

# **Risikobereich Dienstreisen – Entsendungen**

Dr. Michaela Felisiak, LL.M

Köln, den 26.09.2019

# Inhaltsverzeichnis

- I. Einführung
- II. Formelle Risiken bei Entsendungen
  - Im Allgemeinen: innerhalb der EU
  - Im Speziellen: nach Frankreich
- III. Arbeitsrechtliche Aspekte im Überblick
- IV. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte
  - Entsendungen innerhalb der EU
  - Entsendungen außerhalb der EU
- V. Steuerrechtliche Aspekte im Überblick

# I. Einführung

## A1-BESCHEINIGUNG

### So vermeiden Sie hohe Bußgelder auf Ihrer Dienstreise

Kaum jemand weiß: Keinen Nachweis der Sozialversicherung mit sich zu führen, kann auf Dienstreisen teuer werden. Die wichtigsten Fragen und Antworten.

PERSONAL & FÜHRUNG

### A1-Bescheinigung muss 2019 elektronisch beantragt werden

Die A1-Bescheinigung erspart deutschen Versicherten beim Arbeiten in einem anderen EU-Staat sowie Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz die lokalen Sozialabgaben. Ab Januar 2019 ist sie verpflichtend elektronisch zu beantragen.

A1-Bescheinigung

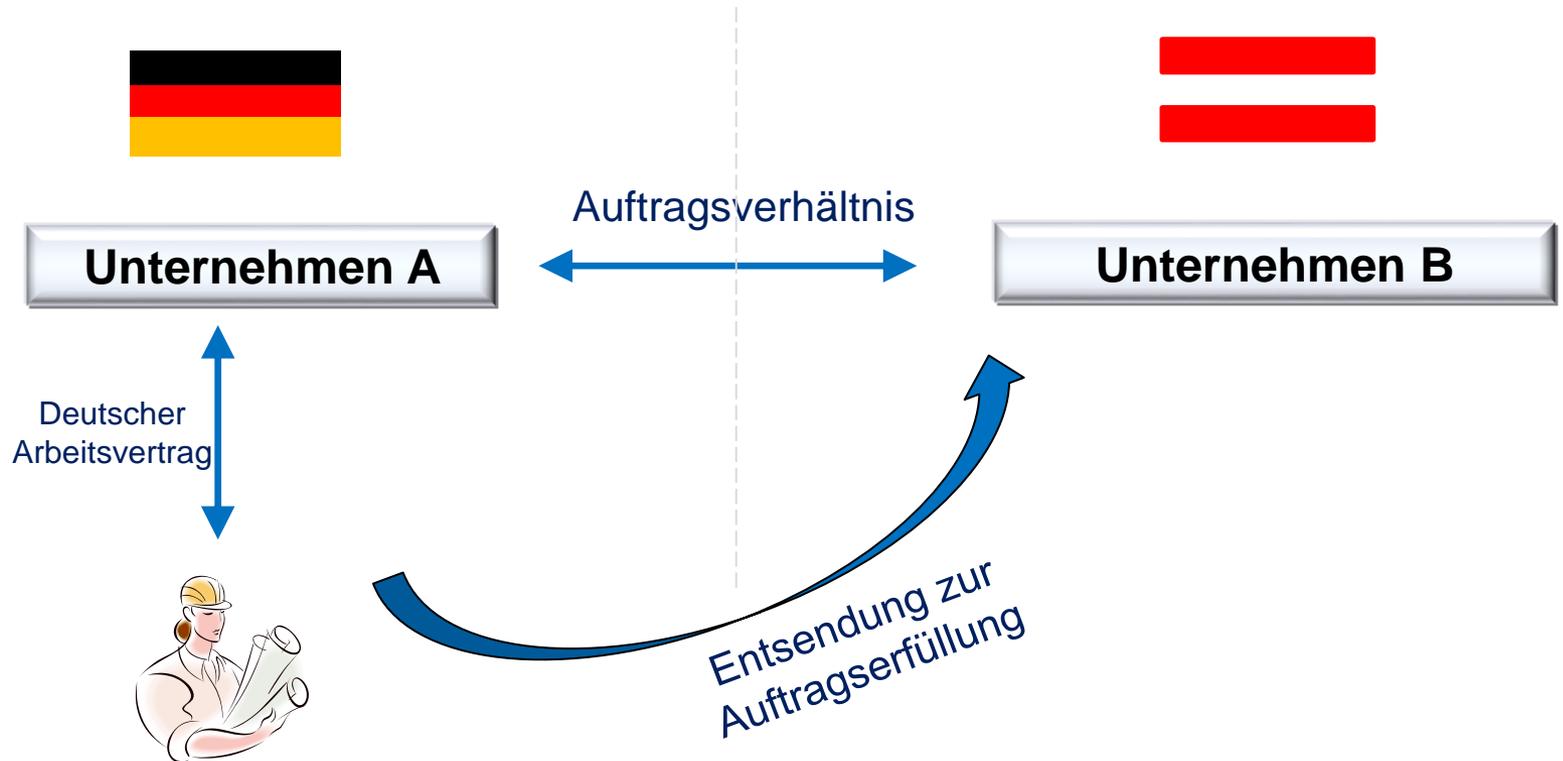
### Dienstreise ohne Entsendebescheinigung? Das kann teuer werden





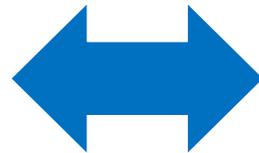
- **Problem:**
  - Was ist eine Entsendung?

- Begriffliche Schwierigkeiten
- Begriff variiert **je nach Zielland!**



# Einführung – Entsendebegriff

- Dienstreise
- Abordnung/  
Delegation:  
Bearbeitung eines zeitl.  
Befristeten Projektes  
im Ausland (Montage,  
Marktstudie,..)
- Versetzung



## **II. Formelle Risiken bei Entsendungen innerhalb der EU**

# Formelle Risiken – Allgemeine Grundsätze

Wo geht es hin?



# Checkliste für AN-Einsatz innerhalb der EU



## Bei jeder Entsendung zu prüfen:

1. Gewerberechtliche Risiken: Dienstleistungsanzeige?
2. Formelle/ Arbeitsrechtliche Risiken:
  - a) Meldepflichten?
  - b) Mitzuführende Unterlagen (inkl. Meldebestätigung und A1-Formular)
  - c) Mindestarbeitsbedingungen, insb. Mindestlohn
3. Aufenthaltsrechtliche Risiken: Personaleinsatz von Drittstaatsangehörigen?
4. Steuer- und Sozialversicherungsrechtliche Risiken



# Grundsätze: Dienstleistungsanzeige

- Dienstleistungsfreiheit gilt uneingeschränkt für Unternehmen aus dem EWR
- Voraussetzungen:
  - Arbeiten über die Grenzen unter den dort für die entsprechende Branche geltenden Vorschriften
  - Gelegentlich und vorübergehend
  - Ohne Begründung einer Niederlassung oder Betriebsstätte



# Grundsätze: Dienstleistungsanzeige

- Ausnahme:
  - Bei **reglementierten** Handwerksberufen → Dienstleistungsanzeige
  
- Verfahrensablauf:
  - Tätigkeit kann sofort ausgeübt werden, ohne Bescheinigung abzuwarten (Ausnahme: Erlaubnisvorbehalt)
  
- Folgen bei Nichtmeldung
  - Ordnungswidrigkeit: Bußgeld bis zu EUR 1.000 (§11 EU /EWR HwV u.V.m. § 118 Nr. 7 HwO)



# Grundsätze: Gewerberechtliche Risiken

- Gewerberecht vs. privatrechtliche Zusatzerfordernisse der Versorgungsunternehmen
- Im Rahmen der Zulassung zum Anschlussberechtigten
  - Bsp. bei Gasinstallationen, bei Trinkwasserinstallationen, bei Elektroinstallationen



# Grundsätze: Entsenderichtlinie

- Hintergrund:
  - Entsenderichtlinie / Durchführungsrichtlinie
  - Mindestarbeitsbedingungen des Ziellands müssen beachtet werden.
    - In DE: **§ 2 AEntG** – Erstreckung deutscher Vorschriften auf von einem ausländischen AG nach DE entsandte AN
    - ! Mindestlohn beachten !



# Grundsätze: Meldepflichten?

- Abhängig vom jeweiligen Zielland!
- Unterschiede von Land zu Land
- In DE: Branchenabhängig
- In Frankreich: Sehr weit! (Ab Grenzübertritt)



# Grundsätze: Meldepflichten?

## Meldepflichten bei Entsendungen nach DE



[Deutsch](#) [English](#) [Français](#)

[Startseite](#)

[Beenden](#)

Herzlich willkommen auf den Seiten des elektronischen Meldeportals-Mindestlohn

Seit dem 1. Januar 2017 steht Ihnen das Meldeportal-Mindestlohn der Zollverwaltung zur Verfügung, mit dem Sie als Arbeitgeber oder Entleiher die **Anmeldungen Ihrer nach Deutschland**, nach dem Mindestlohngesetz oder dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz **entsendeten bzw. nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz überlassenen, Arbeitnehmer/innen** gemäß § 1 Absatz 1 und 2 der Mindestlohnmeldeverordnung übermitteln sollen. Ob Sie verpflichtet sind, eine Anmeldung abzugeben sowie weitere Informationen, erhalten Sie unter [www.zoll.de](http://www.zoll.de).

Die Nutzung des Meldeportals-Mindestlohn bedarf einer einmaligen Registrierung zur Erstellung eines Benutzerkontos. Zum Aufruf der Vordrucke "Versicherungen des Verleihers" ist keine Registrierung erforderlich.

Informationen zu den technischen Voraussetzungen zur Nutzung des Meldeportals-Mindestlohn erhalten Sie unter "Fragen und Antworten".

### Hinweise:

- Die Abgabe der Anmeldungen per Fax an die bekannten Fax-Nummern wird nur noch innerhalb einer Übergangsfrist bis zum 30. Juni 2017 möglich sein.
- Im Anschluss an eine erfolgreiche Übermittlung Ihrer Anmelde Daten über das elektronische Meldeportal erhalten Sie eine Empfangsbestätigung, die ausgedruckt werden kann. Diese ist für ihre Unterlagen bestimmt und muss NICHT zusätzlich per Fax an den Zoll übersendet werden.



# Grundsätze: Mitzuführende Unterlagen

**Prüfen, welche Unterlagen den MA mitzugeben sind. Diese sind u.a.:**



- Gewerbeberechtigung?
- Meldebescheinigung?
- Lohnunterlagen
- Ggf. Arbeitsvertrag (Übersetzung?)
- Arbeitszeitaufzeichnungen
- Ausweispflicht ?
- A1-Formular

# Grundsätze: Ausländerbeschäftigung



## Aufenthaltsrechtliche Situation prüfen!

Deutsche und  
Mitarbeiter aus anderen  
EU-Staaten



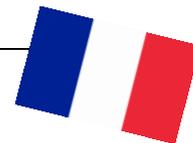
keine Aufenthalts- oder  
Arbeitserlaubnis

**Drittstaatsangehörige**  
Mitarbeiter deutscher  
Unternehmen



**Grundsatz:**  
**Prüfen, was hier zu beachten ist!**

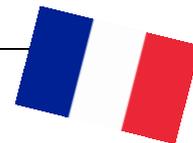
Prüfen, ob es  
Besonderheiten im  
Zielland gibt.



# Risiken bei Entsendungen nach F

## Checkliste Frankreich:

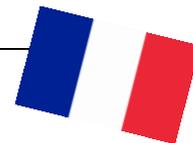
- ✓ Gewerberechtliches Risiko: Dienstleistungsanzeige erforderlich?
- ✓ Formelle/ Arbeitsrechtliche Risiken:
  - Entsendung nach französischem Verständnis?
  - Meldepflichten?
  - Benennung eines Vertreters
  - Mitzuführende Unterlagen
  - Einhaltung der Mindestarbeitsbedingungen (insb. Mindestlohn)?
- ✓ Aufenthaltsrechtliche Risiken
- ✓ Zusätzlich steuer- und sozialversicherungsrechtliche Risiken!



