

Beschäftigung im Ausland

Die Bedeutung von im Ausland ausgeübten Beschäftigungen steigt ständig. In Zeiten der zusammenwachsenden Märkte nutzen immer mehr auch kleine und mittlere Betriebe die Möglichkeit, im Ausland tätig zu werden.

Gerade TK-Versicherte werden überdurchschnittlich häufig von ihren Unternehmen im Ausland eingesetzt. Ohne den Nachweis von Auslandserfahrung und die Bereitschaft, auch außerhalb der Bundesrepublik Deutschland tätig zu werden, ist heute in vielen Berufen eine Karriere gar nicht mehr denkbar.

Bei einer Beschäftigung im Ausland sind eine Reihe von Besonderheiten zu beachten. Die wichtigsten Grundsätze haben wir für Sie zusammengestellt. Für Detailfragen und Entscheidungen im Einzelfall stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem Servicezentrum Mitgliedschaft und Beiträge gern zur Verfügung.

Mit freundlichem Gruß

Ihre Techniker Krankenkasse
Firmenkundenservice

Kontakte / weitere Hilfe

Weitere Informationen erhalten Sie

- zum Sozialversicherungsrecht in den TK-Servicezentren
- zum Steuerrecht bei Ihrem Finanzamt
- über Anträge auf Ausnahmevereinbarungen bei der
Deutschen Verbindungsstelle (DVKA)
Pennefeldstr. 12 c
53177 Bonn

Tel.: 0228-9530-0
Fax: 0228-9530-600
E-Mail: post@dvka.de
Internet: <http://www.dvka.de/>
- über das jeweilige Entsendeland unter www.firmenkunden.tk-online.de

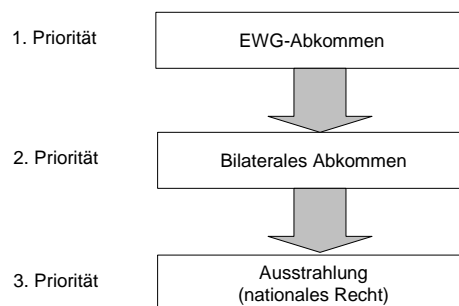
1. Territorialprinzip

In der Sozialversicherung gilt das so genannte Territorialprinzip. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich in dem Land versichert, in dem er seine Beschäftigung ausübt. Danach sind also grundsätzlich alle Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig, die in Deutschland beschäftigt sind.

Ausnahmen von diesem Grundsatz gibt es in bestimmten Fällen durch

- überstaatliches – also für mehrere Länder gemeinsam geltendes – Recht
- durch zwischenstaatliche – also bilaterale – Vereinbarungen
- durch die so genannte Ausstrahlung.

Abbildung 1 – Rangfolge der Bestimmungen



2. Ausstrahlung

Ausstrahlung bedeutet, dass Beschäftigungsverhältnisse auch dann nach den deutschen Vorschriften sozialversicherungspflichtig bleiben, wenn sie im Ausland ausgeübt werden. Voraussetzung hierfür ist:

- Der Arbeitnehmer wird im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ins Ausland entsandt.
- Die Entsendung ist entweder durch die Eigenart der Beschäftigung (z.B. Projekte) oder auf Grund 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.

§ 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.

(2) Für Personen, die eine selbstständige Tätigkeit ausüben, gilt Absatz 1 entsprechend.

2.1. Beschäftigungsverhältnis im Inland

Die Beschäftigung muss für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber im Ausland ausgeübt werden. Aus diesem Beschäftigungsverhältnis heraus erfolgt die Entsendung ins Ausland. Der Arbeitnehmer bleibt also organisatorisch in den Betrieb des inländischen Arbeitgebers eingegliedert. Er 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. Schließlich muss der Entgeltanspruch des Beschäftigten gegen den inländischen Arbeitgeber bestehen.

Beispiel 1

Ein deutscher Arbeitnehmer wird in Brasilien bei einer dort errichteten Arbeitsgemeinschaft eingestellt. Der deutsche Arbeitgeber des Beschäftigten gehört dieser Arbeitsgemeinschaft an. Das inländische Arbeitsverhältnis besteht ohne Entgeltzahlung fort.

Lösung

Es handelt sich nicht um eine Entsendung, da in Deutschland lediglich ein ruhendes Arbeitsverhältnis ohne Entgeltanspruch und somit kein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis im Inland besteht. Arbeitgeber ist in diesem Fall die Arbeitsgemeinschaft mit ihrem Sitz im Ausland.

Ein wichtiges Indiz für ein inländisches Beschäftigungsverhältnis besteht zum Beispiel in den weiterhin in der Lohnbuchhaltung – wie für die Beschäftigten im Inland – abgerechneten Entgelten. Wird wegen der Bestimmungen eines Doppelbesteuerungsabkommens keine Lohnsteuer abgeführt, ist dies unerheblich.

Besonderheiten gibt es noch bei der Entsendung zu einer ausländischen Tochtergesellschaft oder innerhalb eines Konzerns zu einem ausländischen Konzernunternehmen.

2.2. 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, z.B. 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 2

Ein Arbeitnehmer, der zuvor bei einem anderen deutschen Unternehmen beschäftigt war, wird von einem deutschen Unternehmen extra für ein Projekt in China eingestellt.

Lösung

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 3

Ein Arbeitnehmer, der schon vor Jahren nach Uruguay eingewandert war, wird von einem deutschen Unternehmen für ein Projekt in Uruguay eingestellt.

Lösung

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 gesandt.

Beispiel 4

Ein deutsches Unternehmen stellt einen bisher in seinem Heimatland tätigen Portugiesen für ein Projekt in Kanada ein.

Lösung

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 eines Leiharbeitsverhältnisses möglich. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitgeber (Verleiher) seinen Arbeitnehmer von Deutschland aus an ein ausländisches Unternehmen verleiht. Voraussetzung ist, dass die erforderliche Genehmigung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vorliegt.

2.3. 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 vielmehr, dass eine tatsächliche Befristung vorliegt.

Beispiel 5

Ein deutsches Unternehmen entsendet einen Mitarbeiter nach Brasilien. Der Vertrag sieht eine auf zwei Jahre befristete Tätigkeit in Brasilien vor.

Lösung

Es handelt sich um eine befristete Entsendung, da der Auslandsaufenthalt von vornherein vertraglich befristet ist.

