



TK
Die
Techniker

Auslands- beschäftigung

Fachinformation für Firmenkunden 2026

Auslandsbeschäftigung

Fachinformation



Sozialversicherungsrecht bei Entsendung

Unter bestimmten Voraussetzungen bleibt auch bei einer vorübergehenden Tätigkeit im Ausland das deutsche Sozialversicherungsrecht maßgebend – aber nicht immer.

Seite 6

Vorwort

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland war lange Zeit ein Thema, das primär große Unternehmen betraf. Inzwischen hat sich das Bild jedoch gewandelt. Bedingt durch die Öffnung des Europäischen Marktes und die fortschreitende Globalisierung, sehen sich auch kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) zunehmend mit den Herausforderungen internationaler Mitarbeiterereinsätze konfrontiert.

Immer mehr KMU erwirtschaften einen beachtlichen Teil ihres Umsatzes durch Aktivitäten im Ausland. Dies erfordert in vielen Fällen die vorübergehende Entsendung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Deutschland in die ganze Welt. Mit diesen Auslandseinsätzen gehen jedoch zahlreiche Fragen rund um den Versicherungsschutz und die steuerliche Behandlung einher. Bleibt die deutsche Sozialversicherung bestehen? Wann kommt es zu einer doppelten Versicherung im In- und Ausland? Welche steuerrechtlichen Auswirkungen hat eine vorübergehende Auslandstätigkeit für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Diese und weitere Fragen müssen im Vorfeld einer Entsendung sorgfältig geprüft und geklärt werden. Nicht ohne Grund gilt das Thema „internationale Beschäftigung“ als die „Königsklasse“ des Personalmanagements.

Mit diesen Fachinformationen möchte die TK Sie dabei unterstützen, Entsendungen rechtssicher umzusetzen. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der zunehmenden Bedeutung von Homeoffice und Remote-Working im Ausland. Innerhalb der EU gibt es hier für einige Staaten spezifische Regelungen hinsichtlich der Zuständigkeit für die Sozialversicherung, denen wir einen eigenen Abschnitt gewidmet haben.

Wir wünschen Ihnen eine erfolgreiche und informative Veranstaltung!

Ihr TK-Firmenkundenservice

Fachinformation für Firmenkunden 2026 Auslandsbeschäftigung Herausgeber: Techniker Krankenkasse, Unternehmenszentrale, Bereich Mitgliedschaft und Beiträge, Firmenkundenservice, Armin Michehl. Inhalt: MBO Verlag GmbH, Münster

© **Techniker Krankenkasse.** Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Einwilligung der TK. Die enthaltenen Informationen wurden sorgfältig recherchiert. Für eventuelle Änderungen oder Irrtümer können wir keine Gewähr übernehmen. Stand: April 2026

Special Homeoffice und Workation

Für Homeoffice im Ausland gelten besondere rechtliche Bedingungen, die Arbeitgeber und -nehmer berücksichtigen müssen.

Seite 82



Inhalt

| | | | | | |
|----------|----------|---|------------|----------|---|
| 6 | 1 | Sozialversicherungsrecht bei Entsendung | | | |
| 9 | 1.1 | Territorialprinzip | 51 | 1.13 | Beschäftigung in mehreren EWR-Staaten |
| 11 | 1.2 | Ausstrahlung | 55 | 1.14 | Sonderfall Großbritannien |
| 11 | 1.2.1 | Voraussetzungen | 59 | 1.15 | Entsenderichtlinie/Nachweisgesetz |
| 11 | 1.2.2 | Indizien für ein Beschäftigungsverhältnis in Deutschland | 61 | 1.16 | Entsendung in Abkommensstaaten |
| 11 | 1.2.3 | Entsendung innerhalb verbundener Unternehmen | 61 | 1.16.1 | Bestehende Abkommen |
| 13 | 1.2.4 | Ende der Ausstrahlung | 65 | 1.16.2 | Zeitliche Regelungen |
| 13 | 1.2.5 | Staatsangehörigkeit | 69 | 1.16.3 | Bescheinigungen |
| 13 | 1.3 | Definition Entsendung | 71 | 1.16.4 | Ausnahmevereinbarungen |
| 19 | 1.4 | Ende und Unterbrechung der Entsendung | 74 | 1.17 | Entsendung nach Deutschland |
| 25 | 1.5 | Sozialversicherungsabkommen | 77 | 1.18 | Leistungen bei Entsendung |
| 25 | 1.5.1 | Allgemeine Definition | 77 | 1.18.1 | Leistungen für Familienangehörige |
| 25 | 1.5.2 | Unterschiedliche Abkommen zur Vermeidung von Doppelversicherung | 79 | 1.18.2 | Leistungen bei Entsendung in EWR-Staat oder die Schweiz |
| 25 | 1.5.3 | Rangfolge der Regelungen bei Ausnahmen vom Territorialprinzip | | | |
| 27 | 1.6 | Entsendung in EWR-Staaten | 82 | 2 | Special Homeoffice und Workation |
| 27 | 1.6.1 | Gebietlicher Geltungsbereich der EU-Verordnungen | 85 | 2.1 | Homeoffice/Workation im EU-/EWR-Staat |
| 27 | 1.6.2 | Sachlicher Geltungsbereich der EU-Verordnungen | 87 | 2.2 | Homeoffice/Workation in Abkommensstaaten |
| 29 | 1.6.3 | Persönlicher Geltungsbereich | 87 | 2.3 | Drittstaaten |
| 31 | 1.6.4 | Weitere Voraussetzungen | 89 | 2.4 | Aufenthaltsrecht |
| 37 | 1.7 | Dauer der Entsendung | 89 | 2.5 | Steuerrecht |
| 39 | 1.8 | Unterbrechung der Entsendung | 90 | 3 | Zusätzlicher Versicherungsschutz |
| 41 | 1.9 | Entsendung an mehrere Arbeitsorte | 93 | 3.1 | Anwartschaftsversicherung |
| 43 | 1.10 | Ausschluss einer Entsendung | 95 | 3.2 | Krankenversicherung |
| 45 | 1.11 | Ablösung eines entsandten Arbeitnehmers | 95 | 3.3 | Pflegeversicherung |
| 47 | 1.12 | Bescheinigungen | 96 | 3.4 | Rentenversicherung |
| 47 | 1.12.1 | Bescheinigung A1 | 96 | 3.5 | Arbeitslosenversicherung |
| 47 | 1.12.2 | Elektronische Bescheinigung | 97 | 3.6 | Unfallversicherung |
| 49 | 1.12.3 | Handlungsempfehlung des Bundesarbeitsministeriums | 97 | 3.7 | Sonstige Versicherungen |
| 49 | 1.12.4 | Zuständigkeit für die Ausstellung des A1 | 98 | 4 | Grenzgänger |
| | | | 100 | 4.1 | Sozialversicherungsrecht |
| | | | 100 | 4.2 | Leistungsansprüche |
| | | | 101 | 4.3 | Steuerrecht |
| | | | 102 | | Firmenkundenservice |
| | | | 110 | | Zahlen, Daten, Termine |

