die neue Beschäftigung ja bereits im Ausland eingegangen wurde. Die Entsendung ist daher mit dem Wechsel des Arbeitgebers beendet.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer wurde von der Tiefbau AG nach Botswana entsandt, um dort eine Straße zu bauen. Während der Bauphase wechselt er zur – ebenfalls in Deutschland ansässigen Hochbau GmbH und arbeitet für diese weiter in Botswana. ➔ Bei der Beschäftigung in der Firma Hochbau handelt es sich nicht mehr um eine Entsendung, da das Beschäftigungsverhältnis im Ausland eingegangen wurde.

Unschädlich für die Entsendung ist es aber, wenn lediglich das entsendende Unternehmen von einem anderen inländischen Unternehmen übernommen wird. Dadurch ändert sich am Charakter der Entsendung nichts.

■ Rückkehr ins Inland

Keht der Beschäftigte auf Dauer ins Inland zurück, so endet die Entsendung. Durch Urlaub oder für Schulungsmaßnahmen etc. wird die Entsendung nicht unterbrochen beziehungsweise beendet, solange der Zeitraum der Abwesenheit nicht mehr als zwei Monate umfasst.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer ist für zwei Jahre nach Nigeria entsandt. In dieser Zeit kehrt er in jedem Jahr für vier Wochen Urlaub sowie für jeweils zwei einwöchige Aufenthalte zur Schulung und Berichterstattung nach Deutschland zurück. ➔ Die Entsendung bleibt damit bestehen.

Wichtig ist diese Regelung insbesondere bei unbefristeten Entsendungen, bei denen die Sozialversicherungspflicht in Deutschland nicht weiter besteht. Durch eine kurzfristige Rückkehr und Beschäftigung im Inland bis zu zwei Monaten entsteht keine (erneute) Versicherungspflicht und damit kein Versicherungsschutz nach deutschem Recht.

Beispiel: Ein Mitarbeiter ist unbefristet nach Kenia entsandt. Wegen der fehlenden Befristung gelten die Regelungen zur Ausstrahlung nicht, sodass kein deutscher Sozialversicherungsschutz besteht. Für vier Wochen jährlich kommt der Arbeitnehmer im Urlaub nach Deutschland zurück. ➔ Die Entsendung wird durch den Urlaub nicht unterbrochen. Dadurch entsteht auch für die Dauer seines Inlandsaufenthaltes keine Sozialversicherungspflicht nach deutschem Recht.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer ist unbefristet nach Brasilien entsandt. Wegen der fehlenden Befristung gelten die Regelungen zur Ausstrahlung nicht, sodass kein deutscher Sozialversicherungsschutz besteht. Alle zwei Jahre kommt er für drei Monate zur Schulung und Weiterbildung nach Deutschland zurück. ➔ Die Entsendung wird durch den Aufenthalt in Deutschland unterbrochen, da dieser länger als zwei Monate dauert. Es handelt sich damit für diese Zeit um eine Inlandsbeschäftigung, für die Sozialversicherungspflicht nach deutschem Recht besteht.

EXKURS: Entsendung von Selbstständigen

Für die Entsendung von Selbstständigen gelten grundsätzlich dieselben Regelungen wie für entsandte Arbeitnehmer. Zusätzlich ist jedoch noch Folgendes zu beachten:

Der Selbstständige übt seine Tätigkeit gewöhnlich in Deutschland aus und hält seinen Betrieb oder ähnliches auch für die Zeit der Entsendung aufrecht.

- Die Selbstständigkeit muss vor der Entsendung mindestens zwei Monate ausgeübt worden sein.
- Die selbstständige Tätigkeit im Ausland muss der inländischen Tätigkeit ähnlich sein.
- Vor der Entsendung müssen die deutschen Rechtsvorschriften gegolten haben.

Auch hier sind viele Details zu beachten und daher am besten individuell zu besprechen, wie nachfolgendes Beispiel zeigt:

Beispiel: Ein Arbeitnehmer wohnt in Frankreich, 40 Kilometer von der Grenze entfernt. Er arbeitet bei einem deutschen Unternehmen, dessen Betrieb fünf Kilometer von der französischen Grenze entfernt liegt. ➔ Es handelt sich nicht um einen Grenzgänger im Sinne des DBA, da er außerhalb des Grenzbereichs von 20 Kilometern wohnt. Damit gelten die üblichen Regelungen des DBA, sodass das Besteuerungsrecht bei der Bundesrepublik Deutschland liegt.