

Beschäftigung im Ausland

Inhalt

1.	Territorialprinzip	2
2.	Ausstrahlung	2
2.1	Beschäftigungsverhältnis im Inland.....	2
2.2	Begriff der Entsendung	2
2.3	Zeitliche Begrenzung der Entsendung	3
2.4	Ende der Ausstrahlung	3
2.5	Entsendung von Selbstständigen.....	4
3.	Konkurrenz der Systeme	4
4.	Entsendung in Europa	4
4.1	Allgemeines	4
4.2	Sachlicher Geltungsbereich	5
4.3	Persönlicher Geltungsbereich	5
4.4	Zeitliche Begrenzung	5
5.	Entsendung von Drittstaatsangehörigen	5
5.1	Allgemeines	5
5.2	Sachlicher Geltungsbereich	6
5.3	Zeitliche Begrenzung	6
6.	Neues elektronisches Antragsverfahren für die A1-Bescheinigung ab 2018.....	6
6.1	Entsendung in einen Abkommensstaat.....	6
6.2	Sachlicher Geltungsbereich	6
6.3	Persönlicher Geltungsbereich.....	7
6.4	Zeitliche Begrenzung	8
7.	Ausnahmevereinbarung.....	8
8.	Leistungsrecht	8
8.1	Krankenversicherung	8
8.2	Unfallversicherung	9
8.3	Rentenversicherung.....	9
8.4	Entgeltfortzahlungsversicherung.....	9
9.	Zusätzlicher Versicherungsschutz für die Auslandstätigkeit.....	9
9.1	Krankenversicherung	9
9.2	Rentenversicherung.....	10
9.3	Unfallversicherung	10
10.	Steuerrecht bei Auslandsbeschäftigungen..	10
10.1	Allgemeines	10
10.2	Wohnsitz im Inland.....	10
11.	Grenzgänger.....	12
11.1	Sozialversicherungsrecht.....	12
11.2	Leistungsansprüche.....	12
11.3	Steuerrecht	12

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

Gerade TK-Versicherte werden überdurchschnittlich häufig von ihren Unternehmen im Ausland eingesetzt. Hierbei ist eine Reihe von Besonderheiten zu beachten. Die wichtigsten Grundsätze haben wir für Sie zusammengestellt.

Ergeben sich darüber hinaus noch Fragen, stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem Fachzentrum Mitgliedschaft und Beiträge gern für Auskünfte und Beratung zur Verfügung.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

Kontakt und Hilfe

Weitere Informationen erhalten Sie

- zum Sozialversicherungsrecht in Ihrem Fachzentrum Mitgliedschaft und Beiträge und unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2032524**.
- zum Steuerrecht bei Ihrem Finanzamt.
- über Anträge auf Ausnahmevereinbarungen beim

GKV-Spitzenverband
Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA)
Pennefeldsweg 12 c
53177 Bonn

Tel. 02 28 - 95 30-0
Fax 02 28 - 95 30-600
E-Mail post@dvka.de
dvka.de

- über das jeweilige Entsendeland unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2009226**.

Bei der Beschäftigung im Ausland müssen Sie vieles beachten. Einen ersten Überblick über das komplexe Thema gibt Ihnen unser Film "Mitarbeiter entsenden" unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2030078**.

1. Territorialprinzip

In der Sozialversicherung gilt das sogenannte Territorialprinzip. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich in dem Land versichert, in dem er seine Beschäftigung ausübt. Danach sind also grundsätzlich alle Arbeitnehmer in Deutschland 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 sogenannte Ausstrahlung.

2. Ausstrahlung

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

- Der Arbeitnehmer wird im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ins Ausland entsandt.
- Die Entsendung ist entweder durch die Eigenart der Beschäftigung (zum Beispiel Projekte) oder aufgrund eines Vertrags 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.

2.1 Beschäftigungsverhältnis im Inland

Die Beschäftigung muss für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber im Ausland ausgeübt werden. Der Arbeitnehmer bleibt also organisatorisch in den Betrieb des inländischen Arbeitgebers eingegliedert. 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.