1

Sozialversicherungsrecht bei Entsendung

Unter bestimmten Voraussetzungen bleibt auch bei einer vorübergehenden Tätigkeit im Ausland das deutsche Sozialversicherungsrecht maßgebend – aber nicht immer.

In der Sozialversicherung gilt grundsätzlich das Territorialprinzip, sodass immer das Recht des Landes anzuwenden ist, in dem die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird.

Wie so oft in rechtlichen Belangen gibt es aber zahlreiche Ausnahmen von diesem Grundsatz. Welches Recht tatsächlich gilt, hängt immer auch von dem Staat ab, in den die Entsendung erfolgt, von der Dauer der Entsendung und teilweise von der Staatsangehörigkeit des entsandten Arbeitnehmers.

Im Europäischen Wirtschaftsraum gelten dabei andere Maßstäbe als in Staaten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums, mit denen Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat, und in Staaten ohne solche Abkommen.

Manchmal gilt auch neben dem Recht des Beschäftigungsstaates das deutsche Recht weiter, sodass es zu doppelten Versicherungen und damit doppelten Kosten für das Unternehmen kommen kann.

Sie erfahren hier, welche Bestimmungen in welchem Land zu beachten sind, welche Kostenrisiken bestehen und welche besonderen Verfahren einzuhalten sind, um Rechtsnachteile für das Unternehmen und für den Beschäftigten zu vermeiden.

Territorialprinzip



Wohnstaat



Sozialversicherung



Tätigkeitsstaat

Grundsätzlich Versicherung in dem Land, in dem Beschäftigung ausgeübt wird.

Territorialprinzip

Beispiel 1

Monteur bei deutschem Unternehmen. Viele Kunden haben Sitz im Ausland.
Beschäftigungszeiten:

| vom | bis | Land | ohne besondere Regelung versichert in |
|-------|-------|------|---------------------------------------|
| 1.1. | 20.1. | | |
| 21.1. | 28.1. | | |
| 29.1. | 3.2. | | |
| 4.2. | 15.2. | | |
| 16.2. | 28.2. | | |
| USW. | | | |

1.1 Territorialprinzip

Folie 1 In der Sozialversicherung gilt das sogenannte Territorialprinzip. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich in dem Land versichert ist, in dem er seine Beschäftigung tatsächlich ausübt. Danach sind also in der Regel alle Arbeitnehmer nach deutschem Recht sozialversicherungspflichtig, die in Deutschland beschäftigt sind.

Auf den Sitz des Arbeitgebers oder den Wohnort des Arbeitnehmers kommt es dabei grundsätzlich nicht an.

Die konsequente Anwendung dieses Prinzips würde allerdings zu Problemen führen. Der Arbeitgeber hätte bei grenzüberschreitenden Beschäftigungen unter Umständen tageweise Beiträge und Meldungen an verschiedene Versicherungen in unterschiedlichen Ländern abzuführen. Dadurch würden die Versicherungszeiten des Beschäftigten auf verschiedene Länder aufgeteilt, sodass möglicherweise trotz laufender Beitragszahlung die Voraussetzungen für Versicherungsleistungen, etwa eine Altersrente, nicht erfüllt wären.

Folie 2 Das Beispiel 1 zeigt die möglichen Probleme einer solchen Regelung:

- ständiger Wechsel der Versicherungen,
- unterschiedliche Leistungen (zum Beispiel in der Krankenversicherung) je nach Land,
- unterschiedliche Voraussetzungen für die Familienversicherung,
- unterschiedlicher Versicherungsschutz (zum Beispiel in der Unfallversicherung),
- ständige An- und Abmeldungen durch den Arbeitgeber erforderlich,
- Beitragszahlung und Meldungen in diversen Staaten,
- enormer administrativer Aufwand für alle Beteiligten,
- Wartezeiten in der Rentenversicherung werden unter Umständen nicht erreicht,
- Beitragszahlung erfolgt weitgehend ohne Gegenleistung.