Beispiel 6

Ein deutsches Unternehmen entsendet einen Ingenieur nach Nigeria, um dort einen Staudamm zu errichten.

Lösung

Es handelt sich um eine befristete Entsendung, da die Beschäftigung in Nigeria durch die Aufgabe befristet ist. Die Tatsache, dass die genaue Dauer des Auslandseinsatzes noch nicht feststeht, ist dabei unerheblich.

2.4. 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.

2.4.1. 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 7

Ein Arbeitnehmer ist von der Firma A nach Bolivien entsandt worden, um dort eine Straße zu bauen. Während der Bauphase wechselt er zur – ebenfalls in Deutschland ansässigen – Firma B und arbeitet für diese weiter in Bolivien.

Lösung

Bei der Beschäftigung in Firma B 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.

Beispiel 8

Ein Arbeitnehmer ist vom Unternehmen C für zwei Jahre nach Südafrika entsandt. Während dieser Zeit wird die Firma von dem – ebenfalls deutschen – Unternehmen D übernommen.

Lösung

Am Charakter der Entsendung ändert sich nichts, da es sich nicht um ein neues Beschäftigungsverhältnis handelt.

2.4.2. Rückkehr ins Inland

Keht der Beschäftigte auf Dauer ins Inland zurück, so endet die Entsendung. Die Entsendung wird nicht unterbrochen bzw. beendet, wenn er etwa im Urlaub, zur Schulung im Unternehmen oder zur Berichterstattung nach Hause zurückkehrt. Dieser Zeitraum darf aber nicht mehr als zwei Monate betragen.

Beispiel 9

Ein Arbeitnehmer ist für zwei Jahre nach Bolivien 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.

Lösung

Am Charakter der Entsendung ändert sich durch die kurzfristige Rückkehr nichts.

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 10

Ein Arbeitnehmer ist unbefristet nach Ecuador entsandt. Wegen der fehlenden Befristung gelten die Regelungen zur Ausstrahlung nicht, so dass kein deutscher Sozialversicherungsschutz besteht. Für vier Wochen jährlich kommt der Arbeitnehmer im Urlaub nach Deutschland zurück.

Lösung

Die Entsendung wird durch den Urlaub nicht unterbrochen. Dadurch entsteht auch für die Dauer seines Inlandsaufenthaltes keine Sozialversicherungspflicht nach deutschem Recht.

Beispiel 11

Ein Arbeitnehmer ist unbefristet nach Brasilien entsandt. Wegen der fehlenden Befristung gelten die Regelungen zur Ausstrahlung nicht, so dass kein deutscher Sozialversicherungsschutz besteht. Alle zwei Jahre kommt er für drei Monate zur Schulung und Weiterbildung nach Deutschland zurück.

Lösung

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.

3. Konkurrenz der Systeme

Trotz des Weiterbestehens der deutschen Sozialversicherungspflicht unterliegt der entsandte Arbeitnehmer grundsätzlich auch dem Sozialversicherungssystem seines Gastlandes. Dadurch kann es unter Umständen vorkommen, dass für eine Beschäftigung Sozialversicherungsbeiträge in zwei Staaten zu entrichten sind. Um solche Überschneidungen zu vermeiden, sind eine Reihe von Sozialversicherungsabkommen geschlossen worden, die im Rahmen des über- und zwischenstaatlichen Rechts einheitliche Regelungen vorsehen.

4. Entsendung in einen Staat des europäischen Wirtschaftsraums**4.1. Allgemeines**

Wie bei der Ausstrahlung können die zwischenstaatlichen Regelungen nur angewandt werden, wenn

- der Arbeitnehmer im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ins Ausland entsandt wird, und
- die Entsendung entweder durch die Eigenart der Beschäftigung (z.B. Projekte) oder auf Grund eines Vertrages im Voraus befristet ist.

Für die Staaten des europäischen Wirtschaftsraumes gelten die so genannten EWG-Verordnungen. Zu diesen Ländern zählen

- Belgien
- Dänemark
- Deutschland
- Estland
- Finnland
- Frankreich
- Griechenland
- Großbritannien
- Irland
- Italien
- Lettland
- Litauen
- Luxemburg
- Malta
- Niederlande
- Österreich
- Polen
- Portugal
- Schweden
- Slowakei
- Slowenien
- Spanien
- Tschechien
- Ungarn
- Zypern

Neben den EU-Staaten gelten die Regelungen auf Grund besonderer Vereinbarungen für vier weitere Staaten, nämlich

- Island
- Liechtenstein
- Norwegen
- Schweiz

4.2. Sachlicher Geltungsbereich

Die Bestimmungen der EWG-Verordnung gelten für die

- Krankenversicherung
- Pflegeversicherung
- Rentenversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Unfallversicherung

4.3. Persönlicher Geltungsbereich

Die EWG-Verordnungen werden grundsätzlich auf alle Arbeitnehmer der EWR-Staaten angewendet.

Ausnahme: Im Verhältnis zu Dänemark, Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz gilt die Verordnung nur für Staatsangehörige der EWR-Staaten, Staatenlose und Flüchtlinge.

4.4. Zeitliche Begrenzung

Nach der EWG-Verordnung unterliegt der Beschäftigte bei einer Entsendung nur dann den Rechtsvorschriften des Entsendestaates, wenn die voraussichtliche Dauer der Entsendung zwölf Monate nicht übersteigt. Auch darf durch die Entsendung nicht ein anderer Arbeitnehmer abgelöst werden, für den die Zwölfmonatsfrist abgelaufen ist.

Für die Freistellung von der Sozialversicherungspflicht im Ausland stellt die deutsche Krankenkasse einen besonderen Vordruck (E 101) aus. Für Arbeitnehmer, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, wird die Bescheinigung vom zuständigen Rentenversicherungsträger zur Verfügung gestellt. Um den Vordruck zu erhalten, ist ein formeller Antrag erforderlich. Ein solches Antragsformular finden Sie unter www.firmenkunden.tk-online.de.

Steht von vornherein fest, dass die Entsendung länger als zwölf Monate andauert, so gilt die EWG-Verordnung nicht. Wird hingegen die voraussichtliche Dauer der Beschäftigung von zwölf Monaten unvorhergesehen überschritten, so kann die zuständige ausländische Behörde einer Verlängerung der Entsendung für längstens weitere zwölf Monate zustimmen (auf dem Vordruck E 102). Diese Zustimmung muss vor Ablauf der ersten zwölf Monate eingeholt werden.