# Gewerberechtlichen Risiken

## Dienstleistungsanzeige notwendig?

- Eine Anzeige bei der französischen Handelskammer ist für folgende Tätigkeiten schriftlich im Vorfeld erforderlich:
  - Wartung und Reparatur von Fahrzeugen und Maschinen
  - Gas- und Wasserinstallationen, Elektroinstallationen, Heizungsbau
  - Schornsteinfeger – und Zahntechnikerarbeiten



# Gewerberechtlichen Risiken

## Wann?

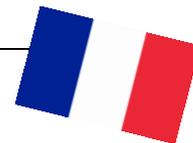
- Bei erstmaligem Einsatz ohne Gründung einer Niederlassung

## Gültigkeit?

- 1 Jahr

## Wo?

- Behörde: Französische Handwerkskammer
- Form: schriftlich bzw. online
- Kosten: kostenfrei



# Gewerberechtlichen Risiken

## Kein Standartformular verfügbar - Mustertext für Anzeige:

Object: Effectuer une déclaration préalable d'activité pour les ressortissants européens

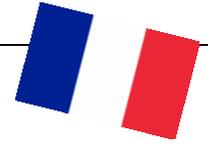
Mesdames, Messieurs,

L'exercice de mes activités à titre temporaire étant soumise à une déclaration préalable avant la première activité en France, conformément à l'article 17-1 de la loi n° 96-603 du 5 juillet 1996, je souhaiterais effectuer cette démarche auprès de vos services. A cet effet, vous trouverez ci-joint (en allemand):

- une copie de ma carte d'identité (Personalausweis)
- une attestation certifiant que je suis légalement établi dans un Etat membre de l'UE pour y exercer les activités en question : attestation CE (EU-Bescheinigung)
- Une preuve de ma qualification professionnelle (Qualifikationsbescheinigung)

En vous remerciant à l'avance pour votre réponse, je vous prie d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes courtoises salutations

# Formelle Risiken bei Entsendungen nach F



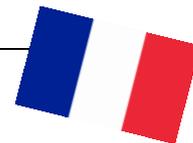
## Begriffsklärung nach französischem Verständnis:

- Eine Entsendung liegt nach dem französischem Verständnis (Code du travail Art L 1262 – 1) immer dann vor,

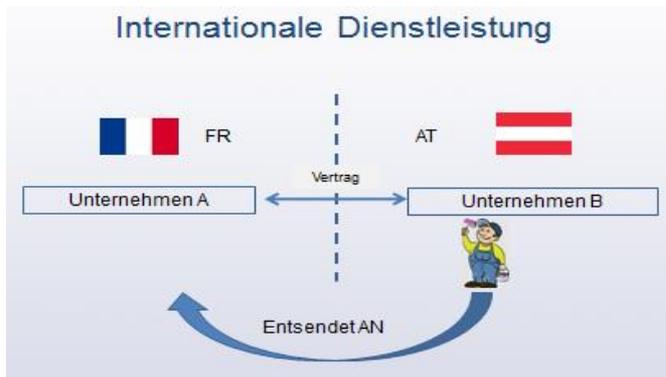
*"wenn ein Arbeitnehmer im Auftrag seines Arbeitgebers vorübergehend eine bestimmte Aufgabe in Frankreich erfüllt, mit anschließender Wiederaufnahme seiner Tätigkeit in Deutschland.*

- Die gesetzliche Definition einer Entsendung ist erfüllt, **wenn ein AN eines ausländischen Unternehmens auf französischem Hoheitsgebiet tätig wird** - sehr weiter Begriff!
- **Grundsätzlich: jeder Grenzübertritt!**

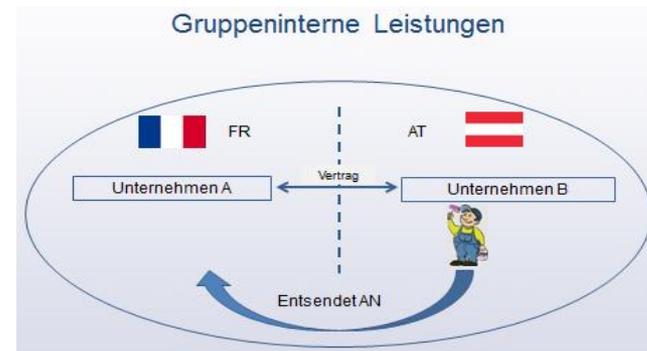
# Formelle Risiken bei Entsendungen nach F



## Fallgruppen

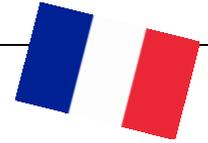


Bsp.: Tätigkeiten auf Baustelle,  
Montagearbeiten, Lieferungen  
eigener Waren

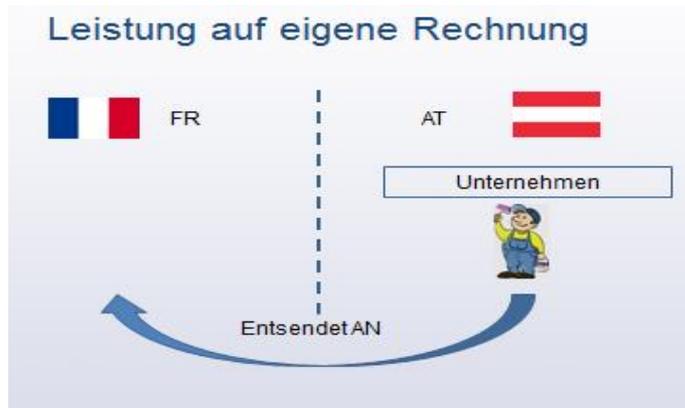


Bsp.: Revisionsteam aus  
Deutschland führt in Frankreich  
Prüfungen durch

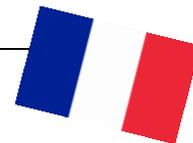
# Formelle Risiken bei Entsendungen nach F



## Fallgruppen Fortsetzung



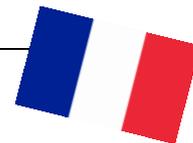
Bsp.: Geschäftsreise, Kundenbesuch,  
Teilnahme an Messe



# Formelle Risiken bei Entsendungen nach F

## Meldepflicht

- **Achtung:** Sehr strenge Handhabung in Frankreich!
- Meldung vor **jedem** Arbeitseinsatz bei der Arbeitsinspektion des Departements, in dem die Arbeiten ausgeführt werden sollen
- Erfasst: generell **jede berufliche Tätigkeit** (Ausnahme: Selbstständigkeit)
- Dauer: **Keine zeitliche Begrenzung**; Unterbrechungen müssen nicht angezeigt werden
- Form: nur elektronisch über das SIPSI-Meldesystem



# Formelle Risiken bei Entsendungen nach F

## Meldepflicht (Fortsetzung)



Détachement de  
travailleurs en France  
*International Posting of Workers in France*

### Bienvenue sur SIPSI / Welcome to SIPSI

**Déclaration préalable de détachement de salariés en ligne**  
*Online prior declaration of posting*

 **Tout employeur établi hors de France** qui prévoit d'effectuer une prestation de service sur le territoire français **doit transmettre avant le début de son intervention en France une déclaration préalable de détachement** de ses salariés à l'inspection du travail du lieu de réalisation de la prestation.  
**All employers based outside France** with the intention of providing services in France **must submit a prior declaration of posting** of its workers to the labour inspectorate branch of the place where the service is to be provided, **before the posting gets underway.**

 **Ce site vous permet d'accomplir cette déclaration en ligne dans des conditions sécurisées et simplifiées.**  
**You can use this website to complete this online declaration easily and securely.**

 **A l'issue de la procédure de déclaration en ligne, vous recevrez un courriel d'accusé réception précisant le numéro de référence de votre déclaration et vous en transmettant une copie.**  
**At the end of this online declaration procedure, you will receive a**

**Créer mon compte**  
*Create my account*

**CONNEXION**  
*LOGIN*

*Identifiant / Login*

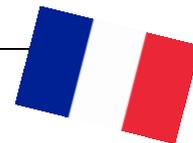
*Mot de passe / Password*

*Retenir mon identifiant / Remember my login*

**Se connecter**  
*Log in*

[Mot de passe oublié / Forgotten password](#)





# Formelle Risiken bei Entsendungen nach F

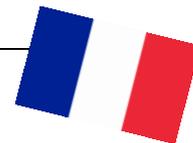
## Meldepflicht (Fortsetzung)

1. **CAS GÉNÉRAL:** Entsendung von AN
2. **INTRAGROUPE:** Konzerninterne Überlassung
3. **TRAVAIL TEMPORAIRE:** Zeitarbeit (LeihAN sind vom AG und nicht vom Entleiher zu melden)
4. **TRANSPORT** Meldeverfahren für Transportunternehmen

Diese Seite enthält drei Rubriken:

- **Créer une déclaration:** Abgabe von Entsendemeldungen
- **Gérer mes déclarations:** schon abgegebene oder begonnene Entsendemeldungen
- **Nouvelles:** aktuelle Hinweise der Finanzverwaltung

BEITEN BURKHARDT

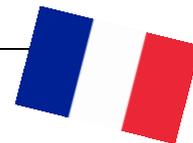


# Formelle Risiken bei Entsendungen nach F

## **Meldepflicht (Fortsetzung)**

Auszug anzugebender Informationen:

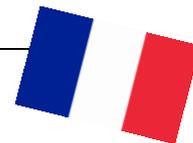
- Name, Adresse, Eintragung im Berufsverzeichnis des entsendenden Unternehmens
- Beginn, Ort, Dauer und Art der Tätigkeit
- Name, Anschrift, Siret-Nummer, E-Mail-Adresse des Auftraggebers
- Persönliche Informationen des entsandten Arbeitnehmers: Personalien, zuständige Krankenkasse, Qualifikation, Bruttoverdienst und Arbeitszeiten sowie die den Mitarbeitern während der Entsendung zu zahlenden Spesen



# Formelle Risiken bei Entsendungen nach F

## Bestellung eines Vertreters

- Bestellung muss für jede Entsendung erneut schriftlich und zwingend **auf Französisch** erfolgen
- Vss: Vertreter muss Französisch sprechen
- Erforderliche Angaben z.B. Telefonnummer, Postanschrift
- Die Bestellung muss den Ort enthalten, an dem die Unterlagen in Frankreich aufbewahrt werden, oder die Bedingungen nennen, unter denen der Vertreter von Frankreich aus darauf zugreifen kann.

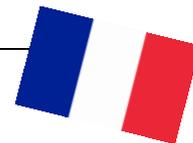


# Formelle Risiken bei Entsendungen nach F

## Bestellung eines Vertreters

Potenzielle Vertreter:

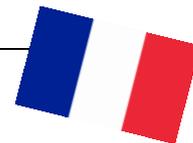
- Französische Steuerberater, Rechtsanwälte
- Kunde (Auftraggeber)
- Ein beim Betrieb angestellter französischer Grenzgänger
- Arbeitgeber selbst (sofern er selbst vor Ort ist z.B. Baustelle) oder ein entsandter Mitarbeiter  
→ hier kann die Anschrift des Kunden/des Hotels angegeben werden;  
Wichtig: c/o



# Formelle/ Arbeitsrechtliche Risiken bei Entsendungen nach F

## Was ist sonst noch zu prüfen?

- Gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn? Wird dieser eingehalten?
- Welche Arbeitszeiten gelten?
- Gibt es ein Sonn- und Feiertagsverbot in Frankreich?
- Gibt es andere Besonderheiten, die aus arbeitsrechtlicher Sicht zu beachten sind?



# Formelle Risiken bei Entsendungen nach F

## Bereitstellen von insb. folgenden Unterlagen:

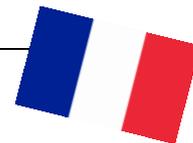
- Vertreterurkunde
- Arbeitsvertrag oder Dienstzettel
- Aufzeichnungen Arbeitszeit
- Lohnabrechnung oder andere Nachweise über die Einhaltung des Mindestlohns
- Arbeitsmedizinische Bescheinigung
- A1-Formular
- Carte BTP (Besonderheit bei Bau und Montage in Frankreich)
- Unterlagen aus denen sich das auf den Vertrag anwendbare Recht ergibt

**Wichtig: Alle Unterlagen müssen auf Französisch vorliegen!**

# Formelle Risiken bei Entsendungen nach F

## Lohnt sich der Aufwand? - Strafbestimmungen

- Nichteinhalten der Meldebestimmungen
- Fehlende Dokumente bzw. fehlende Vorlage der französischen Version
- Nichtbeachtung der Ernennungspflicht einer Bezugsperson
  - bis zu EUR 2.000 **pro** entsandten Arbeitnehmer
  - im Wiederholungsfall (innerhalb eines Jahres) bis zu EUR 4.000 **pro** entsandten Arbeitnehmer
  - Gesamtbetrag bis zu max. EUR 500.000



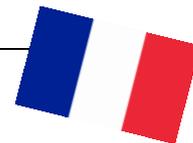
# Gesetzliche Mindestanforderungen

## Arbeitszeit:

- Höchstarbeitszeit: max. 10h/ Tag im Schnitt 35h/Woche  
→ Ausn: 48h wöchentlich, sofern auf einen Zeitraum von 2 Wochen im Schnitt nicht mehr als 44h!

## Ruhezeit:

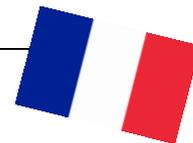
- Zwischen den Schichten: 11h
- Ab 6h: mind. 20 Min.
- Wochenendruhezeit: 35h



# Gesetzliche Mindestanforderungen

## Sonn- und Feiertagsarbeit?

- Grundsätzlich ist Sonntagsarbeit untersagt
- Im Großteil Frankreichs besteht Verbot der Feiertagsarbeit nur am 1. Mai und an den restlichen Feiertagen nur für AN unter 18 Jahren



# Gesetzliche Mindestanforderungen

## LÖHNE:

- Gesetzlicher Mindestlohn (SMIC) abhängig von Alter des Beschäftigten:

Alter	Betrag
18 Jahre oder älter	EUR 9,88
17 Jahre	EUR 8,89
Unter 17 Jahren	EUR 7,90

Allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge:  
<http://www.legifrance.gouv.fr/initRechConvColl.do>

# III. Arbeitsrechtliche Aspekte im Überblick

# Arbeitsrechtliche Begriffsklärung

Das deutsche Unternehmen die Schmidt GmbH braucht einen Elektriker in Mexiko. Es wird überlegt, den bislang in Deutschland ansässigen AN Herrn Maier nach Mexiko zu schicken.

Was ist aus arbeitsrechtlicher Sicht zu beachten?

- Ist der Einsatz noch eine Dienstreise oder eine Versetzung?
- Ist eine vertragliche Änderung notwendig?
- Muss der BR eingeschaltet werden?
- Was ist, wenn der AN nicht nach Mexiko möchte?
- Grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung?