Erläuterung

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, zum Beispiel bei Hausfrauen oder Schülern.

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

Beispiel 2

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

Erläuterung

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 in Uruguay eingewandert war, wird von einem deutschen Unternehmen für ein Projekt in Uruguay eingestellt.

Erläuterung

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.

Erläuterung

Es handelt sich nicht um eine Entsendung, da der Beschäftigte nicht aus einem in Deutschland bestehenden Arbeitsverhältnis heraus entsandt wurde.

Eine Entsendung ist auch im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit oder eines Leiharbeitsverhältnisses möglich. Letzteres ist der Fall, wenn der Arbeitgeber (Verleiher) seinen Arbeitnehmer von Deutschland aus an ein ausländisches Unternehmen verleiht. 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 Ingenieur nach Nigeria, um dort einen Staudamm zu errichten.

Erläuterung

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.

Beispiel 6

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

Erläuterung

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

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.

Erläuterung

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.

Erläuterung

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

2.4.2 Rückkehr ins Inland

Kehrt der Beschäftigte auf Dauer ins Inland zurück, so endet die Entsendung. Die Entsendung wird nicht unterbrochen beziehungsweise 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.

Erläuterung

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, sodass kein deutscher Sozialversicherungsschutz besteht. Für vier Wochen jährlich kommt der Arbeitnehmer im Urlaub nach Deutschland zurück.

Erläuterung

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, sodass kein deutscher Sozialversicherungsschutz besteht. Alle zwei Jahre kommt er für drei Monate zur Schulung und Weiterbildung nach Deutschland zurück.

Erläuterung

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.

2.5 Entsendung von Selbstständigen

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

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

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

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, ist eine Reihe von Sozialversicherungsabkommen geschlossen worden, die im Rahmen des über- und zwischenstaatlichen Rechts einheitliche Regelungen vorsehen.

4. Entsendung in Europa**4.1 Allgemeines**

Die zwischenstaatlichen Regelungen können nur angewandt werden, wenn

- das entsendende Unternehmen gewöhnlich in Deutschland eine Geschäftstätigkeit ausübt (andere nennenswerte Tätigkeiten als reine Verwaltungstätigkeiten)
- und die Entsendung entweder durch die Eigenart der Beschäftigung (z. B. Projekte) oder aufgrund eines Vertrages im Voraus befristet ist.

Für die folgenden Staaten gelten die Verordnungen (EG) 883/04 und 987/09:

- | | |
|------------------|---------------|
| ▪ Belgien | ▪ Luxemburg |
| ▪ Bulgarien | ▪ Malta |
| ▪ Dänemark | ▪ Niederlande |
| ▪ Deutschland | ▪ Norwegen |
| ▪ Estland | ▪ Österreich |
| ▪ Finnland | ▪ Polen |
| ▪ Frankreich | ▪ Portugal |
| ▪ Griechenland | ▪ Rumänien |
| ▪ Großbritannien | ▪ Schweden |
| ▪ Irland | ▪ Schweiz |
| ▪ Island | ▪ Slowakei |
| ▪ Italien | ▪ Slowenien |

- Kroatien
- Lettland
- Liechtenstein
- Litauen
- Spanien
- Tschechien
- Ungarn
- Zypern (griechischer Teil)

4.2 Sachlicher Geltungsbereich

Die Bestimmungen der EG-Verordnungen gelten für:

- Arbeitslosenversicherung
- Krankenversicherung
- Pflegeversicherung
- Rentenversicherung
- Unfallversicherung

4.3 Persönlicher Geltungsbereich

Die EG-Verordnungen werden grundsätzlich angewendet auf alle Staatsangehörigen

- der EU-Staaten,
- Islands,
- Norwegens,
- Liechtensteins und
- der Schweiz und
- auf Flüchtlinge sowie auf Staatenlose.

