

Beschäftigung im Ausland

Für Auslandseinsätze gelten besondere sozialversicherungsrechtliche Regeln. Hier sehen Sie, wann deutsches Recht weiter gilt, was eine Entsendung ausmacht, welche Besonderheiten in Europa bzw. in Abkommensstaaten gelten und wann A1-Bescheinigungen oder Ausnahmereinbarungen notwendig sind.

Inhaltsverzeichnis

1. Territorialprinzip und Ausnahmen	2	7. A1-Bescheinigung elektronisch beantragen	7
2. Entsendung – Voraussetzungen und Abgrenzung	2	8. Entsendung in einen Abkommensstaat	8
2.1 Weisungsrecht und Inlandsbezug	2	8.1 Sachlicher Geltungsbereich	8
2.2 Beschäftigungsverhältnis im Inland	2	8.2 Zeitliche Begrenzung der Abkommen	8
2.3 Zeitliche Begrenzung der Entsendung	3	9. Ausnahmereinbarung	8
2.4 Wann ist es keine Entsendung?	3	10. Leistungsrecht	11
2.5 Selbstständige und Leiharbeit	3	11. Zusätzlicher Versicherungsschutz während der Auslandstätigkeit	11
3. Ausstrahlung nach § 4 SGB IV	4	12. Wie wirkt sich ein Auslandseinsatz auf die Lohnsteuer aus?	11
3.1 Voraussetzungen der Ausstrahlung	4	13. Grenzgänger:innen	11
3.2 Ende der Ausstrahlung	4	14. Home-Office/Tele-Arbeit	12
3.3 Rückkehr ins Inland	4	15. Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten	12
4. Doppelversicherung vermeiden	5	16. Kontakt und Hilfe	12
5. Entsendung in Europa (EU/EWR/Schweiz, Vereinigtes Königreich)	5		
5.1 Wann europäische Regeln gelten	5	Sie möchten das Beratungsblatt (noch einmal) herunterladen? Sie finden es hier:	
5.2 Sachlicher Geltungsbereich	5	firmenkunden.tk.de , Suchnummer	
5.3 Persönlicher Geltungsbereich	5	2033350.	
5.4 Zeitliche Begrenzung innerhalb der EU	6		
5.5 Entsendung ins Vereinigte Königreich	6		
6. Entsendung von Drittstaatsangehörigen	6		

1. Territorialprinzip und Ausnahmen

In der Sozialversicherung gilt grundsätzlich das Territorialprinzip. Beschäftigte sind also in dem Land versichert, in dem sie arbeiten.

Wer in Deutschland arbeitet, ist deshalb in der Regel hier sozialversicherungspflichtig.

Ausnahmen gelten durch:

- besondere **EU-Regeln**
- **bilaterale Abkommen** zwischen Ländern
- die **Ausstrahlung** (deutsches Recht gilt im Ausland weiter)

Als Arbeitgeber müssen Sie daher vor jedem Auslandseinsatz prüfen, ob Ihre Mitarbeitenden weiter nach deutschem Sozialversicherungsrecht versichert sind.

2. Entsendung – Voraussetzungen und Abgrenzung

2.1 Weisungsrecht und Inlandsbezug

Damit ein Auslandseinsatz als Entsendung gilt, müssen die entsendeten **Beschäftigten auf Ihre Weisung** als deutscher Arbeitgeber vorübergehend im Ausland arbeiten.

Das gilt auch, wenn:

- Sie Mitarbeitende **gezielt** für einen Auslandseinsatz einstellen (z. B. für ein Projekt), diese aber vorher in Deutschland gearbeitet oder gewohnt haben.
- Personen vorher nicht beschäftigt waren (z. B. Hausfrauen, Hausmänner, Schüler:innen), aber vorher in Deutschland **gewohnt** und dort **gearbeitet** haben.

Beispiel 1: Projektstart in China

Eine Arbeitnehmerin war zuvor bei einem anderen deutschen Unternehmen beschäftigt. Ein deutsches Unternehmen stellt sie jetzt speziell für ein Projekt in China ein.

Erklärung: Das ist eine Entsendung, weil sie vorher in Deutschland gearbeitet hat und nun vorübergehend im Ausland eingesetzt wird.

2.2 Beschäftigungsverhältnis im Inland

Die Beschäftigung muss für einen Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland erfolgen.

Das bedeutet:

- Die Mitarbeitenden bleiben organisatorisch Teil des inländischen Betriebs.
- Das Weisungsrecht zu Art, Ort und Zeit der Arbeit bleibt beim deutschen Arbeitgeber.
- Der Entgeltanspruch richtet sich weiterhin gegen den inländischen Arbeitgeber.