Beispiel 12

Ein Arbeitnehmer wird von seinem deutschen Unternehmen nach Italien entsandt. Die Entsendung ist auf zwölf Monate befristet. Nach zehn Monaten stellt sich heraus, dass die Entsendung für weitere acht Monate erforderlich ist.

Lösung

Da die Entsendung zunächst auf nicht mehr als zwölf Monate befristet ist, greift die EWG-Verordnung, so dass das deutsche Recht weiter gilt. Bei der zuständigen Behörde in Italien kann ein Antrag auf Verlängerung gestellt werden, so dass auch für die weiteren Monate die deutsche Sozialversicherung zuständig bleibt.

Beispiel 13

Ein Arbeitnehmer wird von seinem deutschen Unternehmen nach Spanien entsandt. Die Entsendung ist auf 18 Monate angelegt.

Lösung

Die EWG-Verordnung gilt nicht, da von vornherein feststeht, dass der Zeitraum von zwölf Monaten überschritten wird. (Gegebenenfalls ist eine Ausnahmevereinbarung möglich.)

Sind die Bestimmungen der EWG-Verordnung nicht anwendbar, zum Beispiel weil ein nach Dänemark entsandter Arbeitnehmer die Staatsangehörigkeit eines Drittlandes hat, so gelten aber möglicherweise die Bestimmungen eines bilateralen Abkommens.

Die EWG-Verordnung ist zwar grundsätzlich vorrangiges Recht; kann sie jedoch nicht angewandt werden, treten die mit einzelnen Ländern separat abgeschlossenen Vereinbarungen in den Vordergrund. Diese bilateralen, also zweiseitigen Verträge sehen oftmals weitergehende Regelungen vor.

Beispiel 14

Ein japanischer Arbeitnehmer, der bei einem deutschen Unternehmen beschäftigt ist, wird in die Schweiz entsandt.

Lösung

Da es sich nicht um einen Staatsbürger eines EWR-Staates handelt, gilt die EWG-Verordnung nicht. Nach dem dann heranzuziehenden deutsch-schweizerischen Abkommen unterliegt der Arbeitnehmer aber ohne Rücksicht auf seine Staatsangehörigkeit für die ersten 24 Monate seiner Entsendung weiterhin der deutschen Sozialversicherung.

5. Entsendung in einen Abkommensstaat außerhalb des EWR

Sozialversicherungsabkommen bestehen derzeit außer mit vielen Ländern des EWR noch mit folgenden Staaten:

- Bosnien-Herzegowina, Bulgarien, Chile, China, Israel, Japan, Bundesrepublik Jugoslawien (einschließlich Mazedonien), Kanada und Provinz Quebec, Korea, Kroatien, Marokko, Türkei, Tunesien, USA^{*)}.

Ebenso wie bei einer Entsendung in einen EWR-Vertragsstaat, ist auch bei einem Auslandseinsatz von Mitarbeitern in einem anderen Abkommensstaat zu prüfen, ob die Abkommensbestimmungen greifen. Es muss also festgestellt werden, ob zusätzlich die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaates gelten oder ausschließlich das deutsche Sozialversicherungsrecht weiter angewandt werden kann.

Voraussetzung ist auch hier, dass

- der Arbeitnehmer im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ins Ausland entsandt wird, und
- die Entsendung entweder durch die Eigenart der Beschäftigung (z.B. Projekte) oder auf Grund eines Vertrages im Voraus befristet ist.

5.1. Sachlicher Geltungsbereich

Anders als bei den EWR-Staaten beziehen sich die bestehenden bilateralen Abkommen nicht immer auf alle Sozialversicherungszweige. Die nachstehende Übersicht zeigt Ihnen, mit welchen Staaten zur Zeit Sozialversicherungsabkommen bestehen und für welche Versicherungszweige sie gelten. Die Pflegeversicherung ist in den bilateralen Verträgen (Ausnahme Bosnien-Herzegowina, Kroatien) noch nicht enthalten.

^{*)} Ein Abkommen mit Rumänien ist abgeschlossen, aber noch nicht in Kraft. Es fehlt noch die Zustimmung durch die gesetzgebende Körperschaften beider Länder

Abbildung 2 – Inhalte der bilateralen Abkommen

	KV	RV	ALV	UV	Anwendung deutscher Rechtsvorschriften	Begrenzung des Personenkreises ²⁾
Bosnien	● ¹⁾	●	●	●	24 Monate	Nein
Bulgarien		●	●	●	24 Monate	Nein
Chile		●	●		36 Monate	Nein
China (Volksrepublik)³⁾		●	●		48 Monate	Nein
Israel	●	●		●	ohne zeitliche Begrenzung	Nein
Japan		●	●		60 Monate	Nein
Jugoslawien	●	●	●	●	ohne zeitliche Begrenzung	Nein
Mazedonien	●	●	●	●	24 Monate	Nein
Kanada und Provinz Quebec		●	●		60 Monate	Nein
Korea		●	●		24 Monate	Nein
Kroatien	● ¹⁾	●	●	●	24 Monate	Nein
Marokko	●	●	●	●	36 Monate	Ja
Türkei	●	●	●	●	ohne zeitliche Begrenzung	Nein
Tunesien	●	●		●	12 Monate	Ja
USA		●			60 Monate	Nein

Deutschland hat mit Rumänien ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen. Es fehlt noch die Zustimmung durch die gesetzgebenden Körperschaften der beiden Länder.

¹⁾ gilt auch für die Pflegeversicherung

²⁾ Begrenzung des Personenkreises auf Staatsangehörige der Abkommensländer, Flüchtlinge und Staatenlose

³⁾ ausgenommen sind die Sonderverwaltungsgebiete Hongkong und Macao

Da die einzelnen Abkommen nicht immer alle Versicherungszweige umfassen, kann es vorkommen, dass der entsandte Beschäftigte in einzelnen Versicherungszweigen sowohl nach den deutschen als auch nach den ausländischen Sozialversicherungssystemen versichert ist.

Beispiel 15

Ein deutscher Arbeitnehmer wird von seinem Unternehmen für die Dauer von fünf Jahren nach Tunesien entsandt. Nach dem Abkommen mit Tunesien unterliegt der Arbeitnehmer nur für die ersten 12 Monate der Entsendung den deutschen Rechtsvorschriften. Eine Ausnahmegenehmigung wurde nicht erteilt.