Deshalb wurde im deutschen Recht die sogenannte Ausstrahlung eingeführt.

Definition der Ausstrahlung

Beschäftigungsverhältnis bleibt auch dann nach deutschen Vorschriften sv-pflichtig, wenn Ausübung im Ausland.

Voraussetzungen

- Arbeitnehmer wird im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ins Ausland entsandt.
- Entsendung ist befristet (durch Eigenart der Beschäftigung oder durch Vertrag).

Ausstrahlung inländische Beschäftigung

Indizien für ein Beschäftigungsverhältnis in Deutschland:

organisatorische Anbindung

Weisungsrecht

Entgeltanspruch

Buchung des Entgelts

1.2 Ausstrahlung

Folie 3 Ein Beschäftigungsverhältnis bleibt auch dann nach den deutschen Vorschriften sozialversicherungspflichtig, wenn es im Ausland ausgeübt wird.

1.2.1 Voraussetzungen Der Arbeitnehmer wird im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses von seinem Arbeitgeber vorübergehend ins Ausland entsandt.

„Vorübergehend“ bedeutet, dass die Entsendung befristet sein muss. Das kann durch einen entsprechenden Vertrag erfolgen (Regelfall) oder sich aus der Eigenart der Beschäftigung (zum Beispiel Projektarbeit) ergeben.

Ob das Beschäftigungsverhältnis in Deutschland weiterhin besteht, ergibt sich aus der Gestaltung und den tatsächlichen Verhältnissen. So muss beispielsweise die organisatorische Eingliederung in den Betrieb bestehen bleiben. Außerdem muss das Weisungsrecht, also die Bestimmung von Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeit, beim deutschen Arbeitgeber bleiben.

Das kann durchaus, bedingt durch die Tätigkeit im Ausland und die damit verbundene Entfernung, in abgeschwächter Form erfolgen.

1.2.2 Indizien für ein Beschäftigungsverhältnis in Deutschland Folie 4 Ein wichtiges Indiz ist die Weiterzahlung des Entgelts durch den deutschen Arbeitgeber und die unveränderte Behandlung des Entgelts in der Buchhaltung.

Maßgebend ist in Zweifelsfällen immer die Frage, wer bezahlt und wer profitiert.

Hinweis § 4 SGB 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.

1.2.3 Entsendung innerhalb verbundener Unternehmen

Grundsätzlich gelten auch bei sogenannten verbundenen Unternehmen – das sind Unternehmen, die mittelbar oder unmittelbar an der Geschäftsleitung, der Kontrolle oder dem Kapital eines anderen Unternehmens beteiligt sind – dieselben Grundsätze.

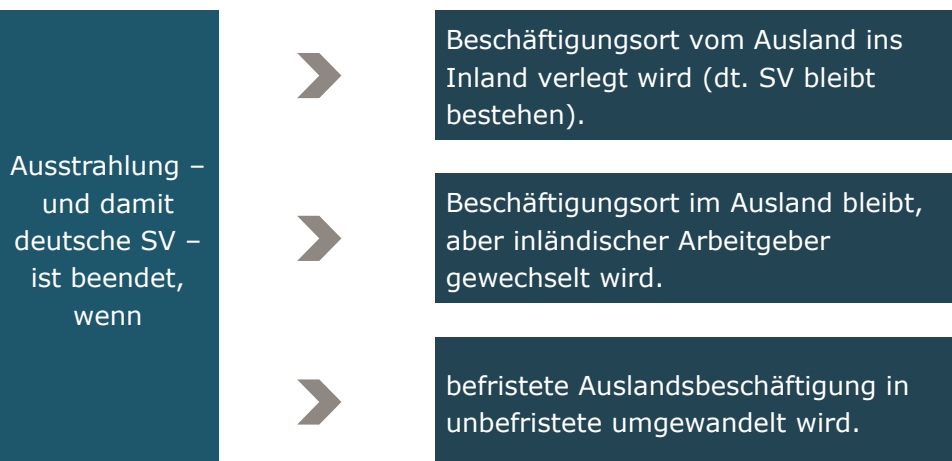
Allerdings ist die rechtliche Struktur deshalb von Bedeutung, weil bei einem rechtlich selbstständigen Unternehmen im Ausland von einer stärkeren Eingliederung des entsandten Arbeitnehmers auszugehen ist, als wenn es sich lediglich um eine Repräsentanz oder Zweigniederlassung des entsendenden Unternehmens handelt.

Bei einer Entsendung zu einem verbundenen Unternehmen ist deshalb besonders zu prüfen, wer das Arbeitsentgelt des entsandten Arbeitnehmers letztlich tatsächlich trägt. Wird das Entgelt beispielsweise bei der Gewinnermittlung in Deutschland als Betriebsausgabe steuerrechtlich geltend gemacht, wird es sich in der Regel um eine Entsendung handeln. Wird das Entgelt aber ganz oder überwiegend an das ausländische Unternehmen weiterbelastet und dort als Betriebsausgabe verbucht, liegen die Voraussetzungen für eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung grundsätzlich nicht vor. Das gilt auch, wenn die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeit dem ausländischen Unternehmen zugutekommt, die Kosten aber nicht weiterbelastet werden. Werden die Kosten hingegen im Rahmen einer Vereinbarung zwischen den Unternehmen abgerechnet, wie es zwischen Fremdfirmen üblich ist, spricht dies eher für das Vorliegen einer Entsendung.