Ein deutliches Zeichen für ein inländisches Beschäftigungsverhältnis ist, dass Sie die Entgelte weiterhin in Ihrer deutschen Lohnbuchhaltung abrechnen.

Ob in Deutschland Lohnsteuer einbehalten wird, ist dafür nicht entscheidend.

Gut zu wissen: Bei Entsendungen zu ausländischen Tochtergesellschaften oder innerhalb eines Konzerns gelten besondere Regeln. Diese Fälle sollten im Einzelfall geprüft werden.

Wichtig für Sie als Arbeitgeber:

- Halten Sie vertraglich und organisatorisch fest, dass das Beschäftigungsverhältnis in Deutschland bestehen bleibt.
- Dokumentieren Sie klar Ihr Weisungsrecht und die Lohnabrechnung in Deutschland (z. B. in den Personalunterlagen).
- Beachten Sie bei Entsendungen **innerhalb des Konzerns** die speziellen rechtlichen Anforderungen.

2.3 Zeitliche Begrenzung der Entsendung

Es ist nur dann eine Entsendung, wenn der Einsatz im Ausland **von Beginn an zeitlich befristet** ist.

Die Befristung kann:

- direkt im Arbeitsvertrag oder Entsendevertrag stehen oder
- sich aus der Aufgabe ergeben, etwa bei einem klar abgegrenzten Projekt.

Beispiel 2: Bauprojekt in Nigeria

Ein deutsches Unternehmen entsendet eine Ingenieurin nach Nigeria, um dort einen Staudamm zu bauen.

Erklärung: Das ist eine befristete Entsendung, weil der Einsatz an die Projektdauer gebunden ist. Ein genaues Enddatum muss nicht feststehen.

Beispiel 3: Zweijähriger Einsatz in Brasilien

Ein deutsches Unternehmen entsendet eine Mitarbeiterin nach Brasilien. Der Vertrag sieht eine auf 2 Jahre befristete Tätigkeit in Brasilien vor.

Erklärung: Das ist eine befristete Entsendung, weil der Auslandsaufenthalt von Anfang an zeitlich begrenzt ist.

Gut zu wissen: Eine feste maximale Dauer gibt es nicht – auch mehrjährige Entsendungen sind möglich, solange der vorübergehende Charakter des Einsatzes erkennbar bleibt.

Das sollten Sie regeln:

- Halten Sie im Arbeitsvertrag oder im **Entsendevertrag** fest, dass der Auslandseinsatz befristet ist.
- Auch wenn das genaue Enddatum noch offen ist, sollte klar sein, dass der Einsatz nur vorübergehend ist.

2.4 Wann ist es keine Entsendung?

Es ist keine Entsendung, wenn Beschäftigte **dauerhaft** im Ausland leben und **dort** direkt für ein deutsches Unternehmen eingestellt werden.

Beispiel 4: Langjähriger Aufenthalt in Uruguay

Ein Arbeitnehmer lebt und arbeitet seit Jahren in Uruguay. Ein deutsches Unternehmen stellt ihn für ein Projekt in Uruguay ein.

Erklärung: Das ist **keine** Entsendung, weil er nicht aus einem deutschen Beschäftigungsverhältnis heraus ins Ausland geht.

Beispiel 5: Einstellung direkt aus dem Ausland

Ein deutsches Unternehmen stellt einen Beschäftigten mit portugiesischer Staatsangehörigkeit direkt aus Portugal für ein Projekt in Kanada ein.

Erklärung: Dies ist **keine** Entsendung, weil der Einsatz nicht von Deutschland aus erfolgt.

2.5 Selbstständige und Leiharbeit

Auch bei selbstständiger Tätigkeit oder in der Leiharbeit ist eine Entsendung möglich.

In der **Arbeitnehmerüberlassung** verleiht ein deutscher Arbeitgeber Mitarbeitende an ein ausländisches Unternehmen.

Dafür brauchen Arbeitgeber eine gültige Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Für selbstständige Personen gelten grundsätzlich dieselben Regeln wie für Beschäftigte.

Zusätzlich wichtig ist:

- Die selbstständige Person arbeitet normalerweise in Deutschland und behält dort ihre betriebliche Struktur.
- Die selbstständige Tätigkeit bestand bereits **mindestens 2 Monate** vor dem Auslands-einsatz in Deutschland.
- Die Tätigkeit im Ausland ist der Tätigkeit in

Deutschland ähnlich.