Außerdem gelten sie grundsätzlich auch für Drittstaatsangehörige, die in einem der europäischen Staaten wohnen. In der nachfolgenden Übersicht haben wir zusammengestellt, welche Besonderheiten Sie im Einzelfall beachten müssen.

Abbildung 1 – Übersicht persönlicher Geltungsbereich

A: Bei türkischen Staatsangehörigen kommt die Anwendung des deutsch-dänischen Abkommens in Betracht. Im Einzelfall wenden Sie sich bitte an die DVKA.
 B: Liechtenstein: Für Drittstaatsangehörige greift das deutsch-liechtensteinische Abkommen.
 Island und Norwegen: Bei Drittstaatsangehörigen findet §4 SGB IV Anwendung.

Entsendung z .B. nach	Staatsangehörigkeit			
	eines EU-Staats	Islands, Liechtensteins, Norwegens	der Schweiz	eines Drittstaats (z. B. USA, Türkei)
EU-Staat (ohne Dänemark und Vereinigtes Königreich)	VO (EG) 883/04	VO (EG) 883/04	VO (EG) 883/04	VO (EG) 883/04
Dänemark	VO (EG) 883/04	VO (EG) 883/04	VO (EG) 883/04	A
Vereinigtes Königreich	VO (EG) 883/04	VO (EG) 883/04	VO (EG) 883/04	VO (EWG) 1408/71
Island, Liechtenstein, Norwegen	VO (EG) 883/04	VO (EG) 883/04	B	B
Schweiz	VO (EG) 883/04	deutsch-schweizerisches Abkommen	VO (EG) 883/04	deutsch-schweizerisches Abkommen

4.4 Zeitliche Begrenzung

Nach den EG-Verordnungen unterliegt der Beschäftigte bei einer Entsendung nur dann den Rechtsvorschriften des Entsendestaates, wenn die voraussichtliche Dauer der Entsendung 24 Monate nicht übersteigt. Auch darf durch die Entsendung nicht ein anderer Arbeitnehmer abgelöst werden.

Für die Freistellung von der Sozialversicherungspflicht im Ausland stellt die deutsche Krankenkasse einen besonderen Vordruck (A1) 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 firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2038414.

Steht von vornherein fest, dass die Entsendung länger als 24 Monate andauert, so gelten die Rechtsvorschriften des Tätigkeitsstaates. Gegebenenfalls ist eine Weitergeltung der Rechtsvorschriften des Entsendestaates aber mit Hilfe einer Ausnahmevereinbarung möglich.

Beispiel 12

Ein Arbeitnehmer wird von seinem deutschen Unternehmen nach Spanien entsandt. Die Entsendung ist auf 30 Monate angelegt.

Erläuterung

Die deutschen Rechtsvorschriften gelten nicht, da von vornherein feststeht, dass der Zeitraum von 24 Monaten überschritten wird. Gegebenenfalls ist eine Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften aber mit Hilfe einer Ausnahmevereinbarung möglich.

5. Entsendung von Drittstaatsangehörigen

5.1 Allgemeines

Bei einer Entsendung von Drittstaatsangehörigen nach Großbritannien und Nordirland gelten die Verordnungen (EWG) 1408/71 und 574/72.

Für Entsendungen in die EWR-Staaten, nach Dänemark, Island, Liechtenstein, Norwegen oder in die Schweiz sind Besonderheiten zu beachten. Diese finden Sie in Abbildung 1 auf Seite 5 aufgeschlüsselt.

5.2 Sachlicher Geltungsbereich

Die Bestimmungen der EWG-Verordnungen gelten für:

- Arbeitslosenversicherung
- Krankenversicherung
- Pflegeversicherung
- Rentenversicherung
- Unfallversicherung

5.3 Zeitliche Begrenzung

Nach den EWG-Verordnungen 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 (E101) 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 firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2038414.

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 E102). Diese Zustimmung muss vor Ablauf der ersten zwölf Monate eingeholt werden.