Lösung

Bereits zu Beginn der Entsendung entsteht in der Arbeitslosenversicherung eine doppelte Versicherung, da dieser Zweig vom Abkommen nicht erfasst wird. Mit Beginn des 13. Monats der Entsendung sind generell die tunesischen Rechtsvorschriften anzuwenden. Aufgrund der Regelungen zur Ausstrahlung gelten nebenher weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften, so dass es zu einer doppelten Versicherung kommt.

5.2. Persönlicher Geltungsbereich

Das deutsch-marokkanische und das deutsch-tunesische Abkommen beziehen sich nur auf die Staatsangehörigen der jeweiligen Vertragsstaaten sowie auf Flüchtlinge und Staatenlose. Bei allen anderen Abkommen spielt die Staatsangehörigkeit keine Rolle. Die vereinbarten Entsendungsregelungen gelten also für alle aus Deutschland entsandten Arbeitnehmer.

5.3. Zeitliche Begrenzung

Die bilateralen Abkommen sehen zumeist längere Fristen (siehe Tabelle) für die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften vor. Soweit einzelne Abkommen keine konkrete zeitliche Begrenzung vorsehen, muss sich aus der wahrzunehmenden Aufgabe oder aus den (arbeits-)vertraglichen Vereinbarungen ergeben, dass der Arbeitnehmer nicht auf Dauer im anderen Staat tätig sein wird.

6. Ausnahmevereinbarungen

In bestimmten Fällen, in denen die Voraussetzungen der EWG-Verordnung bzw. der bilateralen Abkommen nicht erfüllt sind, besteht die Möglichkeit einer Ausnahmevereinbarung. Eine solche Vereinbarung ist beispielsweise möglich, wenn die in den Abkommen vorgesehenen Fristen überschritten werden, oder die in den Abkommen vorgesehenen Zuständigkeitsabgrenzungen aus anderen Gründen nicht zu befriedigenden Ergebnissen führen.

Der Antrag muss rechtzeitig vor Aufnahme der Beschäftigung gestellt werden, Verlängerungsanträge rechtzeitig vor Ablauf des vorausgegangenen Freistellungszeitraumes. Ansprechpartner auf deutscher Seite für den Antrag, der gemeinsam von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gestellt wird, ist grundsätzlich die deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung (DVKA). Bei einigen Staaten ist zwar das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zuständig, jedoch können die Anträge bei der DVKA gestellt werden. Diese leitet sie gegebenenfalls weiter.

Der formlose Antrag sollte folgende Angaben enthalten:

- Vor- und Zuname
- Geburtstag, Geburtsname und -ort
- Staatsangehörigkeit
- deutsche Rentenversicherungsnummer
- bisherige Anschrift des Arbeitnehmers
- Berufsstellung bzw. Aufgabenstellung des Arbeitnehmers im Ausland
- Beschäftigungsbeginn im Ausland
- voraussichtliches Ende der Auslandsbeschäftigung
- Tätigkeitsstaat
- Anschrift des Unternehmens im Ausland und Inlandsanschrift des Arbeitgebers
- Angabe, in welchen Versicherungszweigen in Deutschland Versicherungspflicht besteht
- Angabe, ob der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig oder pflichtversichert ist
- Aktenzeichen der deutschen Verbindungsstelle und der ausländischen Behörde (soweit vorhanden)
- Erklärung des Arbeitnehmers, dass die Vereinbarung auch in seinem Interesse liegt
- bereits ausgestellte Bescheinigungen für diesen Arbeitnehmer (soweit vorhanden)

Die Ausnahmevereinbarung ist stets befristet. Sie wird grundsätzlich dem Arbeitgeber zugesandt. Bei Vorlage der Vereinbarung stellt die deutsche Krankenkasse eine Bescheinigung über die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften aus.

Einen Mustervordruck für den Antrag auf Ausnahmevereinbarung finden Sie im Internet unter www.firmenkunden.tk-online.de.

7. Leistungsrecht

7.1. Krankenversicherung

7.1.1. Leistungsrecht bei Entsendungen

Im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf die ihnen von der deutschen Krankenversicherung zustehenden Leistungen. Gleiches gilt für die familienversicherten Angehörigen, die den Arbeitnehmer ins Ausland begleiten oder ihn dort besuchen. Dieser Anspruch des Beschäftigten bezieht sich auf die Art der Leistungen, also auch dann, wenn die Kosten hierfür im Ausland erheblich höher sind als in Deutschland (wie beispielsweise in den USA).

Die Krankenkasse wiederum erstattet dem Arbeitgeber die von ihm verauslagten Kosten bis zu der Höhe, in der sie ihr im Inland entstanden wären.

Beispiel 16

Ein Arbeitnehmer benötigt in Luxemburg ärztliche Behandlung. Hierfür zahlt er dem Arzt einen Betrag von umgerechnet 300 EUR. In Deutschland hätte die Krankenkasse für dieselbe Behandlung lediglich 220 EUR aufwenden müssen.

Lösung

Der Arbeitgeber erstattet seinem Arbeitnehmer den vollen Rechnungsbetrag von 300 EUR. Von der Krankenkasse erhält er selbst lediglich 220 EUR ersetzt. Den Restbetrag von 80 EUR trägt der Arbeitgeber selbst, soweit er nicht eine Zusatzversicherung abgeschlossen hat.

Bestehen im Ausland Leistungsansprüche nach einem Sozialversicherungsabkommen, die sich nicht nennenswert vom deutschen Recht unterscheiden (z.B. in Österreich), so wird diese Regelung gegenstandslos.

Lassen sich entsandte Arbeitnehmer trotz bestehender Leistungsansprüche nach dem Abkommen privatärztlich behandeln, so erstattet die Krankenkasse gleichwohl die Kosten, soweit sie auch bei einer Behandlung in Deutschland entstanden wären. Sofern der Erstattungsbetrag im Rahmen des Abkommens höher ist als bei einer Behandlung in Deutschland, wird auch dieser Differenzbetrag erstattet.

Wichtig!

Die Erstattung erfolgt grundsätzlich gegenüber dem Arbeitgeber. Voraussetzung sind jeweils spezifizierte Rechnungen, nach denen die Krankenkasse die in Deutschland üblichen Kosten ermitteln kann.