- Vor der Entsendung galt bereits deutsches Recht.

Das sollten Sie vor jedem Auslandseinsatz prüfen:

- Besteht eine Entsendung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn?
- Gab es **vor** dem Auslandseinsatz einen Bezug zu Deutschland – etwa durch den Wohnsitz oder eine Beschäftigung?
- Welche Folgen hat der Einsatz für die Sozialversicherungspflicht in Deutschland und im Einsatzland?

Besonderheiten bei Abkommensstaaten

Für einige Staaten bestehen **Sozialversicherungsabkommen** mit Deutschland.

Bei Entsendungen selbstständiger Personen in diese Abkommensstaaten können andere Voraussetzungen gelten als in der EU/EWR und der Schweiz.

In diesen Fällen prüfen die zuständigen Stellen (**DVKA** oder **Deutsche Rentenversicherung**), ob und in welchem Umfang weiterhin deutsches Sozialversicherungsrecht gilt.

Mehr Infos zu den Zuständigkeiten finden Sie in unserem Artikel: **Pflicht seit 2026: Entsendebescheinigungen für Abkommensländer digital beantragen – so geht's**

3. Ausstrahlung nach § 4 SGB IV

3.1 Voraussetzungen der Ausstrahlung

Deutsches Recht strahlt während eines Auslandseinsatzes aus, wenn u. a. diese beiden Voraussetzungen erfüllt sind:

- Ihre Mitarbeitenden bleiben während des Auslandseinsatzes in einem **bestehenden Beschäftigungsverhältnis in Deutschland**.
- Die Zeit im Ausland ist von Anfang an

zeitlich befristet (z. B. für ein Projekt).

Mehr Infos zum Thema **Entsendung** und zur **Ausstrahlung** nach **§ 4 SGB IV** finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2033276**.

3.2 Ende der Ausstrahlung

Die Ausstrahlung **endet**, wenn Folgendes eintritt:

- Der Beschäftigungsort liegt weiterhin im Ausland, die Person wechselt aber zu einem anderen Arbeitgeber im Ausland.
- Der Beschäftigungsort wird dauerhaft vom Ausland ins Inland verlegt.
- Aus einer ursprünglich befristeten Auslandsbeschäftigung wird in eine unbefristete Tätigkeit im Ausland.

3.3 Rückkehr ins Inland

Keht eine entsandte Person **dauerhaft** nach Deutschland zurück, endet die Entsendung.

Kurzfristige Aufenthalte in Deutschland unterbrechen die Entsendung dagegen nicht, wenn sie nur vorübergehend sind, zum Beispiel für Urlaub, Schulung oder Berichterstattung.

Wichtig: Der kurzfristige Aufenthalt in Deutschland sollte grundsätzlich **nicht länger als 2 Monate** dauern.

Beispiel 6: Kurzaufenthalte während eines längeren Einsatzes

Ein Arbeitnehmer wird für 2 Jahre nach Bolivien entsandt. In dieser Zeit kommt er jedes Jahr für 4 Wochen Urlaub und je 2 einwöchige Aufenthalte zur Schulungs- und Berichterstattungsaufenthalte nach Deutschland zurück.

Erklärung: Die Entsendung bleibt bestehen, weil die Aufenthalte in Deutschland nur kurzzeitig sind.

Gut zu wissen: Diese Regel ist vor allem bei **unbefristeten** Entsendungen wichtig. Kommt die Person kurzzeitig nach Deutschland zurück und arbeitet hier bis zu 2 Monate, entsteht keine neue Versicherungspflicht.

4. Doppelversicherung vermeiden

Auch wenn die deutsche Sozialversicherungspflicht weiter gilt, kann die entsandte Person gleichzeitig dem System des Einsatzstaates unterliegen.

Dann drohen Sozialversicherungsbeiträge in 2 Staaten.

Um das zu vermeiden, gibt es verschiedene **Sozialversicherungsabkommen**. Diese legen fest, welches Recht im Einzelfall gilt und sollen Doppelversicherungen verhindern.

5. Entsendung in Europa (EU/EWR/Schweiz, Vereinigtes Königreich)

5.1 Wann europäische Regeln gelten

Die europäischen Regelungen gelten, wenn:

- Ein Unternehmen in Deutschland tatsächlich eine Geschäftstätigkeit hat und nicht nur verwaltet.
- Der Auslandseinsatz von Anfang an befristet ist – entweder wegen der Art der Tätigkeit (z. B. Projektarbeit) oder durch eine vertragliche Vereinbarung.