Beispiel 13

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

Erläuterung

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

6. Neues elektronisches Antragsverfahren für die A1-Bescheinigung ab 2018

Seit dem 1. Januar 2018 kann die A1-Bescheinigung für Arbeitnehmer über ein zertifiziertes Lohnprogramm oder eine Ausfüllhilfe elektronisch bei dem zuständigen Träger beantragt werden.

Die Rückmeldung erfolgt seit dem 1. Juli 2018 ebenfalls elektronisch. Liegen die Voraussetzungen für die Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften vor, enthält die elektronische Antwort die A1-Bescheinigung. Diese ist vom Arbeitgeber auszudrucken und dem Mitarbeiter auszuhändigen. Dieser Ausdruck ist die Originalbescheinigung.

Im Jahr 2018 konnte der Arbeitgeber zwischen elektronischem und Papierantrag wählen. Ab dem 1. Januar 2019 wird das elektronische Verfahren für alle beteiligten Stellen verpflichtend. In Ausnahmefällen werden laut den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung noch bis zum 30. Juni 2019 papiergebundene Anträge angenommen.

6.1 Entsendung in einen Abkommensstaat

Sozialversicherungsabkommen bestehen derzeit noch mit folgenden Staaten:

- | | |
|-----------------------------|--------------------|
| ▪ Albanien | ▪ Korea |
| ▪ Australien | ▪ Kosovo |
| ▪ Bosnien-Herzegowina | ▪ Marokko |
| ▪ Brasilien | ▪ Mazedonien |
| ▪ Chile | ▪ Moldau, Republik |
| ▪ China | ▪ Montenegro |
| ▪ Indien | ▪ Serbien |
| ▪ Israel | ▪ Türkei |
| ▪ Japan | ▪ Tunesien |
| ▪ Kanada und Provinz Quebec | ▪ Uruguay |
| | ▪ USA |

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 (zum Beispiel Projekte) oder aufgrund eines Vertrages im Voraus befristet ist.

6.2 Sachlicher Geltungsbereich

Anders als bei den europäischen Staaten und der Schweiz beziehen sich die bestehenden bilateralen Abkommen nicht immer auf alle Sozialversicherungszweige. Die obenstehende Abbildung 2 zeigt Ihnen, mit welchen Staaten zurzeit Sozialversicherungsabkommen bestehen und für welche Versicherungszweige sie gelten. Die Pflegeversicherung ist in den bilateralen Verträgen (Ausnahme Mazedonien) noch nicht enthalten.

Abbildung 2 – Inhalte der bilateralen Abkommen bei Entsendungen von Deutschland ins Ausland

	Krankenversicherung	Rentenversicherung	Arbeitslosenversicherung	Unfallversicherung	Anwendung deutscher Rechtsvorschriften	Begrenzung des Personenkreises ²⁾
Albanien	○	●	○	○	24 Monate	Nein ⁵⁾
Australien		●	○		48 Monate	Nein
Bosnien-Herzegowina	●	●	○	●	ohne zeitliche Begrenzung	Nein
Brasilien		●	○	●	24 Monate	Nein
Chile		●	○		36 Monate	Nein
China (Volksrepublik) ³⁾		●	●		48 Monate	Nein
Indien		●	○		48 Monate	Nein
Israel	●	●		●	ohne zeitliche Begrenzung	Nein
Japan		●	○		60 Monate	Nein
Kanada		●	○		60 Monate	Nein
Korea		●	○		24 Monate	Nein
Kosovo	●	●	○	●	ohne zeitliche Begrenzung	Nein
Marokko	● ⁴⁾	●	○	●	36 Monate	Ja ²⁾
Mazedonien	● ¹⁾	●	○	●	24 Monate	Nein
Moldau, Republik	○ ¹⁾	●	○	●	24 Monate	Nein ⁵⁾
Montenegro	●	●	○	●	ohne zeitliche Begrenzung	Nein
Philippinen		●	○		48 Monate	Nein ⁵⁾
Quebec		●	○	●	60 Monate	Nein
Serbien	●	●	○	●	ohne zeitliche Begrenzung	Nein
Türkei	●	●	○	●	ohne zeitliche Begrenzung	Nein
Tunesien	●	●		●	12 Monate	Ja ²⁾
Uruguay	○	●	○	○	24 Monate	Nein ⁵⁾
USA ⁷⁾	○ ⁶⁾	●			60 Monate	Nein

