

Auslandseinsätze von Arbeitnehmern: eine Einzelfallbetrachtung

Auslandseinsätze von Arbeitnehmern haben im Zuge des globalen Wettbewerbs in den vergangenen Jahren erheblich zugenommen. Egal, ob der Mitarbeiter Einsatz im Rahmen von internationalen Projekten bei Kunden oder in ausländischen Tochtergesellschaften erfolgt – ein Auslandseinsatz setzt nicht nur die richtige arbeitsvertragliche Gestaltung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus, sondern betrifft auch die Gehaltsabrechnung mit der Abführung der Sozialversicherung sowie der Steuerabzugsbeiträge. Schon die Begrifflichkeit „Dienstreise“ ist weder im Arbeits- noch im Sozialversicherungs- oder im Steuerrecht einheitlich und allgemeingültig geregelt. Die jeweiligen Fragestellungen machen eine Einzelfallbetrachtung nötig. Das erläutern Rechtsanwalt Alexander Sanio, Fachanwalt für Internationales Wirtschaftsrecht, sowie Nicole Ellerkamp, Lohnbuchhalterin und Personalfachkauffrau, von der Heisterborg International Rechtsanwalts-gesellschaft in Stadtlohn für Wirtschaft aktuell.

ARBEITSRECHT

Für die vertragliche Gestaltung eines Auslandseinsatzes gibt es verschiedene Möglichkeiten. In der Unternehmenspraxis ist meistens keine einheitliche Handhabung erkennbar. Die am weitesten verbreitete Regelung ist die Entsendevereinbarung. Dabei besteht der inländische (deutsche) Arbeitsvertrag fort. Daneben wird eine ergänzende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossen. Der Entsendevertrag stellt keinen eigenständigen Arbeitsvertrag dar, sondern eine Nebenabrede zum bestehenden Vertragswerk. In einer solchen Entsendevereinbarung werden die wichtigsten Änderungen und grundlegenden Absprachen zum bestehenden Arbeitsvertrag schriftlich zwischen den Parteien fixiert. Denken Sie dabei zum Beispiel an die Erhöhung des Grundgehaltes, die Gewährung einer Wohnzulage, den Ausgleich von Lebenshaltungskosten oder sonstige Leistungen. Ein Entsendevertrag wird oftmals geschlossen, wenn der Mitarbeiter den Verbleib im deutschen Sozialversicherungssystem wünscht.

SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

Von einer Entsendung, also einem vorübergehenden Mitarbeiter Einsatz im Ausland, spricht man unter folgenden Bedingungen: wenn ein Arbeitnehmer sich für einen von vornherein befristeten Zeitraum von maxi-



Wer Mitarbeiter ins Ausland schickt, muss einige Dinge beachten.

mal 24 Monaten ins Ausland begibt, der Arbeitsvertrag weiterhin aktiv bestehen bleibt und er keinen Arbeitnehmer ablöst, der die Tätigkeit vor ihm bereits ausgeführt hat. Der Arbeitnehmer begibt sich auf Geheiß seines Arbeitgebers ins Ausland. Zum Zeitpunkt des Antritts des Auslandseinsatzes besteht grundsätzlich eine Rückkehrabsicht des Arbeitnehmers in seine Heimatgesellschaft.

Im Sozialversicherungsrecht gilt das Territorialitätsprinzip. Auf einen Arbeitnehmer finden immer die sozialrechtlichen Vorschriften des Staates Anwendung, in welchem er (physisch) tätig wird. Abweichend von diesem Prinzip können im Fall einer „Entsendung“ jedoch die Rechtsvorschriften des Heimatstaates zum Tragen kommen. Entsendet Ihr Unternehmen Mitarbeiter ins Ausland, benötigen diese eine

A1-Bescheinigung, um nach deutschem Recht sozialversichert zu bleiben. Bis zum 1. Juli 2017 musste dieses Dokument schriftlich beantragt werden. Inzwischen besteht die Möglichkeit, das Ganze unkompliziert elektronisch abzuwickeln. Sollten in Ihrem Betrieb Entsendungen auf der Tagesordnung stehen, sorgen Sie dafür, dass die von Ihnen entsandten Mitarbeiter sozialversichert bleiben. Dabei ist im ersten Schritt die zuständige Behörde über die geplante Entsendung zu informieren. Bei gesetzlich versicherten Arbeitnehmern ist das deren Krankenkasse. Bei privat versicherten Mitarbeitern ist es die Deutsche Rentenversicherung Bund. Die Behörde prüft, ob eine Entsendung vorliegt und ob die deutschen Rechtsvorschriften für die Dauer der Auslandsbeschäftigung anwendbar sind. Bei

Bejahung dieser Frage erhalten Sie eine A1-Bescheinigung (Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften). Diese hat Ihr Arbeitnehmer mit ins Ausland zu nehmen. Damit kann er gegenüber ausländischen Versicherungsträgern seinen bestehenden Sozialversicherungsschutz in Deutschland nachweisen. Die bisher schriftlich vorzunehmende Beantragung kann seit dem 1. Juli 2017 auch auf dem elektronischen Weg der Datenübermittlung aus dem Entgeltabrechnungsprogramm erfolgen. Die derzeit nebeneinander bestehenden Möglichkeiten, den Antrag schriftlich oder auf elektronischem Wege zu stellen, enden nach der Übergangsphase, spätestens zum 30. Juni 2019. Denn ab dem 1. Juli 2019 ist das Verfahren für alle elektronisch.