Die Verordnungen (EG) 883/04 und 987/09 gelten für folgende Staaten:

- | | |
|---------------|---------------|
| ▪ Belgien | ▪ Niederlande |
| ▪ Bulgarien | ▪ Norwegen |
| ▪ Dänemark | ▪ Österreich |
| ▪ Deutschland | ▪ Polen |
| ▪ Estland | ▪ Portugal |
| ▪ Finnland | ▪ Rumänien |

- | | |
|-----------------|------------------------------------|
| ▪ Frankreich | ▪ Schweden |
| ▪ Griechenland | ▪ Schweiz |
| ▪ Irland | ▪ Slowakei |
| ▪ Island | ▪ Slowenien |
| ▪ Italien | ▪ Spanien |
| ▪ Kroatien | ▪ Tschechien |
| ▪ Lettland | ▪ Ungarn |
| ▪ Liechtenstein | ▪ Vereinigtes
Königreich |
| ▪ Litauen | ▪ Zypern
(griechischer
Teil) |
| ▪ Luxemburg | |
| ▪ Malta | |

5.2 Sachlicher Geltungsbereich

Die Verordnungen decken diese Bereiche ab:

- Arbeitslosenversicherung
- Krankenversicherung
- Pflegeversicherung
- Rentenversicherung
- Unfallversicherung

5.3 Persönlicher Geltungsbereich

Die EG-Verordnungen gelten grundsätzlich für Staatsangehörige aus:

- EU-Staaten
- Island
- Norwegen
- Liechtenstein
- der Schweiz

Gut zu wissen: Die Verordnungen gelten auch für **Flüchtlinge** und **Staatenlose**.

Grundsätzlich gelten sie auch für **Drittstaatsangehörige**, die in einem der genannten Staaten wohnen.

In **Abbildung 1 (Seite 7)** finden Sie Besonderheiten, die im Einzelfall wichtig sind.

5.4 Zeitliche Begrenzung innerhalb der EU

Nach den EG-Verordnungen bleibt die entsandte Person im Recht des Entsendestaats, wenn der Einsatz voraussichtlich **höchstens 24 Monate dauert** und keine andere Person im Einsatzstaat ersetzt.

Für die Freistellung von der Sozialversicherungspflicht im Ausland brauchen Ihre Mitarbeitenden eine **A1-Bescheinigung**.

Für **gesetzlich Versicherte** stellt sie die Krankenkasse aus. Für Beschäftigte **ohne** gesetzliche Krankenversicherung der zuständige Rentenversicherungsträger.

Ist von Anfang an klar, dass der Einsatz **länger als 24 Monate** dauert, gilt grundsätzlich das Recht des Tätigkeitsstaates.

In bestimmten Fällen hilft dann eine **Ausnahmevereinbarung**: Sie sorgt dafür, dass deutsches Recht auch bei längeren Entsendungen weiter gilt.

Mehr Infos zur Ausnahmevereinbarung finden Sie unter **Punkt 8**.

Beispiel 7: Längerer Einsatz in Spanien

Eine Arbeitnehmerin wird von einem deutschen Unternehmen nach Spanien entsandt. Der Einsatz für 30 Monate geplant.

Erklärung: Es gilt **kein** deutsches Recht mehr, weil die 24-Monats-Grenze überschritten wird. Eine Ausnahmevereinbarung kann im Einzelfall eine Verlängerung ermöglichen.

5.5 Entsendung ins Vereinigte Königreich

Für befristete Auslandseinsätze ins Vereinigte Königreich gelten die Regelungen des EU-UK-Handels- und Kooperationsabkommens (TCA).

Nach Angaben der DVKA entsprechen sie bei zeitlich befristeten Einsätzen weitgehend den Regeln der Verordnung (EG) 883/2004.

Das bedeutet: Wenn die Voraussetzungen zur Entsendung erfüllt sind, kann deutsches Sozialversicherungsrecht während der Entsendung weiterhin gelten.

Dafür sollte vorab eine **A1-Bescheinigung** beim zuständigen Sozialversicherungsträger beantragt werden – wie bei anderen Staaten mit A1-Pflicht auch.

Mehr Infos

- **Sozialversicherung und Rahmenbedingungen:** Einen kompakten Überblick zu Sozialversicherung, A1-Bescheinigung und weiteren Grundlagen finden Sie in der Länderübersicht A-Z: **Großbritannien**
- **Praxis bei Geschäftsreisen:** Konkrete Hinweise zu Einreise, ETA, Visumpflicht und Geschäftsreisen nach Großbritannien lesen Sie im Artikel **Vereinigtes Königreich: Erleichterungen für Geschäftsreisende**.
- **Austrittsabkommen und Infos zur Entsendung:** Auf der Seite der DVKA finden Sie wichtige Infos zur Entsendung ins Vereinigte Königreich sowie das komplette Austrittsabkommen: **dvka.de/de/informationen/brexit**.