# Arbeitsrechtliche Begriffsklärung

“Dienstreise”

“Entsendung”

“Versetzung”

Deutscher  
Arbeitsvertrag

Deutscher  
Arbeitsvertrag

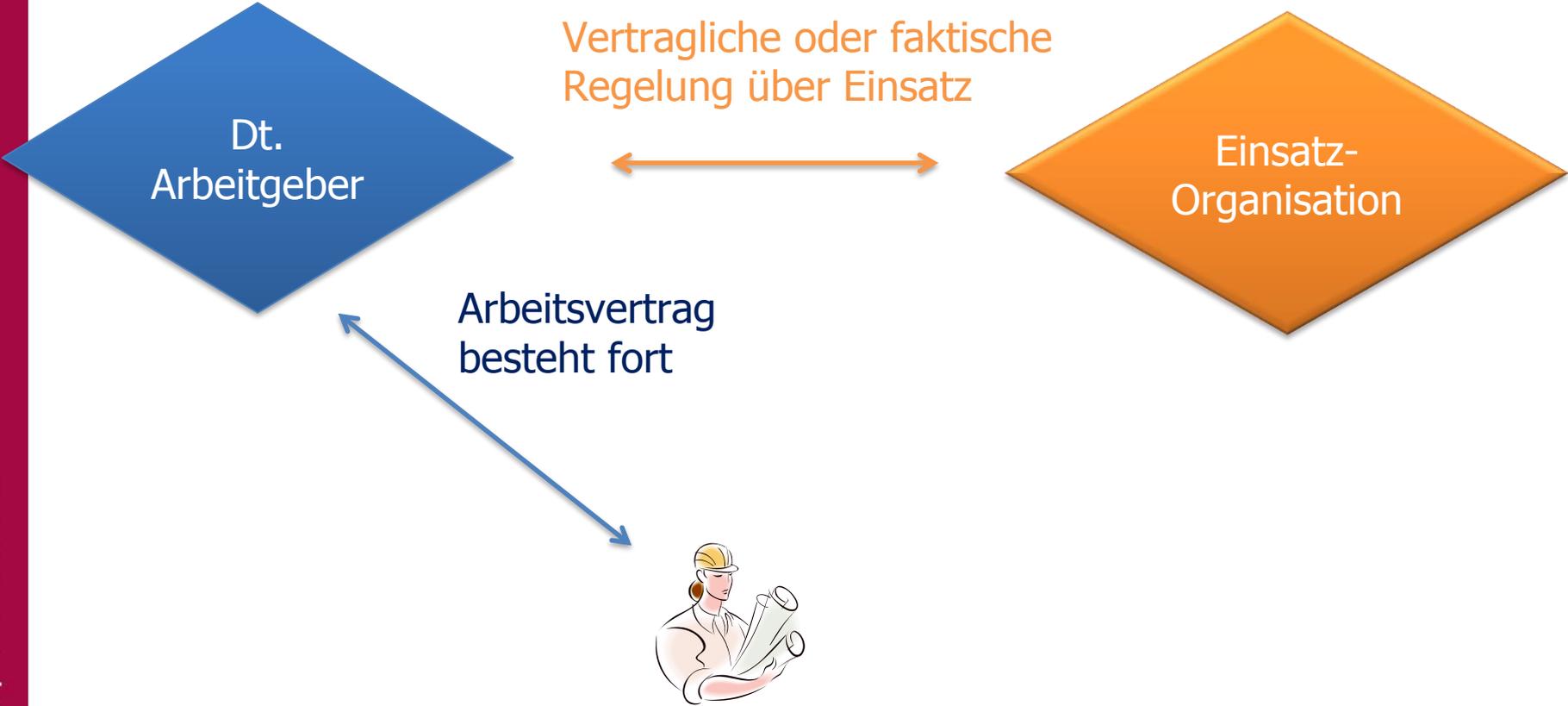
~~Deutscher  
Arbeitsvertrag~~



Entsende-  
vereinbarung

Lokaler Arbeitsvertrag

# Dienstreise



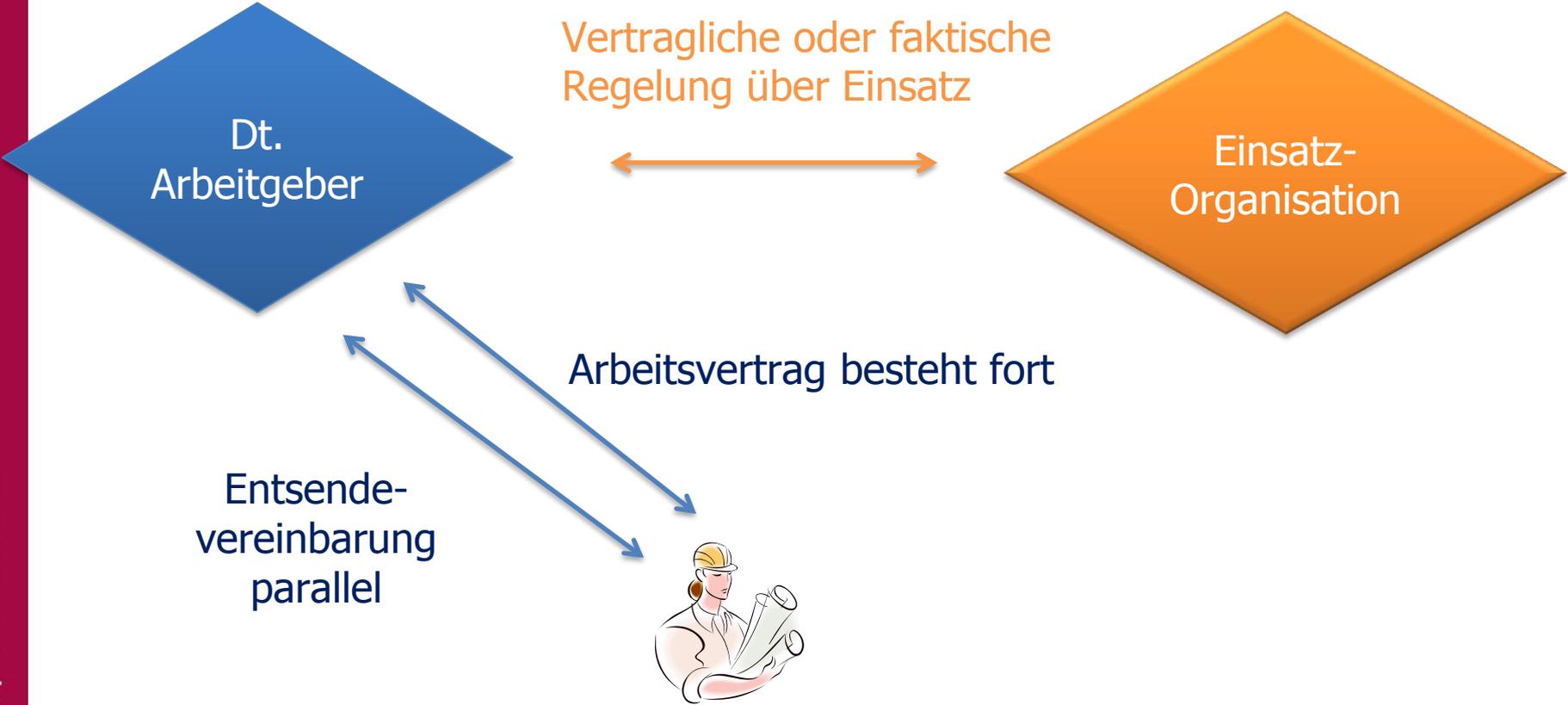
# Dienstreise

- Was passiert, wenn Auslandstätigkeit nicht vom Arbeitsvertrag gedeckt ist?
  - Abhängig vom jeweiligen Arbeitsvertrag
  - I.d.R. vom arbeitgeberseitigen Weisungsrecht gedeckt; inbs., wenn Auslandseinsatz zum Tätigkeitsbild des Arbeitnehmers gehört

# Dienstreise

- Muss ein neuer (weiterer) Vertrag abgeschlossen werden?
  - Manchmal Voraussetzung für Aufenthaltstitel im Zielland
  - Falls notwendig:
    - Gestaltungspraxis ist sehr vielseitig
    - Hängt vom anwendbaren Sachrecht ab (maßgeblich sind die Kollisionsregelungen)
    - Aus dt. Sicht: bei kürzeren Einsätzen kein weiterer Vertrag erforderlich (Grenze: § 2 Abs. 2 Nachweisgesetz)

# Entsendung



# Entsendung

## Rechtliche Aspekte Entsendung

- Kein eigenständiger Arbeitsvertrag, sondern ein Zusatzvertrag/Änderungsvertrag; Verbot der Teilkündigung!  
→ ggf. Änderungskündigung möglich
- Unproblematisch: Befristung der Entsendevereinbarung (auch Teilbefristung bedarf eines Sachgrundes analog § 14 TzBfG)
- Achtung: Rückrufrklauseln unterliegen der AGB-Kontrolle nach dem für Widerrufsklauseln entwickelten Grundsätzen, da i.d.R. Geld- oder Sachleistungen mit dem Auslandseinsatz verbunden sind

# Entsendung

- Sind die Unternehmensrichtlinien ("Expatriation-Policies") wirksam einbezogen?
  - Problem: Bezugnahme mittels Formulierung "*in der jeweils geltenden Fassung*" unzulässig (Besser: konkrete Inbezugnahme oder Unterschrift auf Policy)

# Versetzung

Vertragliche oder faktische  
Regelung über Einsatz  
(alternativ: dreiseitiger Konzernvertrag)



Arbeitsvertrag besteht  
nicht fort;  
Wird ruhend gestellt  
("Rumpfpflichten")  
oder aufgehoben



Befristeter, lokaler  
Arbeitsvertrag  
mit der Einsatz-Organisation

# Versetzung

## **Rechtliche Aspekte lokaler Arbeitsvertrag**

- Vertragliche Anbindung an die lokale Einsatzorganisation im Ausland
- Arbeitnehmer schließt einen Vertrag mit der Einsatzorganisation ab
- Teilweise geschieht dies aus rechtlicher Notwendigkeit (Aufenthalts-/Arbeitserlaubnis) heraus; teilweise um eine bessere Integration zu erreichen.

## **Deutscher (bisheriger) Arbeitsvertrag:**

- Aufhebungsvertrag mit Wiedereinstellungsklausel
- Ruhensvereinbarung mit/ ohne Nebenpflichten

# Sonderfälle

- Mehrparteien-Vertrag / Dreiecksverträge
- Split-Verträge: Aktive Arbeitgeberrolle wird auf 2 getrennte Arbeitgeber aufgeteilt; es entstehen zwei sich ergänzende Teilzeit-Verträge
- Vorsicht:
  - Hohe rechtliche Komplexität
  - Kompetenzen auf Arbeitgeberseite sind genau zu regeln (Wer hat das fachliche / disziplinarische Weisungsrecht?)



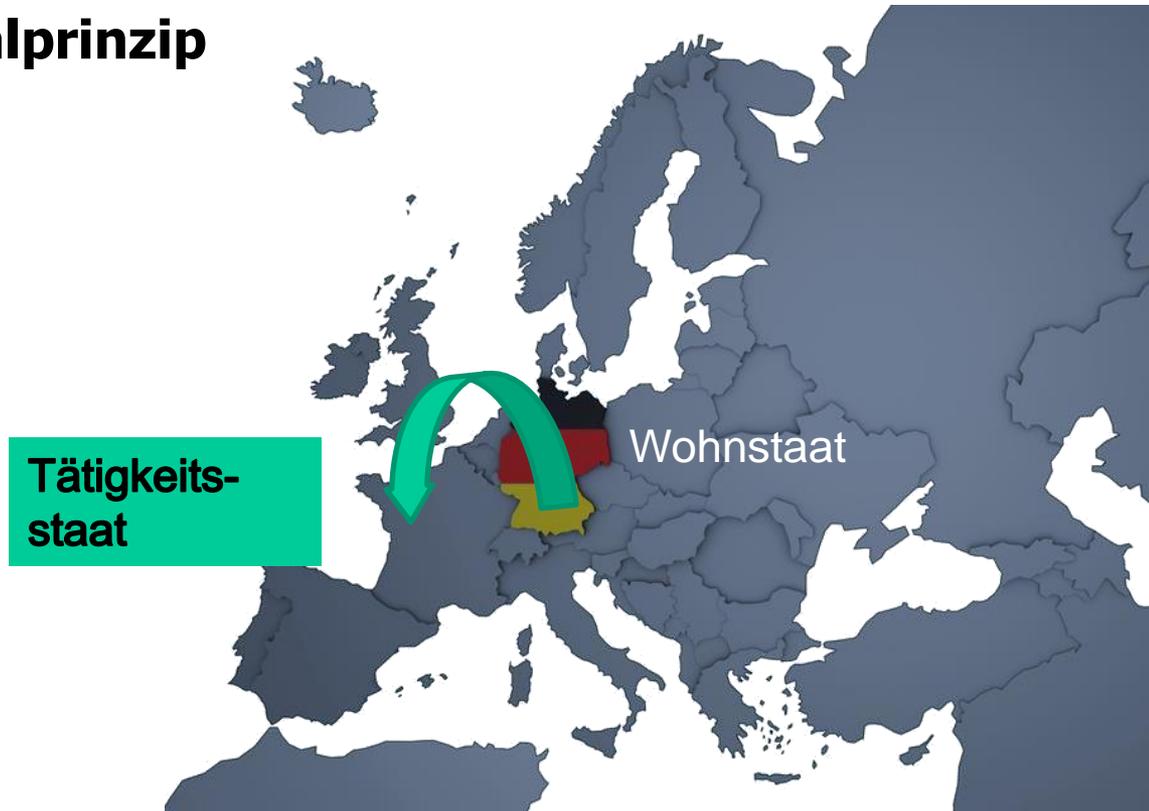
# Reform der Entsenderichtlinie

- Umsetzung **zum 30.07.2020** in nationales Recht!
  - Bezieht sich nur auf das Entsenderecht – nicht auf das Sozialversicherungsrecht!
  - **Einführung des Begriffs Langezeitentsendungen** (12 Monate/ 18 Monate) → Erweiterung der zwingend anwendbaren Regelungen
  - Grundsatz der Gleichbehandlung („**Gleicher Lohn für gleiche Arbeit**“)
  - ...
- ➔ Könnte dazu führen, dass Abschluss einer Entsendevereinbarung obsolet wird und künftig „Versetzungskonstellation“ bevorzugt wird.