Beispiel 17

Ein Arbeitnehmer ist nach Österreich entsandt und dort erkrankt. Die ärztliche Behandlung bezahlt er privat. Die Rechnung beläuft sich auf umgerechnet 450 EUR. Nach den deutschen Vertragssätzen hätte die Krankenkasse lediglich 250 EUR zahlen müssen. Die österreichische Gebietskrankenkasse, die für die Leistungsgewährung nach dem Sozialversicherungsabkommen zuständig ist, hätte einen Betrag von 320 EUR erstattet.

Lösung

Die Krankenkasse erstattet die in Deutschland anfallenden Kosten von 250 EUR und zusätzlich die Differenz zwischen den deutschen und den österreichischen Vertragssätzen, also weitere 70 EUR. Den verbleibenden Restbetrag von 130 EUR trägt der Arbeitgeber selbst, soweit er nicht eine Zusatzversicherung abgeschlossen hat.

7.1.2.. Leistungsaushilfe bei Entsendung in einen anderen EWR-Staat

Als Bestätigung für Leistungsansprüche innerhalb des EWR stellt die deutsche Krankenkasse die Europäische Krankenversichertenkarte (EHIC) aus. Die früher hierfür verwendeten Vordrucke gibt es nicht mehr.

7.1.3. Leistungsaushilfe bei Entsendung in einen Abkommenstaat

Der Versicherungsträger des Tätigkeitslandes gewährt nur Sachleistungen, soweit sie sofort notwendig sind und nicht bis zur Rückkehr in die Bundesrepublik Deutschland zurückgestellt werden können. In welchem Umfang danach Sachleistungen in Betracht kommen, richtet sich auch nach der Dauer des beabsichtigten weiteren Aufenthalts in dem betreffenden Staat. Ist der weitere Aufenthalt noch verhältnismäßig lang, werden Sachleistungen in größerem Umfang in Betracht kommen als bei kurzer Aufenthaltsdauer.

Bei bilateralen Abkommen gibt es unterschiedliche Vordrucke für die einzelnen Abkommensstaaten – die EHIC gilt hier nicht. Auch diese Nachweise werden von der Krankenkasse des Beschäftigten ausgestellt. Aus den Vordrucken ergibt sich auch, wo der Vordruck gegen einen so genannten Behandlungsausweis umgetauscht werden kann.

7.1.4. Leistungen für Familienangehörige

Grundsätzlich bestehen für die familienversicherten Angehörigen im Ausland dieselben Leistungsansprüche wie auch für den Versicherten. Die Erstattungspflicht des Arbeitgebers gilt auch für die Familienangehörigen, wenn diese den Beschäftigten begleiten oder ihn besuchen. Die Krankenkasse erstattet dem Arbeitgeber auch diese Aufwendungen im gleichen Umfang wie für den Beschäftigten selbst.

Bleiben die Familienangehörigen in Deutschland, werden von der Krankenkasse die üblichen Leistungen gewährt. Voraussetzung ist natürlich in jedem Fall, dass die Mitgliedschaft des Beschäftigten in der ge-

setzlichen Krankenversicherung und die Familienversicherung besteht.

7.2.. Unfallversicherung

Werden Sachleistungen wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit benötigt, so wird der Anspruch durch den zuständigen deutschen Träger der Unfallversicherung mit Vordruck E 123 bestätigt. Dieser ist direkt bei den Berufsgenossenschaften erhältlich. Als Besonderheit ist von Bedeutung, dass in diesen Fällen auch für die Dauer der Leistungsgewährung das Recht des aushelfenden Trägers gilt. Die Beschränkung auf die sofort notwendigen Sachleistungen ist bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten nicht vorgesehen.

7.3. Rentenversicherung

Werden im Ausland (Abkommensstaaten) Rentenversicherungszeiten nachgewiesen, so werden diese in Deutschland angerechnet. Dies gilt aber nur hinsichtlich der zeitlichen Voraussetzungen, nicht jedoch für die Höhe der Rente. Daher ist auch der Bezug von Renten aus mehreren Ländern nach ausländischem Recht möglich.

7.4. Entgeltfortzahlungsversicherung

Auch für Beschäftigte im Ausland sind Beiträge zur Entgeltfortzahlungsversicherung (U1 und U2) zu entrichten. Voraussetzung ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) bzw. die Anwendbarkeit des Mutterschutzgesetzes (MuSchG).

7.5. Pflegeversicherung

Der Grundsatz „Pflegeversicherung folgt der Krankenversicherung“ gilt auch für die ins Ausland entsandten Arbeitnehmer. Bleibt die Sozialversicherungspflicht in Deutschland bestehen und ist der Entsandte in Deutschland krankenversichert (gesetzlich oder privat), so besteht Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung.

8. Zusätzlicher Versicherungsschutz für die Auslandstätigkeit**8.1. Krankenversicherung**

Entscheidend für die Wahl des Krankenversicherungsschutzes ist zunächst, ob es sich um einen befristeten oder unbefristeten Auslandsaufenthalt handelt, ob ein ausreichender ausländischer Versicherungsschutz besteht und ob Familienangehörige abgesichert werden müssen.

8.1.1. Anwartschaft

Freiwillige Mitglieder können ihre Mitgliedschaft als Anwartschaftsversicherung (Anwartschaft) laufen lassen, wenn

- sie beruflich bedingt ins Ausland gehen und
- keine familienversicherten Angehörigen haben, die in Deutschland verbleiben.

Die Anwartschaft ist immer dann sinnvoll, wenn ansonsten bei der Rückkehr nach Deutschland keine Möglichkeit zur erneuten freiwilligen Versicherung bestünde. Ein Beitrittsrecht besteht nur, wenn innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung der Auslandsbeschäftigung eine Beschäftigung aufgenommen wird. Mit der Anwartschaft werden Probleme mit dem späteren Krankenversicherungsschutz vermieden. Weiterer Vorteil: Zugleich besteht automatisch auch die Pflegeversicherung. Bestimmte Leistungen der Pflegeversicherung sind von einer Vorversicherungszeit abhängig. Diese kann bei einem längeren Auslandsaufenthalt – ohne Anwartschaft – eventuell nicht erfüllt sein.

Während der Anwartschaft besteht kein Leistungsanspruch. Dies gilt auch für vorübergehende Inlandsaufenthalte (Besuch, Urlaub).

Die Beiträge für die Anwartschaft werden pauschal aus einem Zehntel der Bezugsgröße errechnet (monatliche Bezugsgröße 2006 = 2.450 EUR).