6. Entsendung von Drittstaatsangehörigen

Bei Entsendungen in das Vereinigte Königreich, nach Dänemark, Island, Liechtenstein, Norwegen oder in die Schweiz gelten für Drittstaatsangehörige besondere Regelungen.

Abbildung 1 (auf der nächsten Seite) zeigt:

- In welchen Kombinationen aus Staatsangehörigkeit und Einsatzstaat der persönliche Geltungsbereich der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 erfüllt ist.
- Wann Sie eine A1-Bescheinigung nach Artikel 12 Absatz 2 VO (EG) Nr. 883/2004 beantragen können.

Abbildung 1 – Entsendung von Drittstaatsangehörigen: Erfüllung des persönlichen Geltungsbereichs der Verordnung (EG) Nr. 883/2004

Wo wird die Beschäftigung ausgeübt?	Staatsangehörigkeit der entsandten Person				Staatenlose Mitarbeitende
	EU Staat	Island, Liechtenstein, Norwegen	Schweiz	Drittstaat (z. B. USA, Türkei)	
EU-Staat (ohne Dänemark)	erfüllt	erfüllt	erfüllt	erfüllt	erfüllt
Vereinigtes Königreich	erfüllt	erfüllt	erfüllt	1	erfüllt
Dänemark	erfüllt	erfüllt	erfüllt	2	erfüllt
Schweiz	erfüllt	3	erfüllt	3	erfüllt
Island, Liechtenstein, Norwegen	erfüllt	erfüllt	4	4	erfüllt

1 Für Drittstaatsangehörige gilt § 4 SGB IV; bei türkischer Staatsangehörigkeit kann das deutsch-dänische Abkommen greifen.

2 Für Drittstaatsangehörige gilt in der Schweiz das deutsch-schweizerische Abkommen (Bescheinigung CH1).

3 Für Drittstaatsangehörige gilt in Liechtenstein das deutsch-liechtensteinische Abkommen (A1-Bescheinigung).

4 Für Drittstaatsangehörige in Island und Norwegen greift § 4 SGB IV.

Wichtig: Prüfen Sie bei Drittstaatsangehörigen, ob das Austrittsabkommen oder das Handels- und Kooperationsabkommen (HKA) gilt. (siehe **Punkt 5.5**). In komplexen Fällen – vor allem mit Fällen zum Vereinigten Königreich oder zu speziellen Abkommen – sollte die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) einbezogen werden.

7. A1-Bescheinigung elektronisch beantragen

Arbeitgeber beantragen die A1-Bescheinigung **elektronisch** beim zuständigen Sozialversicherungsträger – entweder über ein zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm

oder über eine Ausfüllhilfe wie das **SV-Meldeportal**.

Der Träger prüft die Voraussetzungen und schickt eine Rückmeldung (elektronisch).

Gut zu wissen: Die Bescheinigung kann ausgedruckt und an die Mitarbeitenden weitergegeben werden; der Ausdruck gilt als Original.

Bei Selbstständigen gilt: Auch hier wird der Antrag **elektronisch** gestellt.

Mehr Infos zum Thema A1-Bescheinigung finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2038394**.

8. Entsendung in einen Abkommensstaat

Neben den multilateralen Sozialversicherungsabkommen mit der EU und den EWR-Staaten gibt es bilaterale Sozialversicherungsabkommen mit weiteren Staaten. Auf der nächsten Seite sehen Sie eine Übersicht der Abkommenstaaten und der jeweils betroffenen SV-Zweige (**Abbildung 2**).

Für Entsendungen in einen Abkommensstaat gelten grundsätzlich dieselben Voraussetzungen wie bei der Ausstrahlung:

- Die Beschäftigten bleiben in einem in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnis.
- Der Auslandseinsatz ist von Beginn an befristet.

8.1 Sachlicher Geltungsbereich

Anders als in der EU und der Schweiz decken bilaterale Abkommen nicht immer **alle** Zweige der Sozialversicherung ab.

Dadurch kann es in einzelnen Zweigen zu Doppelversicherung kommen. Je nach Abkommen sind zum Beispiel Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- oder Unfallversicherung betroffen.