● Sachlicher Geltungsbereich des Abkommens

○ Laut Schlussprotokoll: Gelten für den/die vom sachlichen Geltungsbereich des Abkommens erfassten Versicherungszweige (●) die deutschen Rechtsvorschriften, so gelten sie für die hier markierten Versicherungszweige auch.

¹⁾ gilt auch für die Pflegeversicherung

²⁾ Begrenzung des Personenkreises auf Staatsangehörige der Abkommensländer. In Marokko und Tunesien sind Flüchtlinge und Staatenlose einbezogen.

³⁾ Ausgenommen sind die Sonderverwaltungsgebiete Hongkong, Macao und Taiwan.

⁴⁾ Sachleistungen sind nicht vorgesehen, nur Kontrolluntersuchungen zur Überwachung der Arbeitsunfähigkeit.

⁵⁾ Ausnahme: Ja, für Beschäftigte bei diplomatischen Missionen und konsularischen Vertretungen

⁶⁾ Gelten für eine in den USA beschäftigte Person die deutschen Rechtsvorschriften in der Rentenversicherung, so ist sie von der bundesstaatlichen Krankenhausversicherung für Alte und Gebrechliche ("Hospital Insurance for the Aged and Disabled" - Medicare, Part A) befreit.

⁷⁾ Das Abkommen erfasst die Bundesstaaten, den Distrikt Columbia, den Freistaat Puerto Rico, die Jungferninseln, Guam, den

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.

6.3 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.

Beispiel 14

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 zwölf Monate der Entsendung den deutschen Rechtsvorschriften. Eine Ausnahmereinbarung wurde nicht geschlossen.

Erläuterung

Das deutsch-tunesische Sozialversicherungsabkommen gilt für deutsche und tunesische Staatsangehörige in Bezug auf die Kranken-, Renten- und Unfallversicherung. Für diese Versicherungszweige gilt: Es gelten immer nur die Rechtsvorschriften eines Staates, um eine doppelte Versicherungspflicht auszuschließen.

Für die ersten zwölf Monate der Entsendung gelten deshalb ausschließlich die deutschen Kranken-, Renten- und Unfallversicherungsvorschriften. Mit Beginn des 13. Monats der Entsendung sind ausschließlich die tunesischen Kranken-, Renten- und Unfallversicherungsvorschriften anzuwenden. Eine Fortsetzung der Pflichtversicherung in der deutschen Kranken-, Renten- und Unfallversicherung aufgrund der deutschen Regelungen zur Ausstrahlung ist nicht möglich, weil das Abkommen diese Regelungen ausschließt.

Die Arbeitslosenversicherung ist dagegen nicht vom Abkommen erfasst. Für die Arbeitslosenversicherung gilt von Anfang an bis zum Ablauf der fünfjährigen Entsendung doppelte Versicherungspflicht – in Tunesien, weil der Arbeitnehmer dort beschäftigt ist, und in Deutschland aufgrund der Regelungen zur Ausstrahlung.

6.4 Zeitliche Begrenzung

Die bilateralen Abkommen sehen zumeist längere Fristen (siehe Abbildung 2, Seite 7) 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.

7. Ausnahmerevereinbarung

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

Der Antrag sollte 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 – Ausland (DVKA).

Seit dem 1. Januar 2018 kann der Arbeitgeber den Antrag auf eine Ausnahmerevereinbarung für die europäischen Abkommensstaaten elektronisch übermitteln. Wenn er die schriftliche Erklärung des Beschäftigten zu den Entgeltunterlagen nimmt und dies in dem elektronischen Antrag bestätigt, kann auf die gesonderte Übermittlung verzichtet werden.