8.1.2.. Private Krankenversicherung/ Gruppenversicherung

Gerade beim Aufenthalt des Beschäftigten in Ländern mit hohen Gesundheitskosten (z.B. USA) kann für den Arbeitgeber der Abschluss einer privaten Zusatzversicherung sinnvoll sein, um die Kosten kalkulierbarer zu machen.

8.2.. Rentenversicherung

Besteht keine Versicherungspflicht in der Rentenversicherung, so gibt es die Möglichkeit der freiwilligen Rentenversicherung. Dies ist insbesondere dann zu empfehlen, wenn auch im Ausland keine Rentenversicherungsbeiträge gezahlt werden oder es sich um ein Land ohne Sozialversicherungsabkommen mit Deutschland handelt.

Durch die freiwillige Versicherung können Lücken im Versicherungsverlauf vermieden werden. Oftmals ist auch eine so genannte Pflichtversicherung auf Antrag möglich, die Vorteile beim Erhalt bereits erworbener Leistungsansprüche bietet. Nähere Informationen hierzu erhalten Sie beim Rentenversicherungsträger.

8.3. Unfallversicherung

Auch in der gesetzlichen Unfallversicherung besteht der Versicherungsschutz im Rahmen der Ausstrahlung bzw. durch die jeweiligen Sozialversicherungsabkommen fort. Ist dies einmal nicht der Fall, besteht auch hier zumeist die Möglichkeit einer Versicherung auf Antrag. Auskünfte hierzu erteilt die für das Unternehmen zuständige Berufsgenossenschaft.

8.4. Pflegeversicherung

Unterliegt der Arbeitnehmer den Rechtsvorschriften des Tätigkeitslandes, so kann er die Pflegeversicherung freiwillig fortsetzen. Zwar entstehen daraus keine unmittelbaren Leistungsansprüche, jedoch werden diese Zeiten für eine eventuell erforderliche Vorversicherungszeit angerechnet. Die Möglichkeit zur Weiterversicherung besteht jedoch nicht, wenn der Arbeit-

nehmer den Rechtsvorschriften eines EWR-Staates unterliegt.

8.5. Freiwillige Arbeitslosenversicherung

Wenn Arbeitnehmer in einem Staat, für den die EWG-Verordnung nicht anwendbar ist, eine Beschäftigung aufnehmen bzw. ausüben, können sie sich freiwillig in der Arbeitslosenversicherung weiterversichern.

Voraussetzung hierfür ist die Erfüllung einer Vorversicherungszeit und die Antragstellung innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Auslandstätigkeit. Nähere Auskünfte erteilen die Arbeitsagenturen.

9. Steuerrecht bei Auslandsbeschäftigungen

9.1. Allgemeines

Hinweis

Zum Steuerrecht können wir Ihnen hier nur allgemeine Hinweise geben. Zur Vermeidung von Rechtsnachteilen empfehlen wir Ihnen, sich unbedingt vor einem geplanten Auslandseinsatz an das für Sie zuständige Finanzamt zu wenden. Dort werden Ihnen Detailfragen und die für den konkreten Einzelfall geltenden Bestimmungen erläutert.

Die Frage, ob und in welchem Umfang der Arbeitslohn aus einer im Ausland ausgeübten Beschäftigung in Deutschland versteuert werden muss, ist in erster Linie davon abhängig, ob der Beschäftigte seinen Wohnsitz im Inland beibehält oder nicht.

9.2. Wohnsitz im Inland

Behält der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz in Deutschland, so ist er hier auch unbeschränkt steuerpflichtig. Problematisch ist, dass neben dem Wohnsitzstaat auch das Land Steuern erheben kann, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird (Tätigkeitsstaat). Zur Vermeidung der doppelten Steuerbelastung bestehen drei Möglichkeiten:

- Freistellung vom Lohnsteuerabzug im Rahmen eines Doppelbesteuerungsabkommens
- Freistellung vom Lohnsteuerabzug nach dem Auslandstätigkeitserlass
- Besteuerung unter Anrechnung der im Ausland gezahlten Lohn- bzw. Einkommenssteuern

9.2.1. Doppelbesteuerungsabkommen

Zur Vermeidung der doppelten Steuerbelastung hat die Bundesrepublik mit zahlreichen Ländern so genannte Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) geschlossen. Es handelt sich generell um bilaterale Abkommen, also Vereinbarungen zwischen zwei Staaten. Die DBA basieren zwar auf einheitlichen Grundregeln – es gibt auch ein Musterabkommen der OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) – sehen jedoch bei den einzelnen Staaten zahlreiche Ausnahmen und Sonderbestimmungen vor. Es empfiehlt sich daher, sich im Einzelfall beim zuständigen Finanzamt nach den geltenden Regelungen zu erkundigen.

Länder, mit denen zur Zeit Doppelbesteuerungsabkommen bestehen

Ägypten (VAR)	Argentinien	Australien	Bangladesch
Belgien	Bolivien	Brasilien	Bulgarien
China	Cote d'Ivoire	Dänemark	Ecuador
Estland	Finnland	Frankreich	Griechenland
Großbritannien	Indien	Indonesien	Iran
Irland	Island	Israel	Italien
Jamaika	Japan	Jugoslawien	Kanada
Kasachstan	Kenia	Korea (Republik)	Kuwait
Lettland	Liberia	Litauen	Luxemburg
Malaysia	Malta	Marokko	Mauritius
Mexiko	Mongolei	Namibia	Neuseeland
Niederlande	Norwegen	Österreich	Pakistan
Philippinen	Polen	Portugal	Rumänien
Russische Föderation	Sambia	Schweden	Schweiz
Simbabwe	Singapur	Spanien	Sri Lanka
Südafrika	Thailand	Trinidad und Tobago	Tschechoslowakei
Tunesien	Türkei	Ukraine	Ungarn
Uruguay	USA	Usbekistan	Venezuela
Vereinigte Arab. Emirate	Vietnam	Zypern	

Für alle Abkommen gilt aber der Grundsatz, dass einer der beiden Staaten auf sein Besteuerungsrecht verzichtet. Dabei werden die Einkünfte vom Finanzamt aber zumeist im Rahmen des Progressionsvorbehaltes berücksichtigt. Das bedeutet, dass die Einkünfte selbst zwar nicht besteuert, aber bei der Ermittlung des individuellen Steuersatzes berücksichtigt werden. Dadurch erhöht sich die Steuer auf die übrigen steuerpflichtigen Einkünfte.