Das bedeutet: Die entsandte Person ist gleichzeitig nach deutschem und nach ausländischem Recht versichert.

Auf der **nächsten Seite (Abbildung 2)** sehen Sie, mit welchen Staaten aktuell Sozialversicherungsabkommen bestehen, für welche Versicherungszweige sie gelten und ob eine maximale Entsendedauer festgelegt wurde.

8.2 Zeitliche Begrenzung der Abkommen

Viele bilaterale Abkommen erlauben längere Entsendedauern als die europäischen Regeln. Wenn ein Abkommen **keine** maximale Entsendedauer vorgibt, sollte sich aus der Aufgabe oder dem Vertrag klar ergeben, dass der

Einsatz **nicht dauerhaft** geplant ist.

9. Ausnahmevereinbarung

Wenn die EG-Verordnungen oder bilateralen Abkommen nicht greifen, kann eine Ausnahmevereinbarung sinnvoll sein. Das gilt zum Beispiel, wenn die Höchstdauer überschritten wird oder die regulären Zuständigkeitsregeln in der Praxis kaum umsetzbar wären.

Wichtig: Stellen Sie den Antrag auf eine **Ausnahmevereinbarung möglichst früh** – idealerweise **vor Beginn** des Auslandseinsatzes.

Zuständig ist in Deutschland die **DVKA** (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland). Bei Entsendungen in EU-Staaten, nach Norwegen, Island, Liechtenstein, in die Schweiz und in Staaten mit einem bilateralen Sozialversicherungsabkommen stellt die DVKA eine Bescheinigung über die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften aus.

Bei Entsendungen von **Drittstaatsangehörigen innerhalb der EU** stellt nach der Mitteilung der DVKA die deutsche Krankenkasse – oder bei nicht gesetzlich Krankenversicherten der zuständige Rentenversicherungsträger – diese Bescheinigung aus.

Gut zu wissen: Eine Ausnahmevereinbarung gilt immer nur für einen **begrenzten** Zeitraum.

Arbeitgeber und Beschäftigte stellen den Antrag **gemeinsam** – entweder über das **SV-Meldeportal** oder ein **zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm**. Nutzen Sie hierfür diesen Datensatz: **SVA-Antrag Ausnahmevereinbarung**. Die DVKA schickt die Mitteilung über die getroffene Vereinbarung in der Regel **an den Arbeitgeber**.

Wichtig: Verlängern Sie bestehende Ausnahmevereinbarungen rechtzeitig **vor Ablauf** des bisherigen Zeitraums.

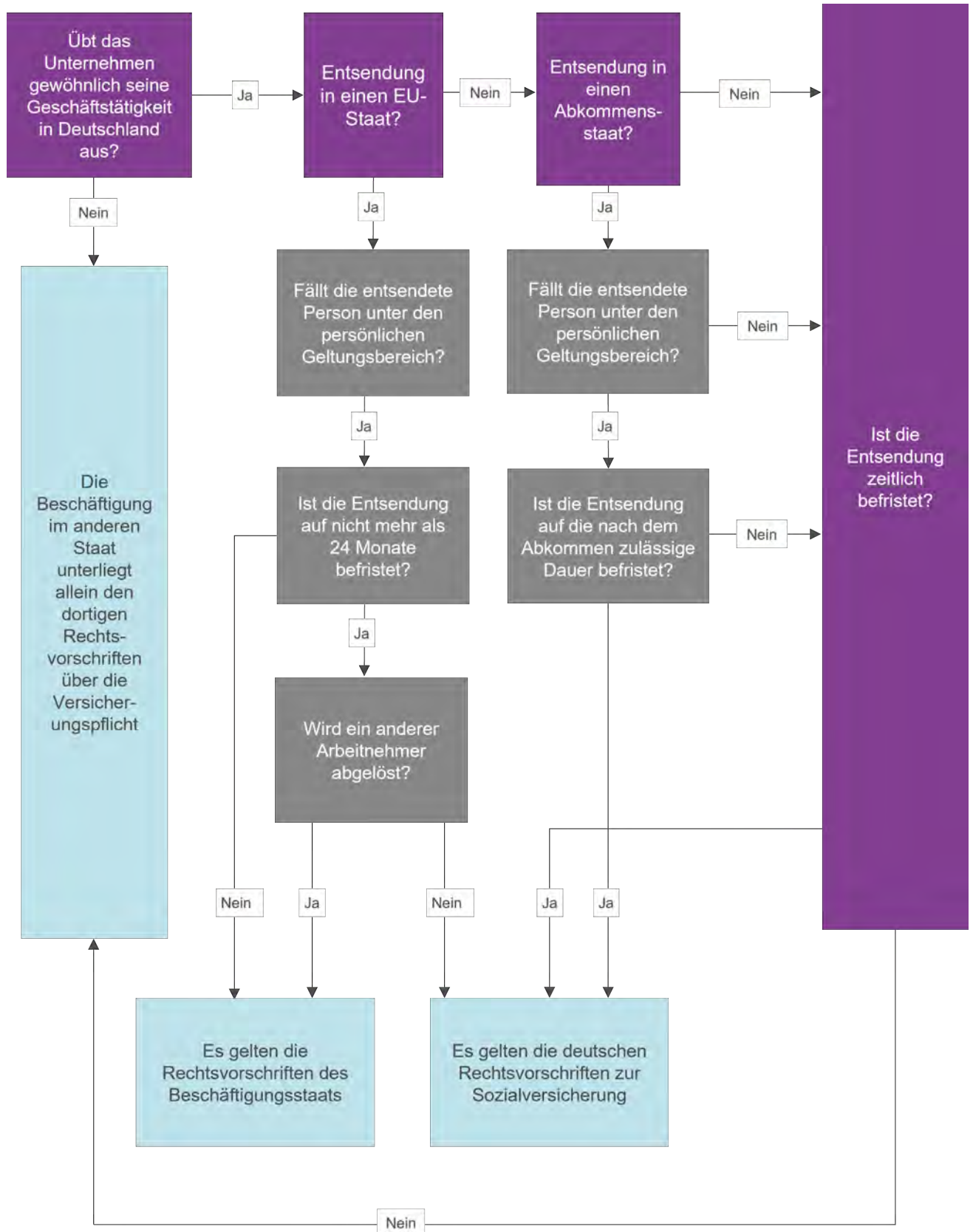
Abbildung 2 – Sozialversicherungszweige und maximale Entsendedauer in den bilateralen Abkommen