Die Ausnahmerevereinbarung ist stets befristet. Die Mitteilung über das Zustandekommen der Ausnahmerevereinbarung wird grundsätzlich dem Arbeitgeber zugesandt. Bei Entsendung in EU-Staaten, nach Norwegen, Island, Liechtenstein, in die Schweiz und in Staaten mit bilateralem Sozialversicherungsabkommen stellt die DVKA eine Bescheinigung über die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften aus. Dies geschieht auch über den 31. Dezember 2017 hinaus weiter in Papierform. Bei Entsendungen von Drittstaatsangehörigen innerhalb der EU stellt die deutsche Krankenkasse beziehungsweise bei nicht gesetzlich Krankenversicherten der deutsche Rentenversicherungsträger nach Vorlage der Mitteilung der DVKA eine Bescheinigung aus.

Einen Mustervordruck für den Antrag auf Ausnahmerevereinbarung finden Sie im Internet unter **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2038414**.

8. Leistungsrecht

8.1 Krankenversicherung

8.1.1 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 nach § 10 SGB V, 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.

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.

Wichtig

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

8.1.2 Leistungsaushilfe bei Entsendung in einen Abkommensstaat mit bilateralem Sozialversicherungsabkommen

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 be-

treffenden 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 sogenannten Behandlungsausweis umgetauscht werden kann.

8.1.3 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 gesetzlichen Krankenversicherung besteht.

8.2 Unfallversicherung

Werden Sachleistungen wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit bei Entsendung in einen anderen europäischen Staat oder die Schweiz benötigt, wird der Anspruch durch den zuständigen deutschen Träger der Unfallversicherung mit Vordruck E123 bestätigt. Diesen erhalten Sie direkt bei den Berufsgenossenschaften. 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.

8.3 Rentenversicherung

Werden im Ausland (Europa, Schweiz und Abkommensstaaten bilateraler Sozialversicherungsabkommen) 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.

8.4 Entgeltfortzahlungsversicherung

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

8.5 Pflegeversicherung

Der Grundsatz "Pflegeversicherung folgt der Krankenversicherung" gilt auch für die ins Ausland entsandten Arbeitnehmer. Bleibt die Sozialversicherungspflicht in Deutschland bestehen und ist der

Entsante in Deutschland krankenversichert (gesetzlich oder privat), so besteht Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung.

9. Zusätzlicher Versicherungsschutz für die Auslandstätigkeit

9.1 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.

9.1.1 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. Ein 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.

Bezugsgröße 2019 (monatlich)

alte Bundesländer	3.115 EUR
neue Bundesländer	2.870 EUR

9.1.2 Private Krankenversicherung/ Gruppenversicherung

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

9.2 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 sogenannte Pflichtversicherung auf Antrag möglich, die Vorteile beim Erhalt bereits erworbener Leistungsansprüche bietet. Nähere Informationen hierzu erhalten Sie beim Rentenversicherungsträger.

9.3 Unfallversicherung

Auch in der gesetzlichen Unfallversicherung besteht der Versicherungsschutz im Rahmen der Ausstrahlung beziehungsweise 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.

9.4 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.

9.5 Versicherungsverhältnis auf Antrag in der Arbeitslosenversicherung

Arbeitnehmer, die weder in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union noch in Island, Liechtenstein, Norwegen oder der Schweiz beschäftigt sind, können sich in der Arbeitslosenversicherung weiterversichern, indem sie ein Versicherungsverhältnis auf Antrag in der Arbeitslosenversicherung begründen. Voraussetzung hierfür ist die Erfüllung einer Vorversicherungszeit und die Antragstellung innerhalb von drei Monaten nach Aufnahme der Auslandstätigkeit. Nähere Auskünfte erteilen die Arbeitsagenturen.