# III. Sozialversicherungsrechtliche Risiken

# Sozialversicherungsrechtliche Risiken

## Territorialprinzip



# Sozialversicherungsrechtliche Risiken

## Territorialprinzip

Beschäftigungsort

~~Staatsangehörigkeit~~

~~Firmensitz (des Konzerns)~~

~~Wohnort im Ausland~~

~~Wohnort in DE~~

# Sozialversicherungsrechtliche Risiken

## Territorialprinzip

Ein Arbeitnehmer des deutschen Unternehmens Schmidt GmbH arbeitet als Kundendienstmonteur. Viele Kunden sitzen im Ausland. Folgende Termine stehen in nächster Zeit an:

Vom	Bis	Land
1.8.	20.8.	Deutschland
21.8.	25.8.	Frankreich
26.8.	15.9.	Deutschland
16.9.	22.9.	Spanien
23.9.	3.10.	USA

# Sozialversicherungsrechtliche Risiken

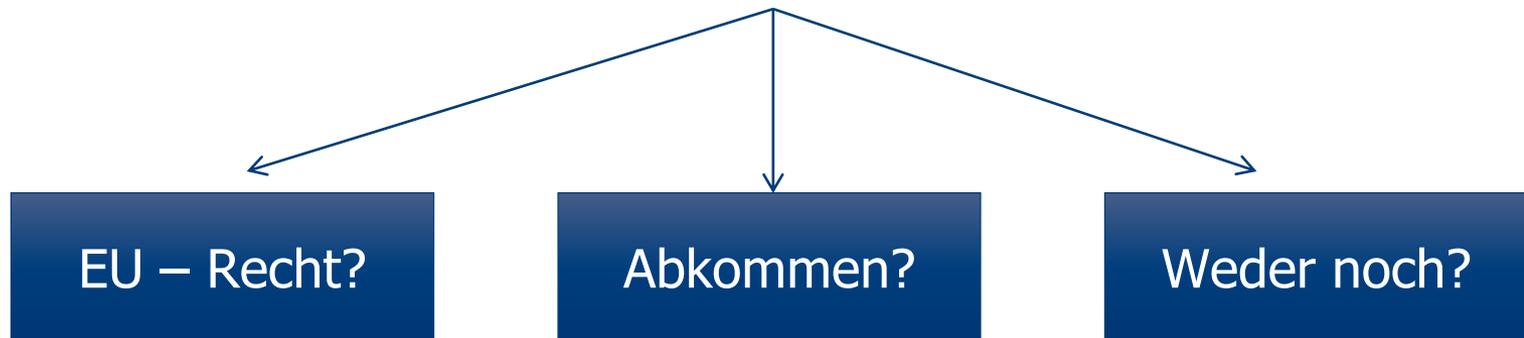
## Überblick:

- Doppelversicherung
- Keine Versicherung
- Das Fehlen von Versicherungszeiten

# Sozialversicherungsrechtliche Risiken

## Wohin geht es?

- Rechtsgrundlage richtet sich nach Zielland?



Gleiche Sachverhalte sind – je nach Einsatzland –  
unterschiedlich zu bewerten.



# EU: Sozialversicherung

**Ziel:** Verbleib in der deutschen Sozialversicherung

**Wie?** Aufgrund von





# EU: Sozialversicherung

- EU-Recht überlagert das deutsche Recht
  
- Zu beachten sind seit dem 1. Mai 2010 die
  - VO (EG) Nr. 883/04 („Verordnung“):
  - VO (EG) Nr. 987/09 („Durchführungs-VO“)
  - Beschlüsse der Verwaltungskommission
  - Entscheidungen des EuGH

# Anwendungsbereich der VO (EG) 883/2004

Persönlich

- Arbeitnehmer, Selbständige, Studierende und Beamte und deren Familienangehörige
  - Staatenlose und Flüchtlinge, die im Gebiet eines Mitgliedstaates wohnen
- Grundsatz: Staatsangehörigkeit unbeachtlich!

# Anwendungsbereich der VO (EG) 883/2004

Sachlich

- Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Unfallversicherung, Vorruhestand und Vaterschaft
- Nicht für Sozialhilfe und Leistungssysteme für Opfer des Krieges
- Krankengeld, Zuschuss zum Mutterschutzgeld, Elterngeld

→ In diesem Anwendungsbereich ausschließlich VO (EG) 883/2004



# EU: Sozialversicherung

## Exkurs: Wo finde ich Regelungen auf EU-Ebene?

The screenshot shows the EUR-Lex website interface. At the top, there is a navigation bar with the EUR-Lex logo and the tagline "Der Zugang zum EU-Recht". Below this, there are several tabs for navigation: "Startseite", "Amtsblatt", "EU-Recht und damit verbundene Dokumente", "Nationales Recht", "Rechtsetzungsverfahren", and "Mehr".

The main content area features a search bar with the prompt "Schnellsuche: Geben Sie Freitext, CELEX-Nummern oder Deskriptoren ein. Verwenden Sie „“ für genaue Übereinstimmung." and a "SUCHE" button. Below the search bar, there are options to search by "Dokumentnummer" or "Celex-Nummer".

The search filters include:
 

- Jahr: 2008
- Nummer: 593
- Art:
  - Alle
  - Verordnung
  - Richtlinie
  - Beschluss/Entscheidung
  - Rechtssache des Gerichtshofs der EU
  - COM- und JOIN-Dokumente
  - SEC- oder SWD-Dokumente

Below the search filters, there is a section titled "Kürzlich veröffentlicht" (Recently published) with a table of documents:

Rechtsvorschriften	Internationale Abkommen	EU-Rechtsprechung	COM- und JOIN-Dokumente
SWD-Dokumente	Konsolidierte Rechtsakte	Rechtsetzungsverfahren	

Two documents are listed:
 

- 29/06/2018: Beschluss der Kommission vom 29. Juni 2018 zur Einrichtung der EU-Plattform für die Sicherheit im Schienenpersonenverkehr
- 29/06/2018: Beschluss (GASP) 2018/943 des Rates vom 29. Juni 2018 zur Änderung der Gemeinsamen Aktion 2005/889/GASP zur Einrichtung einer Mission der Europäischen Union zur Unterstützung des Grenzschutzes am Grenzübergang Rafah (EU BAM Rafah)

On the left side of the screenshot, there is a sidebar with "Direktlinks" (Direct links) and a list of categories like "Zu uns verlinken", "Arten von Dokumenten in EUR-Lex", etc. On the right side, there is a "Mein EUR-Lex" section with options to "Anmelden" or "Registrieren".

Konsolidierte Fassung suchen!



# EU: Sozialversicherung

## Grundsätze des EU-Rechts

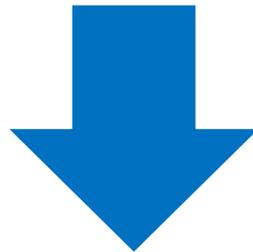
- Es finden die Rechtsvorschriften nur **eines** Staates Anwendung
- **Territorialprinzip**
- D.h. für Arbeitnehmer, dass die Rechtsvorschriften des Staates anzuwenden sind, in dem die Beschäftigung **tatsächlich ausgeübt** wird.



# EU: Sozialversicherung

## Ausnahmen vom Territorialitätsprinzip:

1. Entsendung
2. Beschäftigung in mehreren Staaten
3. Ausnahmevereinbarung



**A1- Bescheinigung**



# EU: Sozialversicherung

## Was ist das A1-Formular?

- Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften
- Es entfällt die Pflicht im Beschäftigungsland dem jeweiligen Sozialversicherungssystem anzugehören



# EU: Sozialversicherung

## A1-Formular und kurzfristige Einsätze

- A1-Formular notwendig!
- **ACHTUNG:** Österreich, Frankreich und Belgien derzeit besonders streng!!!
- Gerade große Diskussionen im Zusammenhang mit der Reform der Entsenderichtlinie



# EU: Sozialversicherung

## 1. Ausnahme: Entsendung

Wann liegt eine Entsendung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne vor?

- ✓ Entsendefähiges Unternehmen
- ✓ Entsendung aus Deutschland heraus  
(Fortbestehen der arbeitsrechtlichen Bindung)
- ✓ Nicht mehr als 24 Monate befristet
- ✓ Keine Ablösung eines anderen Entsandten

Liegen sämtliche Voraussetzungen vor, sind ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden!

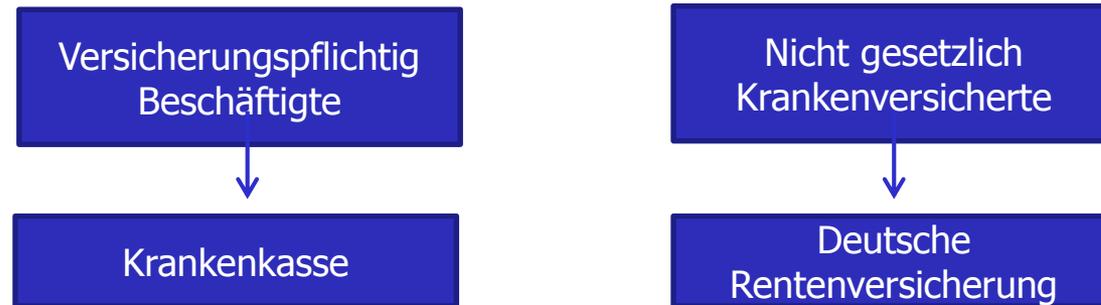


# EU: Sozialversicherung

## 1. Ausnahme: Entsendung (Fortsetzung)

Was ist zu tun, wenn Sie von einer Entsendung ausgehen?

- ✓ Antrag ausfüllen und an Krankenkasse bzw. DRV Bund schicken ([www.dvka.de](http://www.dvka.de); NEU elektronisches Antragsverfahren)



- ✓ Nach Eingang auf Richtigkeit/Vollständigkeit prüfen
- ✓ Original ist AN mitzugeben bzw. muss vor Ort der Entsendung verfügbar sein; Kopie in die Personalakte



# EU: Sozialversicherung

## 1. Ausnahme: Entsendung (Fortsetzung)

Voraussetzung: Kein Ruhen des deutschen Arbeitsverhältnisses

- ✓ Organisatorische Eingliederung in den in DE ansässigen Betrieb
- ✓ Wirtschaftlicher Wert der Arbeit muss dem Betrieb in DE zugeordnet werden.
- ✓ AN ist dem Direktionsrecht des deutschen AG unterstellt.
- ✓ Vergütungsanspruch richtet sich gegen den deutschen AG.



# EU: Sozialversicherung

## 1. Ausnahme: Entsendung (Fortsetzung)

### Beispiel:

Unternehmen A mit Sitz im Mitgliedstaat A entsendet einen Mitarbeiter vorübergehend ins Ausland, um Arbeiten bei Unternehmen B mit Sitz im Staat B zu verrichten. Der Arbeitnehmer ist weiterhin vertraglich ausschließlich an Unternehmen A gebunden, dem gegenüber er auch Anspruch auf Entlohnung hat.

→ Besteht eine arbeitsrechtliche Bindung zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer?



# EU: Sozialversicherung

## 1. Ausnahme: Entsendung (Fortsetzung)

### Lösung:

- Ja – arbeitsrechtliche Bindung (+)
- Unternehmen A = AG des entsandten AN, da der Anspruch auf Entlohnung nur gegenüber dem Unternehmen A besteht.
- Achtung: Dies gilt auch dann, wenn Unternehmen B das Entgelt teilweise oder ganz an das Unternehmen A rückerstattet und es als Betriebskosten von der Steuern im Mitgliedstaat B absetzt → Innerhalb der EU ist der arbeitsrechtliche Arbeitgeberbegriff maßgeblich!



# EU: Sozialversicherung

## 1. Ausnahme: Entsendung (Fortsetzung)

### Beispiel:

Unternehmen A mit Sitz im Mitgliedstaat A schickt einen Mitarbeiter vorübergehend ins Ausland, um Arbeiten bei Unternehmen B mit Sitz im Staat B zu verrichten. Der Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen A wird für die Zeit ausgesetzt. Der Arbeitnehmer schließt für die Dauer der Tätigkeit einen Vertrag mit dem Unternehmen B und verlangt von diesem auch das Entgelt.

➔ Besteht eine arbeitsrechtliche Bindung zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer?



# EU: Sozialversicherung

## 1. Ausnahme: Entsendung (Fortsetzung)

### Lösung:

Keine Entsendung, da ein ausgesetztes Arbeitsverhältnis keine ausreichende Bindung darstellt

- AN unterliegt den Rechtsvorschriften des Mitgliedsstaats B
- Falls dies nicht gewünscht ist, kann bei einer zeitlich begrenzten Tätigkeit im Mitgliedsstaat B eine Ausnahmerevereinbarung vereinbart werden.



# EU: Sozialversicherung

## 1. Ausnahme: Entsendung (Fortsetzung)

Höchstdauer beachten

- ✓ Zulässige Höchstdauer: 24 Monate
- ✓ Ist der maximale Zeitraum ausgeschöpft, kann eine weitere Entsendung für denselben AN erst nach einer Unterbrechung von mindestens 2 Monaten erfolgen.
- ✓ Kann Tätigkeit aufgrund unvorhergesehener Umstände nicht abgeschlossen werden, kann bis zu insg. 24 Monaten eine Verlängerung beantragt werden.



# EU: Sozialversicherung

## 1. Ausnahme: Entsendung (Fortsetzung)

### Beispiel:

Arbeitnehmer A wird von A aus 12 Monate nach B entsandt. In diesem Zeitraum fällt A wegen einer schweren Erkrankung für 3 Monate aus und kann die geplante Arbeit in B nicht weiterführen/ abschließen.

→ Beantragung einer Verlängerung des ursprünglichen Entsendezeitraums um 3 Monate möglich



# EU: Sozialversicherung

## 1. Ausnahme: Entsendung (Fortsetzung)

### Beispiel:

Arbeitnehmer B wird von A aus 24 Monate nach B entsandt, um Bauarbeiten auszuführen. In diesem Zeitraum stellt sich heraus, dass aufgrund von Schwierigkeiten mit dem Projekt die Arbeit nicht bis zum Ablauf von 24 Monaten abgeschlossen werden kann.

- Keine Verlängerung möglich – zumindest nicht unmittelbar nach Ablauf der 24 Monate!
- Beantragung einer Ausnahmerevereinbarung!



# EU: Sozialversicherung

## Beispiel:

Unternehmen A mit Sitz im Mitgliedstaat A entsendet einen Mitarbeiter vorübergehend ins Ausland, um Arbeiten bei Unternehmen B mit Sitz im Staat B zu verrichten. Der Arbeitnehmer hat weiterhin einen Vertrag mit dem Unternehmen A. Der Vergütungsanspruch richtet sich ebenfalls gegen das Unternehmen A.