Die meisten DBA sehen das Besteuerungsrecht aus der Beschäftigung für den Tätigkeitsstaat vor. Bei einer nur vorübergehenden Tätigkeit im Ausland (weniger als 183 Tage innerhalb des Kalenderjahres), wird das Besteuerungsrecht in der Regel dem Wohnsitzstaat zuerkannt.

9.2.2. Auslandstätigkeitserlass

Besteht kein DBA, so kommt unter Umständen eine Steuerbefreiung nach dem Auslandstätigkeitserlass in Betracht. Als begünstigte Tätigkeit nach diesem Erlass gelten Auslandstätigkeiten für ein deutsches Unternehmen im Zusammenhang mit

- der Planung, Errichtung, Einrichtung, Inbetriebnahme, Erweiterung, Instandsetzung, Modernisierung, Überwachung oder Wartung von Fabriken, Bauwerken, ortsgebundenen großen Maschinen oder ähnlichen Anlagen
- dem Einbau, der Aufstellung oder Instandsetzung sonstiger Wirtschaftsgüter
- dem Betreiben der Anlagen bis zur Übergabe an den Auftraggeber
- dem Aufsuchen oder Gewinnen von Bodenschätzen
- der Beratung ausländischer Auftraggeber oder Organisationen im Hinblick auf die genannten Vorhaben
- der deutschen öffentlichen Entwicklungshilfe im Rahmen der technischen oder finanziellen Zusammenarbeit.

Die Anwendung des Erlasses ist an weitere Voraussetzungen gebunden:

- Die Tätigkeit muss mindestens drei Monate in einem Staat ausgeübt werden, mit dem kein DBA besteht
- Der Arbeitslohn wird von einem privaten Arbeitgeber gezahlt (für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes bestehen Sonderregelungen)
- Der Arbeitslohn wird im Lohnkonto gesondert ausgewiesen
- Der Lohnsteuer-Jahresausgleich wird nicht vom Arbeitgeber durchgeführt.

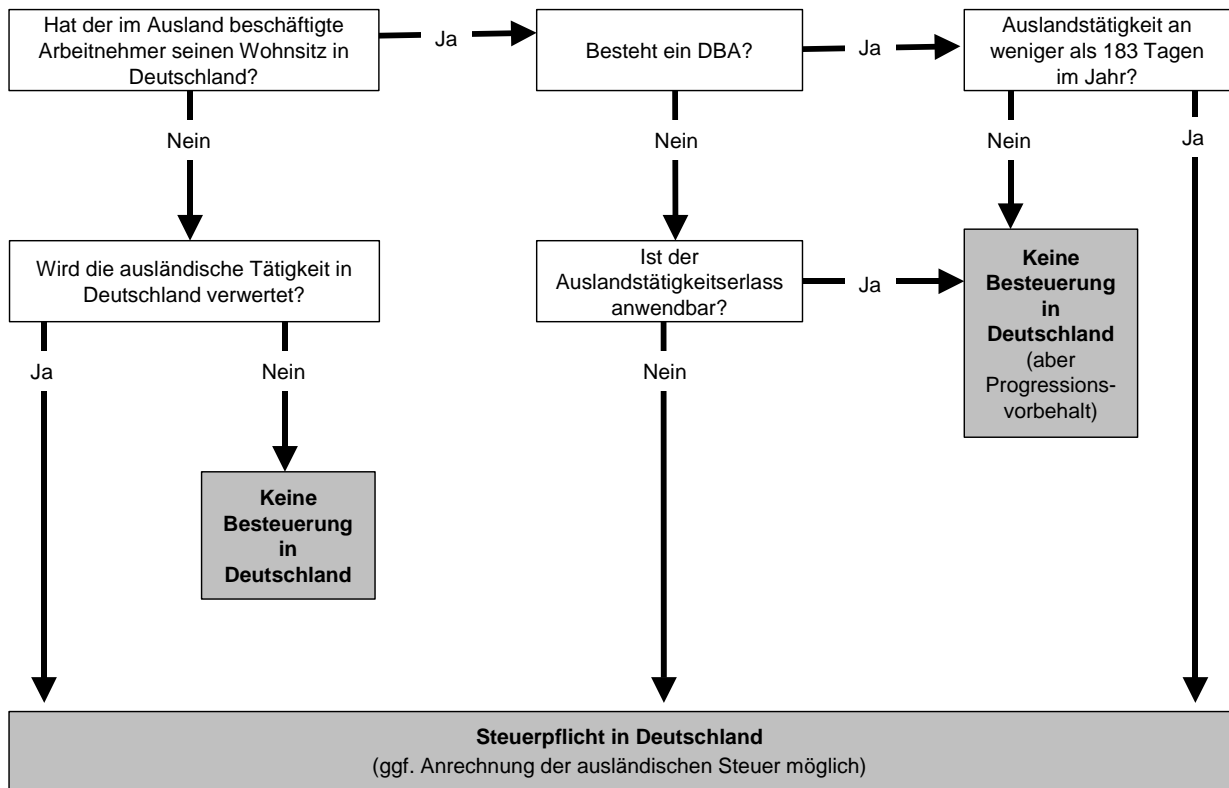
Auch beim Auslandstätigkeitserlass wird der Progressionsvorbehalt berücksichtigt. Die Anwendung des Erlasses wird vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer bei dem für den Betrieb zuständigen Finanzamt beantragt. Den vom Finanzamt ausgestellten Freistellungsbescheid nimmt der Arbeitgeber als Nachweis zu den Lohnunterlagen.

9.2.3. Anrechnung ausländischer Steuern

Können weder DBA noch der Auslandstätigkeitserlass herangezogen werden, besteht die Möglichkeit, die im Ausland gezahlten Steuern auf die Steuerpflicht anzurechnen. Dies kann aber nur im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung geschehen. Eine Berücksichtigung durch den Arbeitgeber beim Lohnsteuerabzug ist nicht möglich.

In Ausnahmefällen kann die Anrechnung der ausländischen Steuern auch als Abzug bei der Ermittlung der steuerpflichtigen Einkünfte erfolgen. Auch dies ist aber nur im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung möglich.