Bei kurzfristigen Entsendungen zu verbundenen Unternehmen tritt die steuerliche Behandlung des Arbeitsentgelts allerdings in den Hintergrund. Die steuerliche Geltendmachung durch das ausländische Unternehmen ist dann unschädlich, wenn

- die Entsendung nicht mehr als zwei Monate beträgt und
- der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers sich ausschließlich gegen das entsendende Unternehmen richtet.

Ende der Ausstrahlung



Entsendung – Definition

Beschäftigter begibt sich auf Weisung seines inländischen Arbeitgebers vom Inland ins Ausland, um dort seine Beschäftigung auszuüben.



1.2.4 Ende der Ausstrahlung Sinn der Ausstrahlung ist es, für Personen, die bereits in der deutschen Sozialversicherung versichert sind, weiterhin das hohe Niveau der Leistungen sicherzustellen und Lücken im Versicherungsschutz zu vermeiden. Deshalb ist auch die vorübergehende Entsendung ins Ausland eine Voraussetzung dafür.

Bei einem dauerhaften Wechsel in einen anderen Staat wäre der weitere Verbleib im deutschen Sozialversicherungssystem nicht erforderlich und nicht sinnvoll.

Folie 5 Deshalb endet die Sonderregelung der Ausstrahlung, wenn der Beschäftigungsort vom Ausland zurück ins Inland verlegt wird.

Die deutschen Rechtsvorschriften gelten in diesem Fall natürlich weiter, dann aber aufgrund des Territorialprinzips.

Die Ausstrahlung und die Unterstellung unter die deutschen Sozialversicherungsvorschriften enden, wenn der Beschäftigungsort zwar im Ausland bleibt, aber der Arbeitgeber gewechselt wird. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der neue Arbeitgeber seinen Sitz im Ausland oder in Deutschland hat. Es fehlt einfach am Kriterium der Entsendung, weil das neue Arbeitsverhältnis im Ausland abgeschlossen wurde.

Ausstrahlung und deutsche Sozialversicherung enden ebenfalls, wenn die zunächst befristete Auslandsbeschäftigung in eine unbefristete umgewandelt wird. Dann mangelt es am „vorübergehenden“ Einsatz im Ausland.

1.2.5 Staatsangehörigkeit Anders als bei manchen Sozialversicherungsabkommen gibt es bei der Ausstrahlung keine Einschränkung hinsichtlich der Staatsangehörigkeit der entsandten Beschäftigten. Das Recht gilt gleichermaßen für alle Arbeitnehmer.

1.3 Definition Entsendung

Folie 6 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. Das bedeutet ganz praktisch, dass dafür die Grenze von Deutschland aus überschritten werden muss.

Die Beschäftigung kann auch extra für den Auslandseinsatz begründet werden. Es muss zuvor keine andere Beschäftigung bestanden haben, wie etwa bei Hausfrauen, Schülern oder Studenten.

Erforderlich ist aber, dass der Arbeitnehmer, wenn er zuvor nicht in Deutschland beschäftigt war, entweder seinen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthaltsort in Deutschland hatte.

Mit der Entsendung und der damit gegebenenfalls verbundenen Ausstrahlung soll gerade der Bezug zur deutschen Sozialversicherung erhalten werden.

Das ist aber nicht erforderlich, wenn vorher gar keine Beziehung dazu in Deutschland bestanden hat. Deshalb ist dies eine zwingende Voraussetzung. Zu den Besonderheiten bei einer Tätigkeit im Homeoffice siehe Kapitel 2.

Entsendung

Beispiel 2

- Arbeitnehmer, zuvor bei anderem deutschen Unternehmen beschäftigt.
- Einstellung bei anderem deutschen Unternehmen extra für Projekt in Südafrika (zwei Jahre befristet).

Entsendung aus inländischem Arbeitsverhältnis heraus, da zuvor schon Beschäftigung in Deutschland.



Entsendung

Beispiel 3

- In Deutschland ansässiger Arbeitgeber stellt deutschen Arbeitnehmer einer Arbeitsgemeinschaft in Nicaragua zur Verfügung.
- Deutscher Arbeitgeber gehört Arbeitsgemeinschaft an.
- Inländisches Arbeitsverhältnis besteht ohne Entgeltzahlung fort.

Keine Entsendung.



Beispiel 2 (Folie 7) Ein Arbeitnehmer, der zuvor bei einem anderen deutschen Unternehmen beschäftigt war, wird von einem deutschen Unternehmen extra für ein auf zwei Jahre befristetes Projekt in Südafrika eingestellt.

Beurteilung: Es besteht ein inländisches Arbeitsverhältnis. Die Entsendung ist durch die Projektdauer befristet. Der Arbeitnehmer hat zuvor schon in Deutschland gearbeitet.

Da die Voraussetzungen für die Entsendung erfüllt sind und diese nur vorübergehend erfolgt, gilt die Ausstrahlung. Das deutsche Sozialversicherungsrecht bleibt für die Dauer der Entsendung weiterhin maßgebend.

Die Beschäftigung unterliegt gegebenenfalls auch in Südafrika den dortigen Rechtsvorschriften aufgrund des Territorialprinzips.

Beispiel 3 (Folie 8) Ein in Deutschland ansässiger Arbeitgeber stellt einer in Nicaragua tätigen Arbeitsgemeinschaft einen deutschen Arbeitnehmer zur Verfügung.

Der deutsche Arbeitgeber des Beschäftigten gehört dieser Arbeitsgemeinschaft an.

Das inländische Arbeitsverhältnis besteht ohne Entgeltzahlung fort.

Beurteilung: In Deutschland besteht lediglich ein ruhendes Arbeitsverhältnis ohne Entgeltanspruch.