Land	SV-Zweige	Entsendedauer (max.)
Albanien	KV, PV, RV, AV, UV	24 Zeitmonate
Australien	RV, AV	48 Kalendermonate
Bosnien-Herzegowina	KV, RV, AV, UV	keine Begrenzung
Brasilien	RV, AV, UV	24 Kalendermonate
Chile	RV, AV	36 Kalendermonate
China ¹	RV, AV	48 Kalendermonate
Indien	RV, AV	48 Kalendermonate
Israel	KV, RV, UV	keine Begrenzung
Japan	RV, AV	60 Kalendermonate
Kanada	RV, AV	60 Kalendermonate
Korea (Republik Korea, Südkorea)	RV, AV	24 Kalendermonate
Kosovo	KV, RV, AV, UV	keine Begrenzung
Marokko	KV, RV, AV, UV	36 Kalendermonate
Montenegro	KV, RV, AV, UV	keine Begrenzung
Nordmazedonien	KV, PV, RV, AV, UV	24 Kalendermonate
Philippinen	RV, AV	48 Kalendermonate
Quebec	RV, AV, UV	60 Kalendermonate
Republik Moldau	KV, PV, RV, AV, UV	24 Zeitmonate
Serbien	KV, RV, AV, UV	keine Begrenzung
Türkei	KV, RV, AV, UV	keine Begrenzung
Tunesien	KV, RV, UV	12 Kalendermonate
Uruguay	KV, PV, RV, AV, UV	24 Zeitmonate
USA ²	RV	60 Zeitmonate

¹ Ausgenommen sind die Sonderverwaltungsgebiete Hongkong, Macao und Taiwan.

² Das Abkommen erfasst die Bundesstaaten, den Distrikt Columbia, den Freistaat Puerto Rico, die Jungferninseln, Guam, den Bund der Nördlichen Marianen und Amerikanisch-Samoa.

Abbildung 3 – Sozialversicherung bei Auslandsbeschäftigung: Entscheidungsweg zum anwendbaren Recht nach Verordnung (EG) Nr. 883/2004



10. Leistungsrecht

Mitarbeitende, die im Ausland arbeiten, haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Leistungen, die ihnen von ihrer deutschen Krankenkasse zustehen.

Das gilt auch für familienversicherte Angehörige nach **§ 10 SGB V**, wenn sie die beschäftigte Person ins Ausland begleiten oder sie dort besuchen.

Der Anspruch bezieht sich auf die Art der Leistungen – auch wenn die Behandlungskosten im Ausland deutlich höher sind als in Deutschland.