Abbildung 3 – Steuerpflicht bei Auslandsbeschäftigung



9.3. Wohnsitz im Ausland

Auch wenn der im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer seinen Wohnsitz ins Ausland verlegt, kommt unter Umständen eine (beschränkte) Steuerpflicht in Deutschland in Frage. Dies ist der Fall, wenn die ausländische Tätigkeit im Inland verwertet wird, der Beschäftigte also das Ergebnis seiner ausländischen Tätigkeit seinem Arbeitgeber im Inland zur Verfügung stellt. Auch hierzu gibt es aber eine Reihe von Ausnahmen und Besonderheiten.

10. Grenzgänger

Der Begriff des Grenzgängers ist im Sozialversicherungsrecht und im Steuerrecht unterschiedlich definiert. Gemeint sind grundsätzlich Arbeitnehmer, die eine Berufstätigkeit in einem Land ausüben, in einem anderen Staat wohnen und regelmäßig in ihre Wohnung zurückkehren.

10.1. Sozialversicherungsrecht

Um im Sinne der Sozialversicherung als Grenzgänger zu gelten, muss der Arbeitnehmer mindestens einmal wöchentlich in sein Wohnland zurückkehren. Da es sich nicht um den Tatbestand der Ausstrahlung handelt, gelten die jeweiligen Rechtsvorschriften des Tätigkeitslandes. Der Grenzgänger wird also bei dem jeweils zuständigen Versicherungsträger seines Tätigkeitslandes versichert.

10.2. Leistungsansprüche

Grenzgänger erhalten grundsätzlich dieselben Leistungen wie alle anderen versicherten Personenkreise. So werden z.B. auch Familienangehörige versichert, die in einem anderen Grenzland wohnen. Der Grenzgänger erhält auch eine Rente aus dem Land, in dem er gearbeitet hat.

Bei der Krankenversicherung können die Grenzgänger wählen, ob sie Sachleistungen in ihrem Wohn- oder im Tätigkeitsland beziehen möchten. Den Familienangehörigen steht dieses Wahlrecht allerdings nur in einigen Ländern zu. Ansonsten erhalten sie die Leistungen ihres Wohnlandes.

Insbesondere Arzneimittel, Brillen und Hilfsmittel können nur in dem Land bezogen werden, in dem sie verordnet worden sind.

10.3. Steuerrecht

Mit allen Nachbarstaaten hat die Bundesrepublik Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) abgeschlossen. Einige Abkommen enthalten besondere Regelungen für Grenzgänger. Im Steuerrecht sind Grenzgänger solche Arbeitnehmer, die in einem bestimmten Grenzbereich des einen Staates wohnen und im Grenzbereich des anderen Staates arbeiten. In diesen Fällen hat – anders als sonst in DBA üblich – der jeweilige Wohnstaat das Besteuerungsrecht.

Grenzgängerregelungen enthalten die Abkommen mit Belgien, Frankreich, Österreich und der Schweiz. Darin sind als Grenzbereiche für Belgien und Frankreich 20 Kilometer und für Österreich und die Schweiz 30 Kilometer festgelegt.

Liegt das Besteuerungsrecht beim Wohnstaat, so braucht der deutsche Arbeitgeber keinen Lohnsteuerabzug vorzunehmen. Voraussetzung ist eine Freistellungsbescheinigung des für den Betrieb zuständigen Finanzamtes. Diese wird auf Antrag des Arbeitnehmers ausgestellt.

Beispiel 18

Ein Arbeitnehmer wohnt in Belgien 10 Kilometer von der deutschen Grenze entfernt. Dort arbeitet er in einem Betrieb, der etwa 15 Kilometer von der deutschen Grenze entfernt liegt.

Lösung

Es handelt sich um einen Grenzgänger im Sinne des deutsch-belgischen DBA. Das Besteuerungsrecht steht damit dem Wohnstaat, also Belgien zu.

Beispiel 19

Ein Arbeitnehmer wohnt in Frankreich, 30 Kilometer von der Grenze entfernt. Er arbeitet bei einem deutschen Unternehmen, dessen Betrieb 5 Kilometer von der französischen Grenze entfernt liegt.

Lösung

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, so dass das Besteuerungsrecht bei der Bundesrepublik Deutschland liegt.

Die Grenzgängerregelung geht von einer täglichen Rückkehr in die Wohnung aus. Gelegentliche Abweichungen sind grundsätzlich unschädlich. Die Vereinbarungen mit Belgien, Frankreich und Österreich sehen hierfür bestimmte Grenzen vor. Ansonsten wechselt das Besteuerungsrecht zum Tätigkeitsstaat.

In den DBA mit Dänemark, Luxemburg, den Niederlanden, Polen, Tschechien und der Slowakei sind keine besonderen Vereinbarungen zu Grenzgängern getroffen worden. Hier gilt also das Prinzip der Besteuerung durch den Tätigkeitsstaat unter Berücksichtigung der 183-Tage-Regelung (siehe auch Steuerrecht/Doppelbesteuerungsabkommen).

Hinweis zum Arbeitsrecht

Nach dem so genannten Nachweisgesetz müssen für die meisten Beschäftigungsverhältnisse die wesentlichen Bedingungen schriftlich niedergelegt werden (Mindestinhalte). Sofern dies nicht in einem schriftlichen Arbeitsvertrag geschieht, ist eine besondere Niederschrift zu fertigen und dem Beschäftigten auszuhändigen.

Für Arbeitnehmer, die länger als einen Monat im Ausland arbeiten sollen, gelten zusätzliche Anforderungen an eine solche Niederschrift. Es müssen darin auch aufgenommen werden:

- die Dauer der Auslandstätigkeit
- die Währung, in der das Entgelt gezahlt wird
- zusätzliche mit dem Auslandsaufenthalt zusammenhängende Arbeitsentgelte und Sachleistungen
- für die Rückkehr des Arbeitnehmers getroffene Vereinbarungen

Auslands-Assistance

Exklusiv für TK-Mitglieder bieten wir die Auslands-Assistance. Dort gibt es wichtige Informationen:

- Vor der Reise z.B. über die empfohlenen Impfungen
- Bei Problemen während der Reise hilft die Auslands-Assistance dabei, einen deutsch oder englisch sprechenden Arzt zu finden, veranlasst den Versand wichtiger Medikamente und vieles mehr.

TK-Versicherte erhalten weitere Informationen unter der Tel.-Nr.: + 49 89-41901960.

Auch als Arbeitgeber können Sie die Auslands-Assistance in Anspruch nehmen, wenn Sie für einen TK-versicherten Beschäftigten Informationen einholen wollen.

Abbildung 4 – Sozialversicherung bei Auslandsbeschäftigung