Ferner gilt seit dem 1. Januar 2018 für Krankenkassen und Rentenversicherungsträger eine gesetzlich vorgeschriebene Bearbeitungsfrist. Denn die elektronische A1-Bescheinigung ist innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Antrags bereitzustellen. Anschließend können Sie die A1-Bescheinigung ausdrucken und Ihrem Beschäftigten zur Verfügung stellen. Diese Vorlaufzeit von mindestens drei Tagen ist bei Entsendungen dringend einzuplanen. Eine A1-Bescheinigung wird nicht ausgegeben, wenn zum Beispiel eine Entsendung länger als 24 Mo-

nate dauert, der Beschäftigte eine andere Person ablöst, Sie mit Ihrem Unternehmen in Deutschland weniger als 25 Prozent Ihres Umsatzes erzielen oder zwischen dem Ende der letzten und dem Beginn der erneuten Entsendung in denselben Mitgliedstaat weniger als zwei Monate liegen. Grundsätzlich darf eine Entsendung einen Zeitraum von 24 Monaten nicht überschreiten. Sollte bereits im Vorfeld feststehen, dass die Entsendung des Arbeitnehmers länger als 24 Monate dauert, sollte gleich zu Beginn bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland (DVKA) eine Ausnahmegenehmigung beantragt werden. Nur dann bleibt unter Umständen die weitere Anwendung deutschen Sozialversicherungsrechtes möglich. Wird kein vergleichbarer Antrag auf Verlängerung des Entsendezeitraums gestellt, gelten unmittelbar nach Ablauf des Entsendezeitraumes von 24 Monaten die Vorschriften des Mitgliedstaates, in den der Arbeitnehmer entsandt ist. Für die Beantragung bei der DVKA

kann das elektronische Antragsverfahren verwendet werden. Der Beschäftigte hat dann zusätzlich eine schriftliche Erklärung abzugeben, in der er die Vereinbarung der weiteren Anwendung des deutschen Sozialversicherungsrechts in seinem Interesse bestätigt. Apropos: Auch wenn eine A1-Bescheinigung existiert, rechnen die deutschen Krankenkassen im Leistungsfall mit den Ärzten, Krankenhäusern im Ausland nicht direkt ab. Es wird zunächst Ihr Unternehmen zur Kasse gebeten. Gemäß § 17 SGB V sind Sie verpflichtet, die Zahlungen zu leisten. Das gilt zudem für begleitende oder besuchende familienversicherte Angehörige des Mitarbeiters. Die ausgeglichenen Rechnungen sind im Anschluss bei der Krankenkasse des Mitarbeiters zur Erstattung einzureichen. Eine Beteiligung der Krankenkasse erfolgt nur in Höhe der Kassensätze, es wird also verglichen, in welcher Höhe Kosten bei einer vergleichbaren Behandlung im Inland entstanden wären. Ist dieser Betrag ge-

ringer, wird nur dieser Betrag erstattet. Das restliche Kostenrisiko verbleibt beim Unternehmen.

STEUERRECHT

Neben den genannten sozialversicherungsrechtlichen Aspekten der Entsendung sollten auch die steuerlichen Folgen beurteilt werden. So sollte bei Arbeitnehmern im Fall eines Auslandseinsatzes geprüft werden, ob in den jeweils betroffenen Ländern (Heimatstaat und Einsatzland) eine Steuerpflicht nach den nationalen Regelungen besteht. Deutschland hat mit vielen Ländern Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung (DBA) abgeschlossen. Diese DBA regeln für den jeweiligen Einzelfall, welchem Land die Besteuerung des Arbeitslohnes des Arbeitnehmers obliegt.

FAZIT

Jeder Einzelfall ist unter dem Gesichtspunkt der vertraglichen Regelungen zu überprüfen. Bei regelmäßigen Auslandseinsätzen von Arbeitnehmern sollte

eine einheitliche Abstimmung der Bereiche Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht vorgenommen werden, um sowohl auf Unternehmens-, aber auch Mitarbeiterseite keine bösen Überraschungen zu erleben. Sofern in Ihrem Unternehmen Auslandseinsätze von Arbeitnehmern regelmäßig durchgeführt werden, empfehlen wir einen internen Leitfaden zur einheitlichen Behandlung von Auslandseinsätzen aufzustellen. Das vermeidet Streitigkeiten und ständige Diskussionen.

AUTOR Alexander Sanio
Rechtsanwalt,
Fachanwalt für
Internationales
Wirtschaftsrecht,
Heisterborg



AUTORIN Nicole Ellerkamp
Lohnbuchhalterin,
Personalfachkauffrau,
Heisterborg