Damit mangelt es an einer Grundvoraussetzung für ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis. Es fehlt auch das Weisungsrecht des deutschen Arbeitgebers, das dieser für die Dauer der Zusammenarbeit an die Arbeitsgemeinschaft abgegeben hat. Arbeitgeber ist in diesem Fall deshalb die Arbeitsgemeinschaft mit ihrem Sitz im Ausland.

Da es sich nicht um eine Entsendung handelt, kann auch die Ausstrahlung nicht angewandt werden. Es besteht keine Sozialversicherungspflicht in Deutschland.

Entsendung

Beispiel 4

Deutsches Unternehmen stellt Portugiesen für ein Projekt in Kanada ein. Bisher in seinem Heimatland tätig.

Keine Entsendung.



Entsendung

Beispiel 5

Deutsches Unternehmen entsendet Ingenieur für Staudamm-Projekt nach Nigeria.

Eine Entsendung liegt für die Dauer des Projekts vor.



Beispiel 4 (Folie 9) Ein deutsches Unternehmen stellt einen bisher in seinem Heimatland tätigen Portugiesen für ein auf zwei Jahre befristetes Projekt in Kanada ein.

Es fehlt deshalb am tatsächlichen Grenzübertritt von Deutschland aus.

Beurteilung: Der portugiesische Arbeitnehmer hat zuvor nicht in Deutschland gearbeitet oder gelebt. Er wird also nicht aus einem inländischen Arbeitsverhältnis heraus ins Ausland entsandt.

Da trotz der Befristung die Voraussetzungen für die Entsendung nicht gegeben sind, kommt auch die Ausstrahlung nicht zum Zuge.

In diesem Fall bestand zuvor keine Beziehung zur deutschen Sozialversicherung, sodass es auch keinen Sinn machen würde, im Rahmen der Ausstrahlung die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden.

Beispiel 5 (Folie 10) Ein deutsches Unternehmen schickt einen Ingenieur nach Nigeria, um dort einen Staudamm zu errichten.

Beurteilung: Die Entsendung erfolgt aus einem in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnis heraus. Die Entsendung ist aufgrund der Natur der Aufgabe von vornherein befristet. Irgendwann ist der Staudamm fertig, auch wenn die genaue Dauer des Auslandseinsatzes noch nicht feststeht.

Alle Voraussetzungen sind erfüllt, sodass die deutschen Rechtsvorschriften im Rahmen der Ausstrahlung weiterhin gelten.

Wechselt in einem Fall wie in dem vorgenannten Beispiel der Arbeitnehmer während seines Projektes den Arbeitgeber zu einem anderen Unternehmen mit Sitz in Deutschland, endet die Entsendung und damit die Ausstrahlung.

Bei der neuen Beschäftigung handelt es sich nicht mehr um eine Entsendung, da das Beschäftigungsverhältnis im Ausland eingegangen wurde. Es fehlt also am tatsächlichen Grenzübertritt. Die Ausstrahlung und damit die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften enden mit dem Arbeitgeberwechsel.

Wird ein Arbeitnehmer von seiner Firma vertraglich befristet für zwei Jahre nach Südafrika entsandt, bleiben die deutschen Rechtsvorschriften anwendbar. Die Entsendung erfolgt aus einem in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnis, die Befristung ergibt sich aus dem Vertrag.

Kommt es während dieser Zeit zu einer Firmenübernahme (Betriebsübergang nach § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)) durch ein anderes, ebenfalls in Deutschland ansässiges Unternehmen, ändert sich am Charakter der Entsendung nichts. Es handelt sich nicht um ein neues Beschäftigungsverhältnis, sodass die deutschen Rechtsvorschriften weiterhin im Rahmen der Ausstrahlung anzuwenden sind.

Ende und Unterbrechung der Entsendung Rückkehr ins Inland

Entsendung endet grundsätzlich mit Rückkehr ins Inland.

Unschädlich ist vorübergehende Rückkehr, z. B.

- während Urlaub,
- zur Berichterstattung,
- zur Schulung.

Hinweis | Unterbrechung darf nicht mehr als zwei Monate dauern!

Ende und Unterbrechung der Entsendung Beispiel 6

- Entsendung für zwei Jahre nach Bolivien.
- In jedem Jahr Rückkehr nach Deutschland für vier Wochen Urlaub sowie für jeweils zwei einwöchige Aufenthalte zur Schulung und Berichterstattung.

Charakter der Entsendung ändert sich durch kurzfristige Rückkehr nicht.



1.4 Ende und Unterbrechung der Entsendung

Folie 11 Kehrt ein entsandter Arbeitnehmer nach Deutschland zurück, so endet die Entsendung, unabhängig davon, ob die ursprüngliche Zeitdauer eingehalten wurde oder die Rückkehr vorzeitig erfolgt.

Wird das Arbeitsverhältnis in Deutschland fortgesetzt, so bleibt natürlich auch die Sozialversicherungspflicht bestehen, dann aber nicht mehr im Rahmen der Ausstrahlung, sondern aufgrund des Territorialprinzips.

Die Entsendung wird nicht beendet, wenn es sich um eine vorübergehende Rückkehr nach Deutschland handelt, etwa wegen eines Urlaubs oder auf Veranlassung des Arbeitgebers. Die Rückkehr ist unschädlich für die Entsendung, solange sie nicht länger als zwei Monate andauert.