Die Krankenkasse erstattet dem Arbeitgeber die von ihm verauslagten Kosten in der Höhe, in der sie in Deutschland angefallen wären.

Wenn entsandte Mitarbeitende trotz bestehender Leistungsansprüche nach einem Abkommen **privatärztlich** behandelt werden, kann die Krankenkasse auch diese Kosten erstatten – vorausgesetzt, dass sie auch bei einer Behandlung in Deutschland entstanden wären.

Wichtig: Die Krankenkasse erstattet die Kosten in der Regel direkt an den Arbeitgeber. Dafür braucht sie detaillierte Rechnungen, mit denen sich die in Deutschland üblichen Kosten ermitteln lassen.

11. Zusätzlicher Versicherungsschutz während der Auslandstätigkeit

In Ländern mit sehr hohen Gesundheitskosten (z. B. in den USA) kann es für Arbeitgeber sinnvoll sein, eine private Krankenzusatzversicherung für entsandte Mitarbeitende abzuschließen.

So lassen sich hohe Behandlungskosten besser kalkulieren und finanzielle Risiken für das Unternehmen reduzieren.

Mehr Infos zum Thema finden Sie in diesen Artikeln:

- **Freiwillige Weiterversicherung bei Auslandseinsätzen**
- **Welche freiwilligen gesetzlichen Absicherungen in Deutschland sind für die Zeit der Entsendung möglich?**

12. Wie wirkt sich ein Auslandseinsatz auf die Lohnsteuer aus?

Wie der Arbeitslohn aus einem Auslandseinsatz in Deutschland besteuert wird, hängt vor allem davon ab, ob Ihre Mitarbeitenden ihren Wohnsitz in Deutschland behalten oder ins Ausland verlegen.

Wichtig: Wir können zum Steuerrecht **nur allgemeine Infos** geben. Um Rechtsnachteile zu vermeiden, sollten Sie sich vor einem geplanten Auslandseinsatz an Ihr zuständiges Finanzamt oder eine Rechtsanwalts- oder Steuerberatungskanzlei mit Erfahrung in Auslandsbeschäftigungen wenden.

13. Grenzgänger:innen

Der Begriff Grenzgänger:in ist im Sozialversicherungsrecht und im Steuerrecht unterschiedlich definiert. Gemeint sind in der Regel Beschäftigte, die in einem Staat arbeiten, in einem anderen Staat wohnen und regelmäßig in ihren Wohnstaat zurückkehren.

Weitere Infos zum Thema finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2101334**.

14. Home-Office/Tele-Arbeit

Grundsätzlich folgt die versicherungsrechtliche Beurteilung dem **Territorialprinzip**.

Das bedeutet: In der Regel besteht Versicherungspflicht in dem Staat, in dem der Home-Office-Arbeitsplatz liegt.

Da für das anwendbare Sozialversicherungsrecht der **physische Arbeitsort** entscheidend ist, kann Arbeit im Home-Office oder in Form von Tele-Arbeit vom Wohnsitz aus zu einem Wechsel des Sozialversicherungsrechts führen.

Mehr Infos zum Berechnen des Tele-Arbeitsanteils und zum passenden Antrag finden Sie unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2096060**.

15. Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten

Arbeitet eine Person regelmäßig in 2 oder mehr Staaten, spricht das für eine gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten.

Voraussetzung hierfür ist:

- Die Tätigkeit wird an **mindestens einem Tag im Monat** ausgeübt.
- Oder sie wird an **mindestens 5 Tagen im Quartal** ausgeübt.

Das gilt sowohl für Beschäftigte als auch für Selbstständige.

Wichtig: Die DVKA prüft die Voraussetzungen und stellt die A1-Bescheinigung aus. Mehr Infos sowie die Anträge finden Sie unter dvka.de.

16. Kontakt und Hilfe

- Infos zum SV-Recht bei internationalen Einsätzen finden Sie unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2032524**. Außerdem unterstützt Sie bei Fragen das Fachzentrum Mitgliedschaft und Beiträge.
- Steuerrechtliche Fragen klären Sie am besten direkt mit Ihrem Finanzamt.
- **Ausnahmevereinbarungen** und die Prüfung einer **Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten** beantragen Sie 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
Mail post@dvka.de
dvka.de
- Infos zum jeweiligen Entsendeland finden Sie in unserer **Länderübersicht** unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2034096**.
- Sehen Sie das Wichtigste zum Thema Entsendung in nur **4 Minuten** im Film „Mitarbeitende ins Ausland entsenden“: firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2030078**.