10. Steuerrecht bei Auslandsbeschäftigungen

10.1 Allgemeines

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.

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 beziehungsweise an eine Rechtsanwalts- oder Steuerberatungskanzlei, die sich in Auslandsbeschäftigungsfällen auskennt. Dort werden Ihnen Detailfragen und die für den konkreten Einzelfall geltenden Bestimmungen erläutert.

10.2 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- beziehungsweise Einkommenssteuern

10.2.1 Doppelbesteuerungsabkommen

Zur Vermeidung der doppelten Steuerbelastung hat die Bundesrepublik mit zahlreichen Ländern sogenannte 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.

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 (zum Beispiel weniger als 183 Tage innerhalb des Kalender- oder Steuerjahres), wird das Besteuerungsrecht in der Regel dem Wohnsitzstaat zuerkannt, wenn der Arbeitgeber nicht im Tätigkeitsstaat ansässig ist und die Vergütung von keiner Betriebsstätte im Tätigkeitsstaat wirtschaftlich getragen wird.

Eine Liste mit den aktuellen Doppelbesteuerungsabkommen finden Sie im Internet auf den Seiten des Bundesfinanzministeriums unter **bundesfinanzministerium.de**.

10.2.2 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.

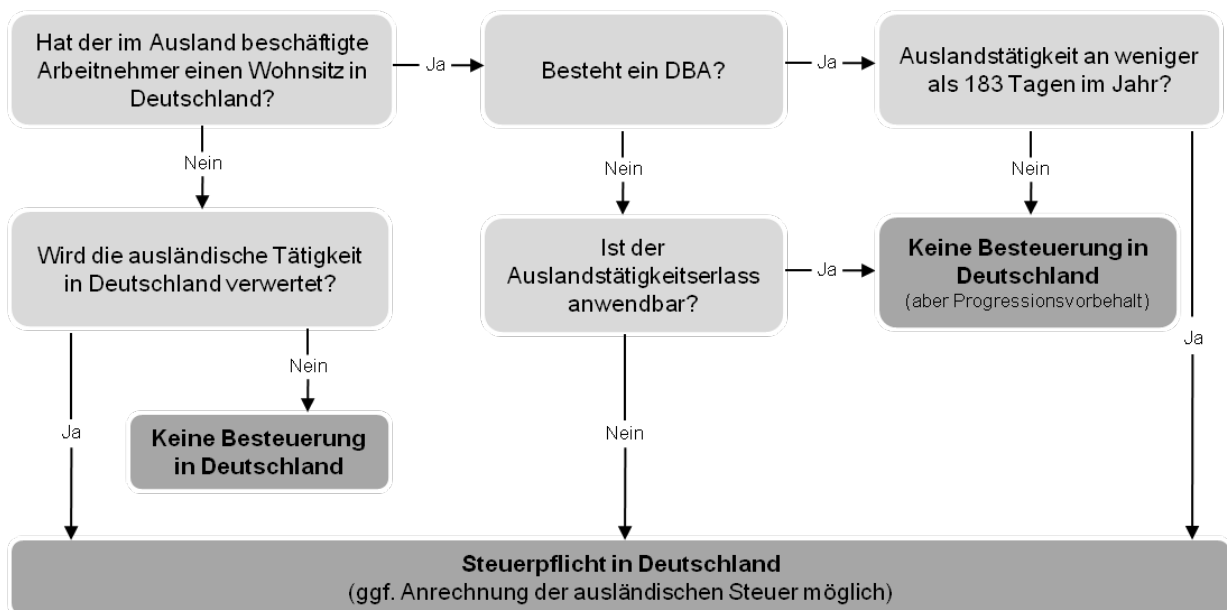
- der deutschen öffentlichen Entwicklungshilfe im Rahmen der technischen oder finanziellen Zusammenarbeit.

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.