Hinweis Wichtig ist diese Regelung insbesondere bei unbefristeten Entsendungen, bei denen die Sozialversicherungspflicht in Deutschland nicht weiterbesteht. Durch eine kurzfristige Rückkehr und Beschäftigung im Inland bis zu zwei Monaten entsteht keine (erneute) Versicherungspflicht und damit besteht auch kein Versicherungsschutz nach deutschem Recht! Der Arbeitnehmer muss in dieser Zeit anderweitig abgesichert werden, beispielsweise durch eine private Reisekrankenversicherung. Das gilt es auch zu beachten, wenn die deutsche Krankenversicherung während einer Entsendung gekündigt oder in eine Anwartschaft umgewandelt wurde (siehe Punkt 3.1).

Beispiel 6 (Folie 12) 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.

Beurteilung: Die Entsendung erfolgt aus einem in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnis, die Befristung ergibt sich aus dem Vertrag.

Alle Voraussetzungen sind erfüllt, sodass die deutschen Rechtsvorschriften im Rahmen der Ausstrahlung weiterhin gelten.

Die Entsendung wird durch die vorübergehende Rückkehr nach Deutschland nicht beendet. Die Zeiträume des Heimataufenthaltes liegen unterhalb der Grenze von zwei Monaten.

Am Charakter der Entsendung ändert sich nichts, die Sozialversicherungspflicht aufgrund der Ausstrahlung bleibt weiterhin bestehen.

Ende und Unterbrechung der Entsendung Beispiel 7

- Unbefristete Verlegung des Einsatzortes nach Ecuador.
- Vier Wochen Urlaub jährlich in Deutschland.

Keine Entsendung, da keine Befristung. Ausstrahlung gilt nicht, kein deutscher Sozialversicherungsschutz. Vierwöchiger Aufenthalt in Deutschland führt nicht zur SV-Pflicht.



Ende und Unterbrechung der Entsendung Beispiel 8

- Unbefristete Verlegung des Einsatzortes nach Mexiko.
- Alle zwei Jahre vier Monate Aufenthalt in Deutschland zur Schulung und Weiterbildung.

- Ausstrahlung gilt nicht, kein deutscher Sozialversicherungsschutz.
- Während des Aufenthaltes in Deutschland: Anwendung deutscher Rechtsvorschriften nach Recht des Territorialprinzips.



Hier noch ein paar weitere Beispiele zu Ende und Unterbrechung der Entsendung.

Beispiel 7 (Folie 13) Der Einsatzort eines Arbeitnehmers ist unbefristet nach Ecuador verlegt worden.

Für vier Wochen jährlich kommt der Arbeitnehmer im Urlaub nach Deutschland zurück.

Beurteilung: Durch die unbefristete Entsendung kommt die Ausstrahlung nicht zum Tragen. Die deutschen Sozialversicherungsvorschriften gelten nicht. Versicherungsschutz in Deutschland besteht deshalb nicht.

Da die Rückkehr nach Deutschland lediglich vier Wochen beträgt, wird die Entsendung nicht unterbrochen. Es bleibt bei der Sozialversicherungsfreiheit.

Dadurch entsteht auch für die Dauer des Inlandsaufenthalts keine Sozialversicherungspflicht nach deutschem Recht und damit auch kein Versicherungsschutz! Der Arbeitnehmer muss in dieser Zeit anderweitig abgesichert werden, beispielsweise durch eine private Reisekrankenversicherung.

Beispiel 8 (Folie 14) Der Einsatzort eines Arbeitnehmers ist unbefristet nach Mexiko verlegt worden.

Alle zwei Jahre kommt der Arbeitnehmer für vier Monate zur Schulung und Weiterbildung nach Deutschland zurück.

Beurteilung: Durch die unbefristete Entsendung kommt die Ausstrahlung nicht zum Tragen. Die deutschen Sozialversicherungsvorschriften gelten nicht. Versicherungsschutz in Deutschland besteht deshalb nicht.

Da der Urlaub länger als zwei Monate dauert, wird die Entsendung unterbrochen. Es handelt sich damit für diese Zeit um eine Inlandsbeschäftigung, für die Sozialversicherungspflicht nach deutschem Recht besteht.

Territorialprinzip

Beispiel 9

Monteur bei deutschem Unternehmen. Viele Kunden mit Sitz im Ausland.
Beschäftigungszeiten:

| vom | bis | Land | Wirkung nur mit Ausstrahlung, versichert in |
|-------|-------|---|---|
| 1.1. | 20.1. |  |  |
| 21.1. | 28.1. |  |   |
| 29.1. | 3.2. |  |  |
| 4.2. | 15.2. |  |   |
| 16.2. | 28.2. |  |   |
| USW. | | | |

Ausstrahlung – Doppelversicherung

Durch deutsche Ausstrahlungsregelung doppelte Sozialversicherung – im Wohnstaat und im Tätigkeitsstaat – möglich.




Folie 15 Das Beispiel 9 zeigt, dass sich im Vergleich zur vorherigen Situation mit ausschließlicher Anwendung des Territorialprinzips (vergleiche Folie 2) durch die Berücksichtigung der Ausstrahlung einiges geändert hat. Es besteht jetzt ein durchgehender Versicherungsschutz in Deutschland, sodass die Probleme des Arbeitnehmers weitgehend gelöst sind.

Für den Arbeitgeber entfällt nun ein Teil der Meldungen, da in Deutschland ein durchgehendes Versicherungsverhältnis besteht. An den erforderlichen An- und Abmeldungen bei den ausländischen Versicherungsträgern hat sich jedoch nichts geändert.