ABER: Der Arbeitnehmer schließt einen zusätzlichen Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen B und wird auch von diesem entlohnt.

→ Besteht eine arbeitsrechtliche Bindung zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer?



# EU: Sozialversicherung

## Lösung:

- Für die Dauer der Beschäftigung in B hat der AN zwei AG
- Arbeitet er ausschließlich in B, unterliegt er den dortigen Rechtsvorschriften → das vom Unternehmen A gezahlte Entgelt wird bei der Berechnung der im Mitgliedstaat B zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigt
- Arbeitet er sowohl in A als auch in B → Mehrstaatler Tätigkeit → Man muss feststellen, ob er den Rechtsvorschriften des Mitgliedsstaats A oder des Mitgliedsstaats B unterliegt.



# EU: Sozialversicherung

## 2. Ausnahme: Beschäftigung in mehreren EU-Staaten

Wann liegt „Mehrstaatler Tätigkeit“ im sozialversicherungsrechtlichen Sinne vor?

- ✓ Person arbeitet gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedsstaaten der EU/EWR/CH
- ✓ Wenn die betreffende Person mindestens 25 % ihrer Tätigkeit im Wohnstaat ausübt, unterliegt sie insgesamt den Rechtsvorschriften dieses Staates
- ✓ Übt sie weniger als 25 % der Tätigkeit im Wohnstaat aus, kommen mehrere andere Lösungen in Betracht

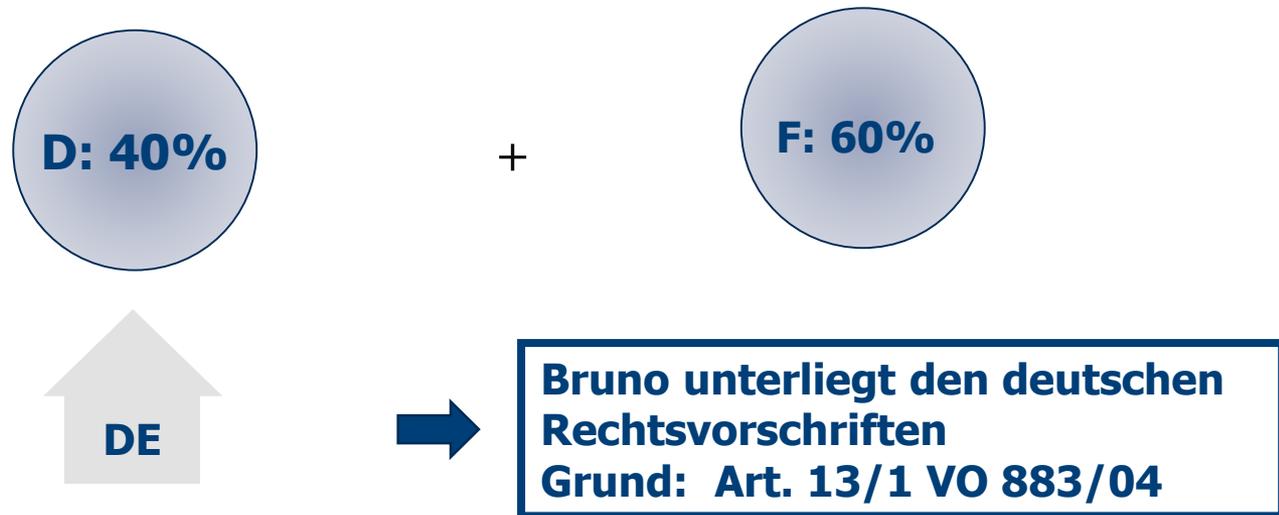


# EU: Sozialversicherung

## 2. Ausnahme: Beschäftigung in mehreren EU-Staaten

Wann liegt „Mehrstaatler Tätigkeit“ im sozialversicherungsrechtlichen Sinne vor?

- Mehr als 25 % im Wohnsitzstaat





# EU: Sozialversicherung

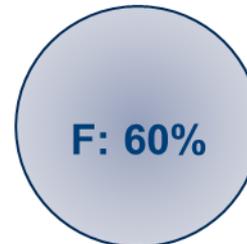
## 2. Ausnahme: Beschäftigung in mehreren EU-Staaten

Wann liegt „Mehrstaatler Tätigkeit“ im sozialversicherungsrechtlichen Sinne vor?

- Unter 25 % im Wohnsitzstaat



+



**Bruno unterliegt den deutschen Rechtsvorschriften des Staates, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat  
Art. 13/1 VO 883/04**



# EU: Sozialversicherung

## Beispiel:

Herr Y ist Forscher an der Uni in den Niederlanden und hat dort eine Viertagewoche. Er lebt in Belgien nahe an der Grenze und pendelt an drei Tagen pro Woche in die Niederlande. Am vierten Tag arbeitet er zu Hause in Belgien.

Neben seiner Arbeit an der Uni arbeitet er auch einen Tag pro Woche in einer Anwaltskanzlei in den Niederlanden.

→ Wo ist er sozialversicherungspflichtig?



# EU: Sozialversicherung

## Lösung:

- Herr Y hat 2 AG, die beide ihren Sitz in den Niederlanden haben.
- Er arbeitet nur 1 Tag im Home-Office (20 %) → kein wesentlicher Teil
- Sozialversicherungspflicht besteht in den Niederlanden



# EU: Sozialversicherung

## Beispiel:

Frau X ist Geschäftsführerin zweier Unternehmen, von denen eines seinen Sitz in Polen und das andere in der Tschechischen Republik hat. Sie wohnt in Polen nahe der deutschen Grenze. Jede Woche arbeitet sie an 3 Arbeitstagen in Deutschland für das polnische Unternehmen. Für das tschechische Unternehmen ist sie einen Tag in der Slowakei und einen Tag in der Tschechischen Republik tätig.

→ Wo ist er sozialversicherungspflichtig?



# EU: Sozialversicherung

## Lösung:

An ihrem Wohnort in Polen übt Frau X keinen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit aus

Sie arbeitet für 2 Unternehmen, von denen eines seinen Sitz in ihrem Wohnmitgliedstaat hat und das andere nicht.

→ Es sind die Rechtsvorschriften des anderen Mitgliedstaats (Tschechische Republik) anzuwenden.



# EU: Sozialversicherung

## 2. Ausnahme: Beschäftigung in mehreren EU-Staaten

Wie erfolgt die Beurteilung?

- Es ist eine vorausschauende Betrachtung der nächsten 12 Monate vorzunehmen.
- Rückschau: Wie war die Aufteilung in den letzten 12 Monaten?



# EU: Sozialversicherung

## 2. Ausnahme: Beschäftigung in mehreren EU-Staaten

Was ist zu tun, wenn Sie von einer Entsendung ausgehen?

- Antrag ausfüllen
- Zuständigkeit: für die Feststellung der anwendbaren Rechtsvorschriften ist jeweils der Mitgliedstaat zuständig, in dem der Lebensmittelpunkt ist (Wohnstaat)
- Wohnt der AN in DE, ist für die Feststellung der GKV-Spitzenverband (DVKA) zuständig



# EU: Sozialversicherung

## 3. Ausnahme: Ausnahmevereinbarung

Was versteht man darunter?

Artikel 16 VO (EG) 883/04

*„Zwei oder mehr Mitgliedsstaaten, die zuständigen Behörden dieser Mitgliedsstaaten oder die von diesen Behörden bezeichneten Einrichtungen können im gemeinsamen Einvernehmen Ausnahmen von den Artikeln 11 bis 15 im Interesse bestimmter Personen oder Personengruppen vorsehen.“*



# EU: Sozialversicherung

## 3. Ausnahme: Ausnahmevereinbarung (Fortsetzung)

### Anwendungsfälle?

Derzeit kommt eine Ausnahmevereinbarung insbesondere bei folgenden Sachverhalten in Betracht:

- längerfristige Entsendung (mehr als 24 Monate)
- ruhender Arbeitsvertrag in Deutschland, lokaler Arbeitsvertrag im Beschäftigungsstaat; gilt z.B. nicht bei Belgien (und Tschechien)
- ...

Voraussetzung ist in jedem Fall, dass der Einsatz **zeitlich befristet** ist. (max. 5 Jahre)



# EU: Sozialversicherung

## 3. Ausnahme: Ausnahmevereinbarung (Fortsetzung)

### Begründung des Antrags

Wichtige Aspekte können sein:

- Bisher ausschließliche Beitragszahlungen in Deutschland
- Ausrichtung der privaten Altersvorsorge auf deutsche Rentenversicherung
- Nach Ablauf des jetzigen Auslandseinsatzes kein weiterer Einsatz in diesem Staat geplant

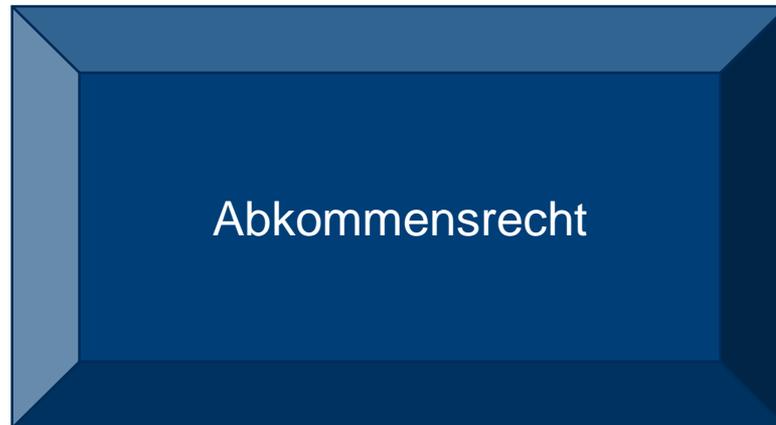
# Sozialversicherungsrechtliche Risiken



# Sozialversicherungsrechtliche Risiken außerhalb der EU

**Ziel:** Verbleib in der deutschen Sozialversicherung bei  
„**Abkommensstaaten**“

**Wie?** Aufgrund von



# Abkommensrecht

## Welche Abkommen gibt es mit Deutschland?

1. Albanien (01.12.2017)
2. Australien
3. Bosnien-Herzegowina
4. Brasilien
5. Chile
6. China (kein Hong-Kong)
7. Indien
8. Israel
9. Japan
10. Kanada
11. Korea
12. Kosovo
13. Marokko
14. Mazedonien
15. Montenegro
16. Philippinen (01.06.2018)
17. Serbien
18. Türkei
19. Tunesien
20. Uruguay
21. USA

# Sozialversicherung: Abkommensrecht

## Was ist im Fall eines Abkommens zu prüfen?

- Persönlicher Geltungsbereich prüfen!
- Sachlicher Geltungsbereich kann stark variieren (z.B. China, USA)

# Sozialversicherung: Abkommensrecht

Land	KV *) inkl. PV	RV	ALV	UV	Anwendung deutscher Rechtsvorschriften	Begrenzung des Personenkreises
Albanien	•	•	•	•	24 Monate	Nein
Australien		•	•		48 Monate	Nein
Brasilien		•	•	•	24 Monate	Nein
Bosnien-H.	•	•	•	•	Ohne Begrenzung	Nein
Chile		•	•		36 Monate	Nein
China		•	•		48 Monate	Nein
Indien		•	•		48 Monate	Nein
Israel	•	•		•	Ohne Begrenzung	Nein
Japan		•	•		60 Monate	Nein
Kanada		•	•	(•)*	60 Monate	Nein
Korea		•	•		24 Monate	Nein
Marokko	•	•	•	•	36 Monate	Ja
Mazedonien	• *)	•	•	•	24 Monate	Nein
Moldau **	• *)	•	•	•	24 Monate	Nein
Montenegro	•	•	•	•	Ohne Begrenzung	Nein
Philippinen		•	•		48 Monate	Nein
Serbien	•	•	•	•	Ohne Begrenzung	Nein
Türkei	•	•	•	•	Ohne Begrenzung	Nein
Tunesien	•	•		•	12 Monate	Ja
Uruguay	•	•	•	•	24 Monate	Nein
USA		•			60 Monate	Nein

\* die Unfallversicherung ist seit 1.4.2014 eingeschlossen, aber nur für die Provinz Quebec \*\* abgeschlossen, aber noch in Kraft

# Sozialversicherung: Abkommensrecht

Land	KV *) inkl. PV	RV	ALV	UV	Anwendung deutscher Rechtsvorschriften	Begrenzung des Personenkreises
Albanien	•	•	•	•	24 Monate	Nein
Australien		•	•		48 Monate	Nein
Brasilien		•	•	•	24 Monate	Nein
<b>China</b>		•	•		<b>48 Monate</b>	<b>Nein</b>
Indien		•	•		48 Monate	Nein
Israel	•	•		•	Ohne Begrenzung	Nein
Japan		•	•		60 Monate	Nein
Kanada		•	•	(•)*	60 Monate	Nein
Korea		•	•			Nein
Marokko	•	•	•	•		Ja
Mazedonien	• *)	•	•	•		Nein
Moldau **	• *)	•	•	•		Nein
Montenegro	•	•	•	•		Nein
Philippinen		•	•			Nein
Serbien	•	•	•	•	Ohne Begrenzung	Nein
Türkei	•	•	•	•	Ohne Begrenzung	Nein
Tunesien	•	•		•	12 Monate	Ja
Uruguay	•	•	•	•	24 Monate	Nein
USA		•			60 Monate	Nein