Abbildung 3 - Steuerpflicht bei Auslandsbeschäftigten



10.2.3 Anrechnung und Abzug 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 eine Doppelbesteuerung auch durch Abzug der ausländischen Steuern bei der Ermittlung der steuerpflichtigen Einkünfte vermieden werden. Auch dies ist aber nur im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung möglich.

10.3 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 zum Beispiel 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.

11. 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 ihren Wohnstaat zurückkehren.

11.1 Sozialversicherungsrecht

Um im Sinne der Sozialversicherung als Grenzgänger zu gelten, muss der Arbeitnehmer mindestens einmal wöchentlich in seinen Wohnstaat 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.

11.2 Leistungsansprüche

Grenzgänger innerhalb des EWR und der Schweiz erhalten grundsätzlich dieselben Leistungen wie alle anderen versicherten Personenkreise. So werden zum Beispiel 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 Tätigkeitsstaat beziehen möchten. Den Familienangehörigen steht dieses Wahlrecht allerdings nur in einigen Ländern zu. Ansonsten erhalten sie die Leistungen ihres Wohnstaates.

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

11.3 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 Grenznähe des einen Staates wohnen, in Grenznähe des anderen Staates arbeiten und arbeitstäglich zu ihrer ständigen Wohnstätte zurückkehren. In diesen Fällen hat – anders als sonst in DBA üblich – der jeweilige Wohnstaat das Besteuerungsrecht.

Solche Grenzgängerregelungen enthalten die Abkommen mit Frankreich, Österreich und der Schweiz. Im Verhältnis zu Frankreich und Österreich gilt die Grenzgängerregelung für eine Grenzzone von bis zu 30 Kilometern. Im Verhältnis zur Schweiz gibt es keine Grenzzone, sodass Grenzgänger an beliebigen Orten in Deutschland und in der Schweiz arbeiten können und umgekehrt.

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.

Die Grenzgängerregelung geht von einer täglichen Rückkehr in die Wohnung aus. Gelegentliche Abweichungen sind grundsätzlich unschädlich. Die Vereinbarungen mit Frankreich, Österreich und der Schweiz sehen hierfür bestimmte Grenzen vor (45-Tage-Regelung für Frankreich und Österreich, 60-Tage-Regelung für die Schweiz). 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).

Beispiel 16

Ein Arbeitnehmer wohnt in Österreich zehn Kilometer von der deutschen Grenze entfernt. Er arbeitet in einem deutschen Betrieb, der etwa 15 Kilometer von der österreichischen Grenze entfernt liegt.

Erläuterung

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

Beispiel 17

Ein Arbeitnehmer wohnt in Frankreich, 40 Kilometer von der Grenze entfernt. Er arbeitet bei einem deutschen Unternehmen, dessen Betrieb fünf Kilometer von der französischen Grenze entfernt liegt.

Erläuterung

Es handelt sich nicht um einen Grenzgänger im Sinne des DBA, da er außerhalb des Grenzbereichs von 20 Kilometern wohnt. Damit gelten die üblichen Regelungen des DBA, sodass das Besteuerungsrecht bei der Bundesrepublik Deutschland liegt.

TK-ReiseTelefon

Exklusiv für TK-Mitglieder bieten wir das TK-ReiseTelefon. Dort gibt es wichtige Informationen:

- Mit dem kostenlosen E-Mail-Service hilft Ihnen das TK-ReiseTelefon, sich in Sachen Gesundheit auf die Reise vorzubereiten.
- Bei Problemen während der Reise hilft das TK-ReiseTelefon beispielsweise dabei, einen deutsch oder englisch sprechenden Arzt zu finden, veranlasst den Versand wichtiger Medikamente und vieles mehr.

TK-Versicherte erhalten weitere Informationen unter der Telefonnummer 040 - 85 50 60 60 70 und aus dem Ausland unter +49 40 - 85 50 60 60 70. Mehr dazu auf **tk.de (Suchnummer 2001348)**.

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

Abbildung 4 - Sozialversicherung bei Auslandsbeschäftigung nach Verordnung (EG) 883/O4 ab 1. Mai 2010