Folie 16 Dafür kommt es nun aber zu einer doppelten Beitragszahlung – in Deutschland aufgrund der Ausstrahlung, in den anderen Staaten aufgrund des Territorialprinzips. Um die doppelte Beitragszahlung möglichst zu vermeiden, trotzdem aber durchgehende Versicherungsverhältnisse zu gewährleisten, hat die Bundesrepublik Deutschland mit zahlreichen Ländern Sozialversicherungsabkommen geschlossen.

Sozialversicherungsabkommen

Konkurrenz der Systeme

 Doppelversicherungen: SV-Abkommen, mit abweichenden Regelungen:



Multilaterale Abkommen

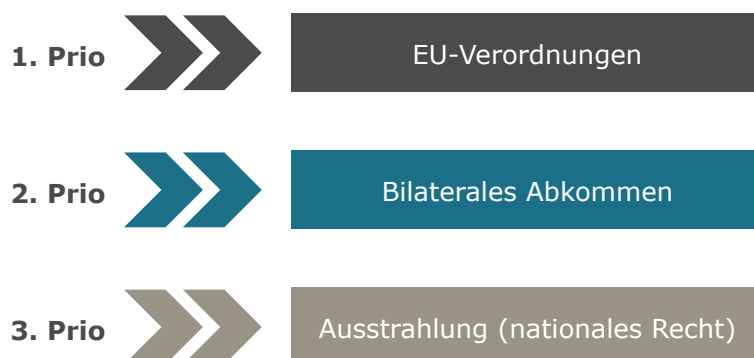
Abkommen zwischen den Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes – EU-Verordnungen



Bilaterale Abkommen

Abkommen zwischen Deutschland und verschiedenen Staaten

Rangfolge bei den Ausnahmen vom Territorialprinzip



1.5 Sozialversicherungsabkommen

1.5.1 Allgemeine Definition Sozialversicherungsabkommen regeln zum einen die Zuständigkeiten bei grenzüberschreitenden Beschäftigungen oder Tätigkeiten, zum anderen wird auch die gegenseitige Anerkennung von Leistungsansprüchen, Vorversicherungszeiten und Beitragszeiten sichergestellt. So können beispielsweise in vielen Ländern ärztliche Leistungen zulasten der deutschen Krankenkasse in Anspruch genommen werden. In der Rentenversicherung werden Beitragszeiten, die im jeweils anderen Staat zurückgelegt wurden, wechselseitig anerkannt. So können notwendige Wartezeiten beziehungsweise Vorversicherungszeiten leichter erfüllt werden und es bleiben keine gezahlten Beiträge bei der Rentenberechnung unberücksichtigt.

1.5.2 Unterschiedliche Abkommen zur Vermeidung von Doppelversicherung Folie 17 Bei den Sozialversicherungsabkommen unterscheidet man zwischen bilateralen und multilateralen Abkommen.

Bilaterale Abkommen regeln die Verhältnisse nur zwischen den beiden vertragschließenden Staaten, multilaterale Vereinbarungen gelten für eine größere Anzahl von Staaten gleichermaßen und einheitlich.

Am bekanntesten sind die entsprechenden EU-Verordnungen. Diese gelten für die Mitgliedsstaaten der EU sowie – über besondere Verträge und Vereinbarungen – für die EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen.

EWR bedeutet „Europäischer Wirtschaftsraum“. Dieser umfasst neben den EU-Mitgliedsstaaten eben auch die drei genannten Nationen.

Die Verträge mit der EU gelten einheitlich für diese drei Staaten. Angewandt werden die EU-Verordnungen auch im Verhältnis mit der Schweiz. Diese gehört zwar nicht eigentlich zu den EWR-Staaten, hat sich den EU-Verordnungen aber über gesonderte Verträge angeschlossen und mit ihnen verbunden.

Während die EU-Verordnungen mit ihrem Inkrafttreten automatisch für alle EU-Mitgliedsstaaten gelten, muss ihre Wirkung für die EWR-Staaten und für die Schweiz in gesonderten Verträgen geregelt werden. Das ist der Grund dafür, dass einzelne Regelungen in den EWR-Staaten und der Schweiz erst zeitverzögert und zu unterschiedlichen Terminen wirksam werden.

Für die Sozialversicherung sind insbesondere die folgenden EU-Verordnungen maßgebend:

- EU-VO 883/04 mit der Durchführungsverordnung 987/09,
- EU-VO 1231/10 zur Anwendung der EU-VO auf Drittstaatsangehörige.

Ebenfalls zu den multilateralen Abkommen gehört das zwischen der EU und Großbritannien nach dem Brexit abgeschlossene Handels- und Kooperationsabkommen. Mehr dazu unter Punkt 1.14. Schon vor Inkrafttreten der ersten EU-Verordnungen beziehungsweise vor dem Beitritt der einzelnen Staaten zur EU hatte die Bundesrepublik mit einigen der heutigen EU- beziehungsweise EWR-Staaten bilaterale Sozialversicherungsabkommen geschlossen.

1.5.3 Rangfolge der Regelungen bei Ausnahmen vom Territorialprinzip Folie 18 Die Rangfolge der verschiedenen Regelungen ist eindeutig festgelegt. Ist eine EU-Verordnung anwendbar, ist diese allen anderen Regelungen gegenüber vorrangig.

Nur wenn im Einzelfall in einem EWR-Staat die Verordnung nicht anwendbar ist, muss geprüft werden, ob ein bilaterales Abkommen mit diesem EU-/EWR-Staat besteht und ob dieses anwendbar ist.