**Das Abkommen gilt nicht  
in Taiwan und nicht in  
den  
Sonderverwaltungszone  
Hongkong und Macau !**

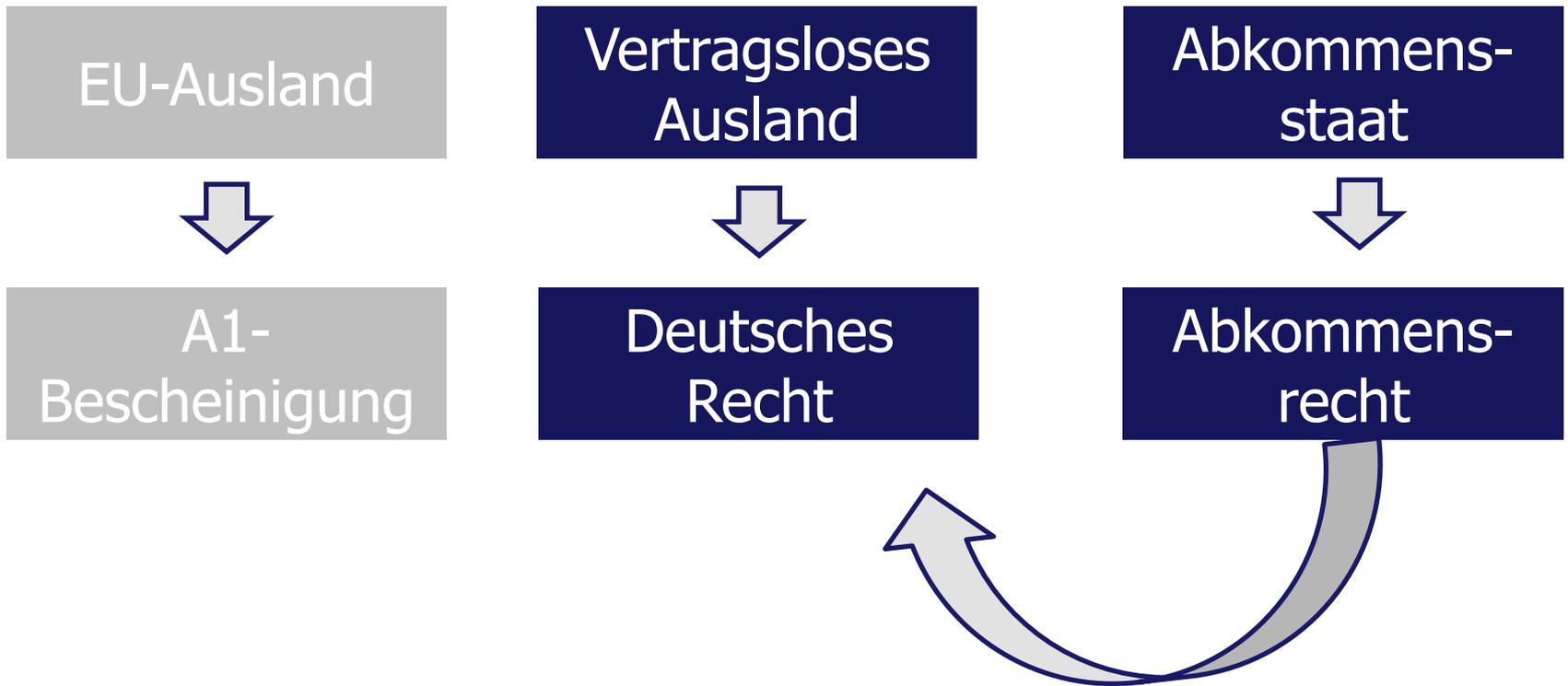
\* die Unfallversicherung ist seit 1.4.2014 eingeschlossen, aber nur für die Provinz Quebec \*\* abgeschlossen, aber noch in Kraft

# Sozialversicherung: Abkommensrecht

## Was ist im Fall eines Abkommens zu prüfen?

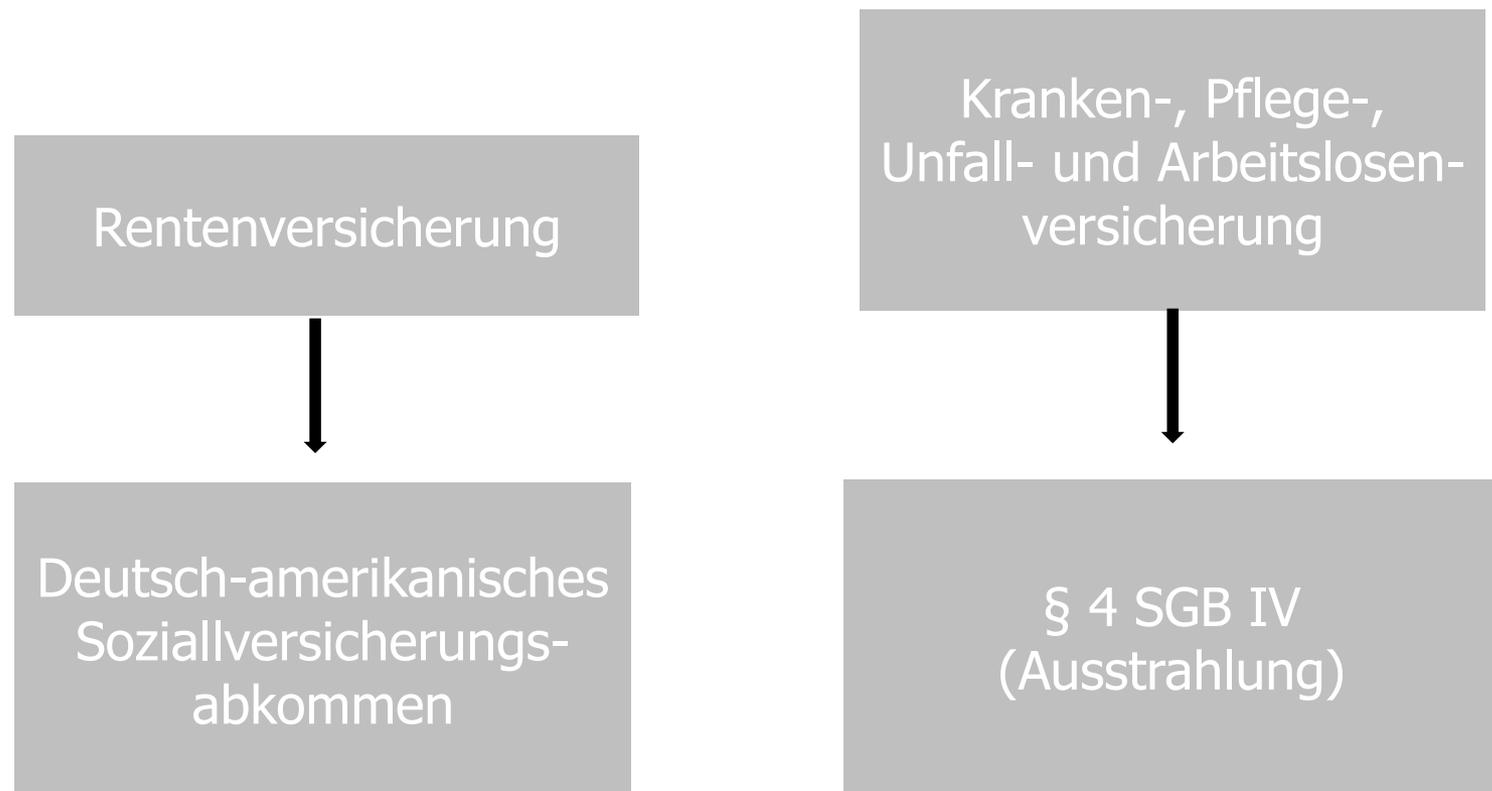
- Beurteilen, **welche Zweige** der deutschen Sozialversicherung von dem Abkommen erfasst sind:
  - Erfasste Zweige: Beurteilung erfolgt nach den Vorschriften des Abkommens
  - Nicht erfasste Zweige: Beurteilung erfolgt nach deutschem Recht

# Sozialversicherung: Abkommensrecht



# Sozialversicherung: Abkommensrecht

## Beispiel USA



# Sozialversicherung: Abkommensrecht

## Zeitliche Begrenzung

- Die deutschen Rechtsvorschriften gelten für die vereinbarten Zeitgrenzen.
- Dies gilt auch dann, wenn von vornherein ein längerer Einsatz feststeht.



**Ausnahme: USA**

# Sozialversicherung: Abkommensrecht

## Unterbrechung einer Entsendung

Eine durchgehende Entsendung liegt auch dann vor, wenn die Beschäftigung vorübergehend wieder ins Inland verlegt wird.

- Die Abkommen beinhalten keine konkrete Regelung.
- Als Zeitdauer werden maximal zwei Monate empfohlen.
- Die Fortsetzung der Tätigkeit in einem anderen Staat gilt als neue Entsendung.



**Ausnahme:** Im deutsch-amerikanischen Abkommen wird eine Unterbrechung von mindestens zwölf Monaten gefordert.

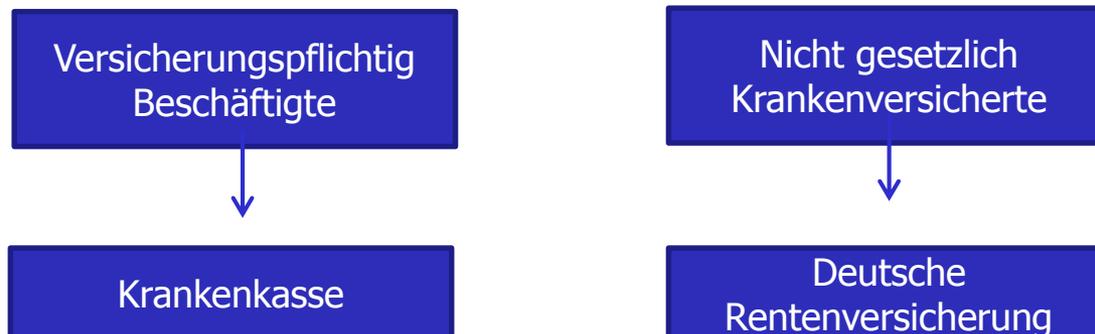
# Sozialversicherung: Abkommensrecht

- **Alle** bilateralen Abkommen über soziale Sicherheit sehen **Ausnahmen vom Territorialitätsprinzip** vor, insbesondere
  - Bei **Entsendungen**
  - Beim Abschluss von **Ausnahmevereinbarungen**
- **Entsendebegriff** – regelmäßig nicht definiert – es gilt jeweils der nationale Begriff
- **Maximaler Zeitraum** einer Entsendung ist an Hand des jeweiligen Abkommens zu ermitteln.

# Sozialversicherung: Abkommensrecht

**Was könnten Sie tun, wenn Sie von einer Entsendung (Vss. liegen vor) in einen Abkommensstaat ausgehen?**

- Sachverhalt schriftlich der Einzugsstelle schildern und um Mitteilung der rechtlichen Bewertung bitten



# Sozialversicherung: Abkommensrecht

**Was könnten Sie tun, wenn Sie von einer Entsendung (Vss. liegen vor) in einen Abkommensstaat ausgehen?**

- Evtl. von weiteren Trägern bestätigen lassen
- Dokumentation in der/den Personalakte(n)
- Wenn Entsendung (-): Ausnahmevereinbarung oder andere Alternative prüfen

# Sozialversicherung: Abkommensrecht

**Beispiel:** Herr Schmidt wird von seinem deutschen Arbeitgeber für die Dauer von fünf Jahren nach Korea entsandt. Eine Ausnahmereinbarung wurde nicht erteilt.

Welches Recht ist für die einzelnen Versicherungszweige anzuwenden?

## **Ergebnis:**

Für die ersten 24 Monate gilt das deutsche Sozialversicherungsrecht weiter. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung aufgrund des Abkommens, in der Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung im Rahmen der Ausstrahlung. Bereits ab Beginn der Entsendung besteht deshalb in der Kranken- und Unfallversicherung eine doppelte Versicherung, da diese Zweige vom Abkommen nicht erfasst werden. Eine Pflegeversicherung gibt es in Korea nicht. Mit Beginn des 25. Monats der Entsendung sind in der Renten- und Arbeitslosenversicherung die koreanischen Rechtsvorschriften anzuwenden.

# Sozialversicherungsrechtliche Aspekte außerhalb der EU

**Ziel:** Verbleib in der deutschen Sozialversicherung bei **vertragslosen Staaten** (z.B. Neuseeland, Südafrika, Russland, Mexiko)

**Wie?** Aufgrund von



# Sozialversicherung: Vertragsloses Ausland

## Was gilt bei vertragslosen Staaten?

- Aus deutscher Sicht: Deutsches Recht
- Die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften ist nach innerstaatlich deutschem Recht zu prüfen,
  - wenn der Einsatz im sog. **vertragslosen Ausland** erfolgt (alle Versicherungszweige)
  - wenn der Mitarbeiter in einem Staat eingesetzt wird, mit dem ein bilaterales Abkommen besteht (für die **Versicherungszweige, die nicht vom bilateralen Abkommen** erfasst werden).

# Sozialversicherung: Vertragsloses Ausland

## Was ist die Ausstrahlungswirkung aus deutscher Sicht?



Ein Beschäftigungsverhältnis bleibt auch dann nach den deutschen Vorschriften sozialversicherungspflichtig, wenn es im Ausland ausgeübt wird.

### Voraussetzungen:

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

Die Entsendung ist befristet (durch Eigenart der Beschäftigung oder durch Vertrag).

# Sozialversicherung: Vertragsloses Ausland

## Was gilt nach deutschem Recht?

Auch das deutsche Recht sieht Ausnahmen vom Territorialprinzip vor:

- Bei **Entsendung i.S. der Ausstrahlung § 4 SGB IV**  
Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften über die  
Versicherungspflicht und -berechtigung
- Bei **freiwilliger Versicherung**

Wichtig: Keine Ausnahmerevereinbarung möglich!

# Sozialversicherung: Vertragsloses Ausland

Was ist eine Entsendung i.S.d. Ausstrahlung des deutschen Rechts?



# Sozialversicherung: Vertragsloses Ausland

## Ausstrahlung

liegt vor bei einer ....

### Entsendung

Bewegung vom Inland ins Ausland auf Weisung des Arbeitgebers

### im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnis

- weiterhin in den deutschen Betrieb eingegliedert
- weiterhin Direktionsrecht
- Anweisung Arbeitsentgelt/Betriebsausgabe

### im Voraus zeitlich befristet

- Eigenart der Beschäftigung
- Vertraglich (NachweisG) § 4 SGB IV

# Sozialversicherung: Vertragsloses Ausland

## Beispiel:

Herr F, langjähriger Mitarbeiter eines in DE ansässigen Unternehmens, wird sich für 9 Monate in Südafrika aufhalten und anschließend wieder für seinen AG in DE arbeiten. Er vereinbart mit seinem AG, dass er während der Zeit in Südafrika von dort aus für das Unternehmen arbeitet (Telearbeit).

→ Wo ist er sozialversicherungspflichtig?

# Sozialversicherung: Vertragsloses Ausland

## Lösung:

- Kein Sozialversicherungsabkommen mit Südafrika
- § 4 SGB IV (+)
- → Unterliegt weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften, d.h. die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung bleibt bestehen.

# Sozialversicherung: Vertragsloses Ausland

## Beispiel:

Arbeitnehmer H eines in DE ansässigen Unternehmens wird von einer in Paraguay errichteten Arbeitsgemeinschaft, der das in DE ansässige Unternehmen angehört, eingestellt.

Das Arbeitsverhältnis zu dem in DE ansässigen Unternehmen besteht ohne Zahlung von Arbeitsentgelt (sog. „Rumpfarbeitsverhältnis“) fort.

→ Wo ist er sozialversicherungspflichtig?

# Sozialversicherung: Vertragsloses Ausland

## Lösung:

- Kein Sozialversicherungsabkommen mit Südafrika
- § 4 SGB IV (-)
- → Keine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung

# Sonderfall: Entsendungen innerhalb verbundener Unternehmen

- Es ist zu prüfen ob das entsendende Unternehmen das Arbeitsentgelt wirtschaftlich trägt. (Kann das entsendende Unternehmen dies als Betriebsausgaben steuerlich geltend machen?)
- Bei Weiterbelastung an das im Ausland ansässige Unternehmen:
  - Grundsätzlich: Entsendung (-)
  - Ausnahme: Bei kurzfristigen Entsendungen zu im Ausland ansässige Unternehmen
    - Steuerliche Geltendmachung tritt zurück
    - Dauer des Einsatzes darf 2 Monate nicht überschreiten
    - Anspruch darf sich ausschließlich gegen den entsendenden Arbeitgeber richten.

# Sozialversicherung: Vertragsloses Ausland

## Praxistipp:

- Was könnten Sie tun, wenn Sie von einer **Entsendung** (Vss. liegen vor) **ins vertragslose Ausland** ausgehen
  - Sachverhalt schriftlich der Einzugsstelle schildern und um Mitteilung der rechtlichen Bewertung bitten
  - Evtl. von weiteren Trägern (Arbeitsunfälle; Unfallversicherung ist leistungsrechtlich nicht an Feststellungen gebunden) bestätigen lassen
  - Dokumentation in der/den Personalakte(n)

# Sozialversicherung: Vertragsloses Ausland

## Praxistipp:

- Was könnten Sie tun, wenn Sie **NICHT von einer Entsendung** ins vertragslose Ausland ausgehen (und AN so gestellt werden soll, wie wenn er in DE weiterarbeitet würde)
  - RV: Versicherungspflicht auf Antrag oder freiwillige Versicherung
  - Arbeitsförderung; Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag
  - UV: freiwillige Versicherung
  - KV: private Absicherung; evtl. Anwartschaftsversicherung in der gesetzlichen KV/PV

# Sozialversicherung: Vertragsloses Ausland

## Konsequenzen

- Regelung über einseitigen Verbleib in der deutschen Sozialversicherung
  - keine Bescheinigung über die anzuwendenden Vorschriften
- Doppelversicherung oder Lücken grds. nicht ausgeschlossen

# **V. Steuerrechtliche Aspekte im Überblick**

# Allgemeine Grundsätze zur Lohnsteuer

- Einkommenssteuerpflicht in DE: § 1 EStG (Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Inland)
- Gewöhnlicher Wohnsitz liegt vor, wenn man sich unter Umständen dort aufhält, die erkennen lassen, dass der Aufenthalt nicht nur vorübergehend ist (ca. 6 Monate zusammenhängender Aufenthalt)
- Bei Entsendungen ist in erster Linie zu prüfen, ob ein Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) mit dem Empfangsstaat vorliegt.

# Allgemeine Grundsätze zur Lohnsteuer

- Grundsätzlich gilt: Ansässigkeitsprinzip
  - ➔ dem Staat wird das Besteuerungsrecht zugewiesen, in dem der AN ansässig ist!
- Ausnahme: Tätigkeitsprinzip
  - ➔ Tätigkeit des entsandten AN wird physisch in einem anderen Staat ausgeübt
  - ➔ Besteuerungsrecht dieser Einkünfte werden dem Tätigkeitsstaat zugewiesen

# 183-Tage-Regelung in DBAs

- Aussage: Trotz körperlicher Arbeit im Tätigkeitsstaat, bleibt das Besteuerungsrecht beim Wohnsitzstaat
- Voraussetzungen:
  1. AN hält sich im Tätigkeitsstaat nicht länger als 183 Tage während des im DBA genannten Zeitraums auf (Kalenderjahr/Steuerjahr des jeweiligen Tätigkeitsstaates/12-Monats-Zeitraum)
  2. Vergütungen werden von einem AG gezahlt, der nicht im Tätigkeitsstaat ansässig ist
  3. Vergütungen werden nicht von einer Betriebsstätte/ einer festen Einrichtung des AG im Tätigkeitsstaat getragen

# Steuerliche Risiken – 183- Tage



**Frage:** Bruno war von 01.01.2018 – 15.06.2018 für seinen deutschen Arbeitgeber im österreichischen Unternehmen tätig. Hat Österreich ein Besteuerungsrecht?

**Antwort:** Nein. Bruno war nämlich keine 183 Tage in Österreich tätig, sodass die Besteuerung weiterhin in Deutschland zu erfolgen hat.

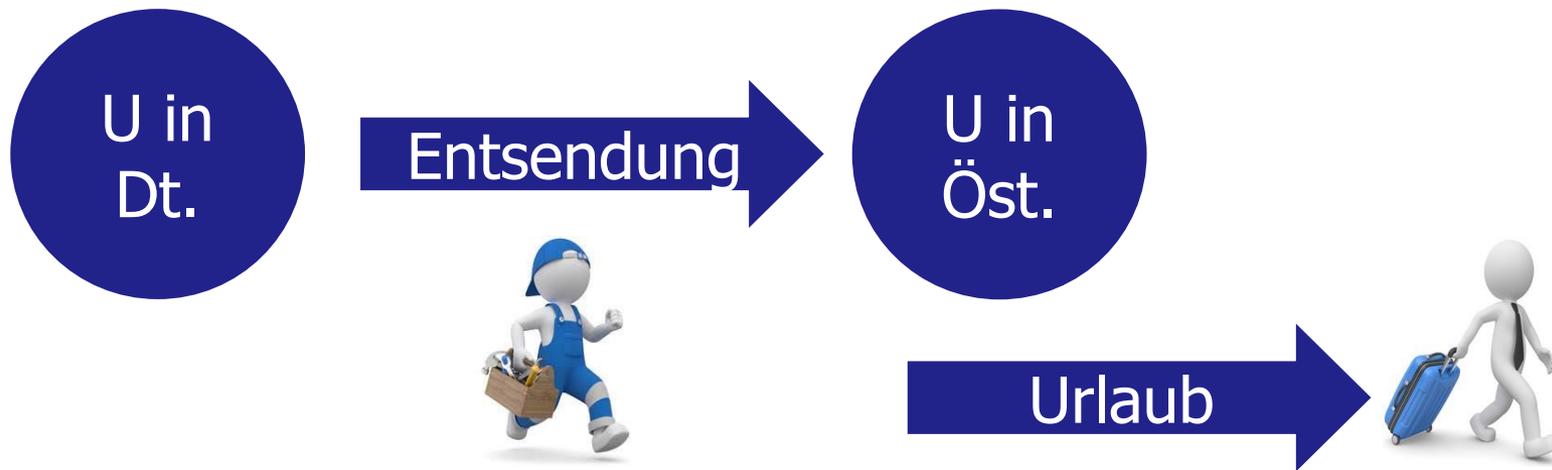
# 183-Tage-Regelung in DBAs

## Wie werden die 183 Tage berechnet?

- Maßgeblich ist die körperliche Anwesenheit und nicht die Dauer der Tätigkeit
- Zu berücksichtigende Aufenthaltstage:
  - Ankunfts- und Abreisetag
  - Alle Tage der Anwesenheit vor, während und unmittelbar nach der Tätigkeit (z.B. Samstag, Sonn- und Feiertage)
  - Tage der Anwesenheit während Arbeitsunterbrechungen (z.B. Streik/Aussperrung)
  - Urlaubstage, die unmittelbar vor, während und nach der Tätigkeit im Tätigkeitsstaat erbracht werden

# Steuerliche Risiken – 183- Tage

**Frage:** Bruno war von 01.01.2018 – 15.06.2018 für seinen deutschen Arbeitgeber im österreichischen Unternehmen tätig. Jetzt macht er aber direkt im Anschluss bis 30.09.2018 Urlaub in Österreich. Hat Österreich ein Besteuerungsrecht?



**Antwort:** Ja, denn der Urlaub wird als Aufenthaltszeit hinzugezählt, sodass er hat sich länger als 183 Tage in Österreich aufgehalten hat.

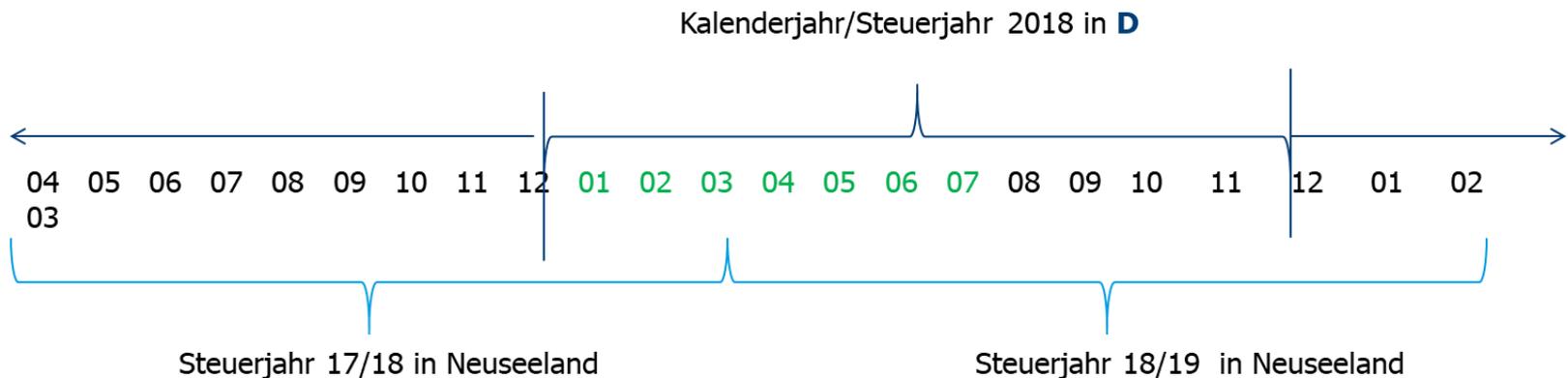
# Besonderheit: Abweichende Steuerjahre

- Bangladesch: 1. Juli – 30. Juni
- Indien: 1. April – 31. März
- Iran: 21. März – 20. März
- Namibia: 1. März – 28/29. Februar
- Neuseeland: 1. April – 31. März
- Pakistan: 1. Juli – 30. Juni
- Sri Lanka: 1. April – 31. März
- Südafrika: 1. März – 28/29. Februar

# Besonderheit: Abweichende Steuerjahre

SV: Bruno ist in D unbeschränkt einkommenssteuerpflichtig und wird von seinem deutschen AG in der Zeit vom 01.01.2018 – 31.07.2018 nach Neuseeland entsandt, um dort Kunden in technischen Fragen zu beraten. Das Steuerjahr in Neuseeland erstreckt sich auf den Zeitraum vom 01.04. – 31.03. Das DBA zwischen Neuseeland und Deutschland stellt auf das jeweilige Steuerjahr ab.

Wo sind die Einkünfte von Bruno zu versteuern?

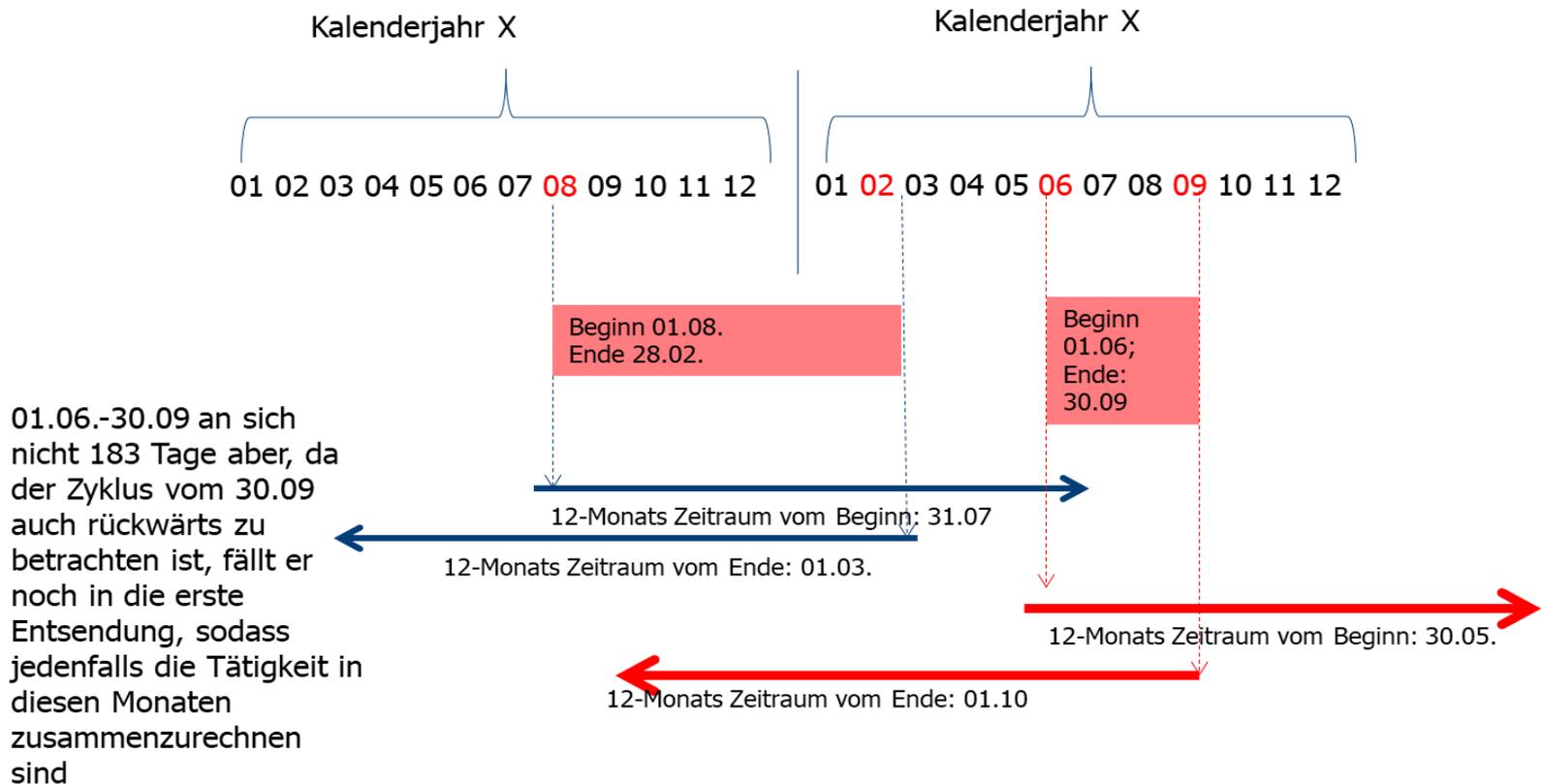


Ergebnis: Brunos Einkünfte werden weiterhin in D versteuert, da die 183 Tage nicht überschritten werden.

# Besonderheit: Anknüpfung an den 12-Monats-Zeitraum

- Albanien
- Algerien
- Armenien
- Aserbaidschan
- Australien
- Weißrussland
- Bulgarien
- China
- Costa Rica
- Finnland
- Ghana
- Großbritannien
- Irland
- Israel
- Japan
- Kanada
- Kasachstan
- Kirgistan
- Korea
- Kroatien
- Liberia
- Liechtenstein
- Luxemburg
- Malaysia
- Malta
- Mauritius
- Mazedonien
- Mexiko
- Niederlande
- Norwegen
- Philippinen
- Polen
- Rumänien
- Russland
- Singapur
- Slowenien
- Spanien
- Syrien
- Tadschikistan
- Taiwann
- Türkei
- Turkmenistan
- Ungarn
- Uruguay
- Usbekistan
- VAE
- Zypern

# Besonderheit: Anknüpfung an den 12-Monats-Zeitraum



# Steuerliche Risiken – Überschreitung der 183 Tage

## Was passiert bei Überschreitung?

- Folgen für den AN:
  - Lohnsteuerpflicht für das gesamte Kalenderjahr in Ö
  - Ab dem ersten Tag, nicht ab dem 184. Tag
- Folgen für den AG:
  - Einbehalt österreichischer Lohnsteuer

# Steuerliche Risiken – 183- Tage

## Was passiert bei Überschreitung? (Fortsetzung)

- **Haftungsrisiko** bei nicht einbehaltener oder in falscher Höhe einbehaltender Lohnsteuer
- Erstellung einer Lohnabrechnung nach österreichischen Vorschriften mit Lohnkonto, Steuerabzugsmerkmalen (z.B. Steuerklassen) u.a.

→ Rückwirkende Berichtigung der Lohnabrechnung mit Nachmeldung und Nachzahlung in Ö, evtl. Rückforderung in DE

---

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

---

# REFERENTIN



# DR. MICHAELA FELISIAK, LL.M.



---

## Rechtsanwältin |

BEITEN BURKHARDT  
Ganghoferstraße 33  
80339 München

---

## Praxisgruppe Arbeitsrecht

T +45-89-35065-1138  
E [Michaela.Felisiak@bblaw.com](mailto:Michaela.Felisiak@bblaw.com)

---

## Spezialgebiete

Arbeitsrecht· grenzüberschreitende Entsendung

---

## Sprachen

Deutsch, Englisch

---

## Karriere

Dr. Michaela Felisiak ist Rechtsanwältin bei BEITEN BURKHARDT in München und Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht. Ihr Tätigkeitsbereich umfasst die kollektive und individuelle arbeitsrechtliche Beratung von nationalen und internationalen Unternehmen sowie deren bundesweite gerichtliche Vertretung. Dr. Michaela Felisiak berät ihre Mandanten insbesondere zu Fragen und Gestaltungen im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Entsendung.

Dr. Michaela Felisiak studierte Rechtswissenschaften an den Universitäten Augsburg und Würzburg. An der Universität Bern absolvierte sie ihren LL.M. im Bereich des Wirtschaftsrechts. Sie promovierte im Jahr 2014 zu einem grenzüberschreitenden arbeitsrechtlichen Thema. Im Jahr 2010 wurde sie zur Anwaltschaft in Deutschland zugelassen und ist seit November 2015 bei BEITEN BURKHARDT tätig.

---

# BEITEN BURKHARDT

stellt sich vor



# BEITEN BURKHARDT STELLT SICH VOR

BEITEN BURKHARDT ist eine der führenden Wirtschaftskanzleien Deutschlands und deckt alle Bereiche des Wirtschaftsrechts ab.

Unsere Wurzeln liegen in München, wir haben jedoch auch Standorte in Düsseldorf, Frankfurt, Berlin und Hamburg sowie in Belgien, Russland und China. Zudem betreiben wir mehrere Kompetenzzentren für binationale Wirtschaftsbeziehungen. Unter unseren Geschäftspartnern sind multinationale Konzerne, börsennotierte Aktiengesellschaften und mittelständische Unternehmen ebenso wie Stiftungen und die öffentliche Hand.

Was uns auszeichnet, ist die persönliche, vertrauensvolle Beratung. Als Mandant treffen Sie bei uns nicht nur auf mehr als 280 strategisch denkende Rechtsanwälte, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer. Sie treffen auf mehr als 280 engagierte Partner, die ein besonderes Gespür für Ihr Anliegen haben und gemeinsam mit Ihnen maßgeschneiderte Lösungen entwickeln.

# BEITEN BURKHARDT AUF EINEN BLICK

---

GEGRÜNDET

\*1990

---

ANWÄLTE WELTWEIT

288

---

STANDORTE

9

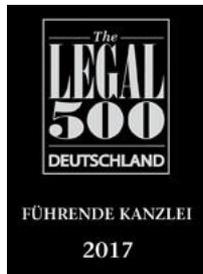
---

RECHTSGEBIETE

33

---

# UNSERE AUSZEICHNUNGEN



# UNSER WELTWEITES NETZWERK

9

STANDORTE

7

LÄNDER DESKS

12

SPRACHEN

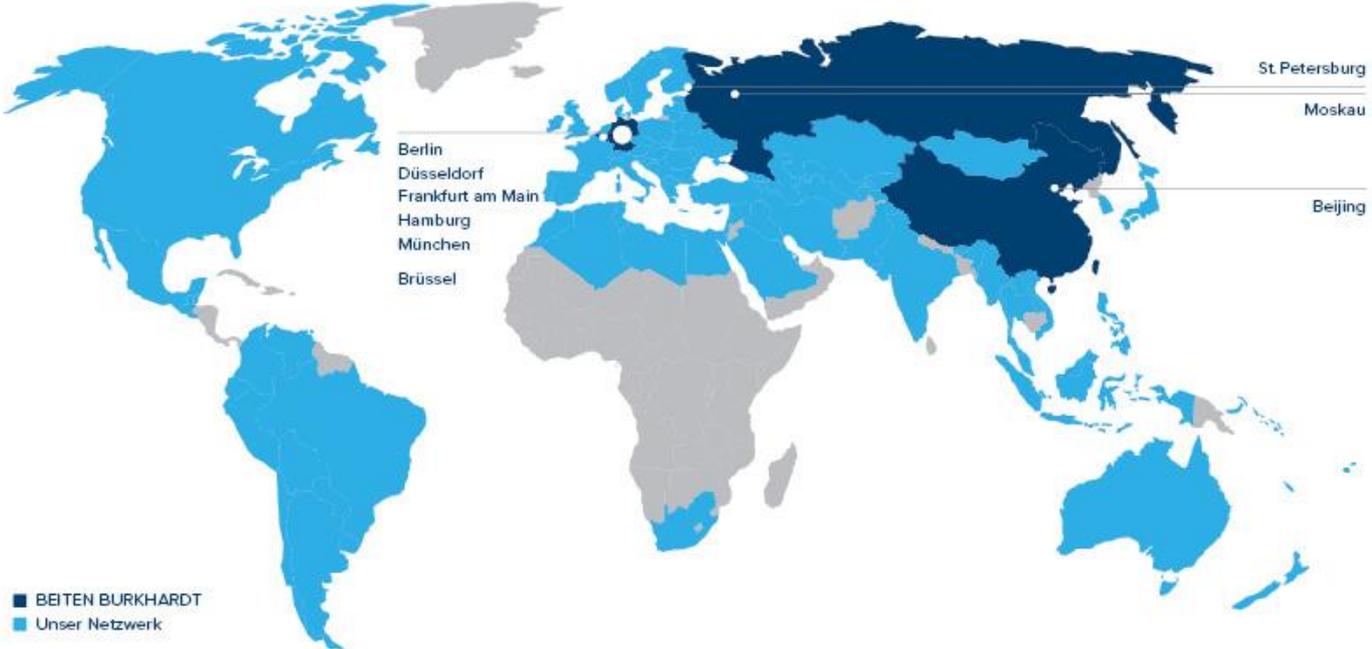
# UNSER WELTWEITES NETZWERK

BEITEN BURKHARDT ist seit Bestehen international ausgerichtet: Als eine der ersten deutschen Kanzleien haben wir 1992 ein Büro in Moskau eröffnet und sind seit 1995 in China etabliert. Unsere internationale Strategie stützt sich auf drei Säulen. Die erste Säule bilden unsere neun Standorte, an denen wir mit eigenen Büros vor Ort sind und unsere Mandanten dank lokaler Marktkenntnis hervorragend in allen juristischen Belangen unterstützen können.

Als zweite Säule verstehen wir unsere acht Kompetenzzentren für binationale Wirtschaftsbeziehungen. Unsere Experten sitzen hier nicht unbedingt vor Ort. Sie nutzen aber ihr profundes Wissen über eine Region, wenn sie sich in wechselnden Teams zusammenfinden, um deutsche und internationale Mandanten maßgeschneidert zu beraten.

Die dritte Säule schließlich ist unser weltweites Netzwerk exzellenter Partnerkanzleien, mit denen wir seit vielen Jahren vertrauensvoll und erfolgreich zusammenarbeiten. Unsere Verbindungen reichen nicht nur in sämtliche europäische Länder, sondern in zahlreiche Jurisdiktionen und Regionen der Welt.

# UNSER WELTWEITES NETZWERK



---

# UNSERE STANDORTE

weltweit



# UNSERE STANDORTE

## BEIJING

Suite 3130, 31st Floor  
South Office Tower  
Beijing Kerry Centre  
1 Guang Hua Road  
Chao Yang District  
100020 Beijing, China  
T +86 10 85298110  
F +86 10 85298123  
E [bblaw-beijing@bblaw.com](mailto:bblaw-beijing@bblaw.com)

## BERLIN

Lützowplatz 10  
10785 Berlin  
T +49 30 26471-0  
F +49 30 26471-123  
E [bblaw-berlin@bblaw.com](mailto:bblaw-berlin@bblaw.com)

## BRÜSSEL

Avenue Louise 489  
1050 Brüssel, Belgien  
T +32 2 6390000  
F +32 2 7322353  
E [bblaw-bruessel@bblaw.com](mailto:bblaw-bruessel@bblaw.com)

## DÜSSELDORF

Cecilienallee 7  
40474 Düsseldorf  
T +49 211 518989-0  
F +49 211 518989-29  
E [bblaw-duesseldorf@bblaw.com](mailto:bblaw-duesseldorf@bblaw.com)

## FRANKFURT AM MAIN

Mainzer Landstraße 36  
60325 Frankfurt am Main  
T +49 69 756095-0  
F +49 69 756095-512  
E [bblaw-frankfurt@bblaw.com](mailto:bblaw-frankfurt@bblaw.com)

## HAMBURG

Neuer Wall 72  
20354 Hamburg  
T +49 40 688745-0  
F +49 40 688745-9  
E [bblaw-hamburg@bblaw.com](mailto:bblaw-hamburg@bblaw.com)

## MOSKAU

Turchaninov Per. 6/2  
119034 Moskau, Russland  
T +7 495 2329635  
F +7 495 2329633  
E [bblaw-moskau@bblaw.com](mailto:bblaw-moskau@bblaw.com)

## MÜNCHEN

Ganghoferstraße 33  
80339 München  
Postfach 20 03 35  
80003 München  
T +49 89 35065-0  
F +49 89 35065-123  
E [bblaw-muenchen@bblaw.com](mailto:bblaw-muenchen@bblaw.com)

## ST. PETERSBURG

Marata Str. 47-49  
Lit. A, office 402  
191002 St. Petersburg, Russland  
T +7 812 4496000  
F +7 812 4496001  
E [bblaw-stpetersburg@bblaw.com](mailto:bblaw-stpetersburg@bblaw.com)

BEIJING | BERLIN | BRÜSSEL | DÜSSELDORF | FRANKFURT AM MAIN  
HAMBURG | MÜNCHEN | MOSKAU | ST. PETERSBURG

**[WWW.BEITENBURKHARDT.COM](http://WWW.BEITENBURKHARDT.COM)**



**BEITEN  
BURKHARDT**