In diesem Fall und bei allen Abkommensstaaten außerhalb des EWR ist dann das bilaterale Abkommen vorrangig. Das rein deutsche Rechtsinstitut der Ausstrahlung kann nur angewandt werden, wenn weder eine EU-Verordnung noch ein bilaterales Abkommen greift.

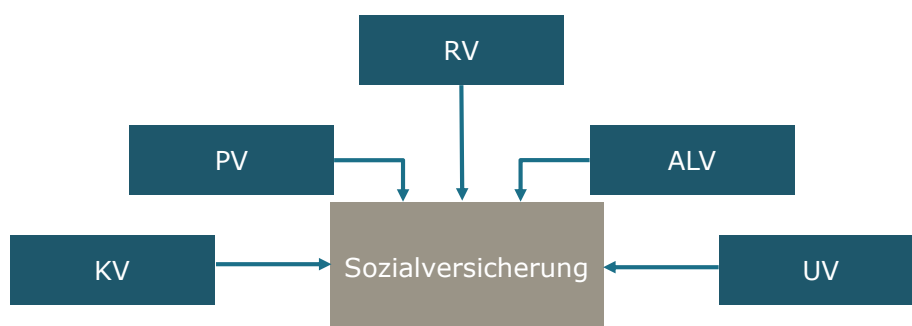
Gebietlicher Geltungsbereich der VO (EU) 883/04 und 987/09

Gebietlicher Geltungsbereich:

- Europäische Union;
- EWR-Staaten Island, Liechtenstein, Norwegen;
- Schweiz.



Sachlicher Geltungsbereich VO (EU) 883/04



1.6 Entsendung in EWR-Staaten

1.6.1 Gebietlicher Geltungsbereich der EU-Verordnungen

Folie 19 Gebietlicher Geltungsbereich der für die Sozialversicherung maßgebenden EU-Verordnungen 883/04 und 987/09 sind die EU-Staaten:

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

Hinzu kommen die EWR-Staaten

| | |
|----------|---------------|
| Island | Liechtenstein |
| Norwegen | Schweiz |

Hinweis Die Schweiz gehört nicht zu den EWR-Staaten, jedoch gelten durch besondere bilaterale Vereinbarungen zwischen der Schweiz und der EU sinngemäß dieselben Regelungen.

Hinweis Großbritannien Für Großbritannien gelten nach dem Brexit gesonderte Regelungen. Das Land gehört nicht zu den EWR-Staaten, sondern ist über eine besondere Vereinbarung, das Handels- und Kooperationsabkommen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich (Partnerschaftsvertrag), mit der EU verbunden. Die aktuellen Regelungen haben wir unter Punkt 1.14 gesondert dargestellt.

1.6.2 Sachlicher Geltungsbereich der EU-Verordnungen

Folie 20 Sachlich erstrecken sich die für die Sozialversicherung maßgebenden EU-Verordnungen 883/04 und 987/09 auf alle Sozialversicherungszweige gleichermaßen. Die Regelungen gelten also hinsichtlich der Zuständigkeiten einheitlich für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung. Das gilt selbst dann, wenn in einem der beteiligten Staaten die eine oder andere Versicherung (zum Beispiel Pflegeversicherung) gar nicht existiert.

Grundsätzlich ist für die Sozialversicherung innerhalb des EWR immer nur ein Staat zuständig. Doppelte Versicherungen und damit doppelte Beitragszahlungen sind bis auf wenige Ausnahmefälle ausgeschlossen. Auch bei gleichzeitiger Beschäftigung in mehreren Mitgliedsstaaten ist immer nur ein Land für die Sozialversicherung zuständig (siehe 1.13).

Weitere Bestimmungen in den EU-Verordnungen regeln die Leistungsansprüche bei Grenzüberschreitungen, die gegenseitige Anrechnung von Vorversicherungszeiten, die Kostenabrechnung zwischen den Leistungsträgern und viele andere Dinge mehr.

Persönlicher Geltungsbereich (Grundsatz)

EU-Verordnungen gelten grds. für

- Staatsangehörige der EU-/EWR-Staaten und der Schweiz,
- Flüchtlinge und Staatenlose, die in einem dieser Staaten wohnen,
- Drittstaatsangehörige (Staatsangehörige von Ländern außerhalb des EWR und der Schweiz).



Persönlicher Geltungsbereich (Ausnahmen)

Ausnahmen:

Drittstaatsangehörige im Verhältnis zu

- Schweiz – deutsch-schweizerisches Abkommen über Soziale Sicherheit,
- Liechtenstein – deutsch-liechtensteinisches Abkommen,
- Dänemark, Island und Norwegen – wie abkommenslose Staaten.



1.6.3 Persönlicher Geltungsbereich Folie 21 Grundsatz

Die EU-Verordnungen 883/04 und 987/09 gelten grundsätzlich für alle Arbeitnehmer.

Folie 22 Ausnahmen Einige Ausnahmen gibt es allerdings.

Generell ist die Drittstaatsregelung nicht für die EWR-Staaten, die Schweiz und – als einzigem EU-Staat – Dänemark anwendbar. Mit Liechtenstein und der Schweiz bestehen jedoch bilaterale Abkommen mit Deutschland, die keine Beschränkung des Personenkreises auf die jeweiligen Staatsangehörigen vorsehen.

Bei Entsendungen von Drittstaatsangehörigen nach Liechtenstein oder in die Schweiz gilt deshalb das jeweilige bilaterale Sozialversicherungsabkommen.

Mit Dänemark wurde zwar auch ein bilaterales Abkommen vereinbart, dies beschränkt die Anwendung aber auf die Staatsangehörigen der beiden Staaten, sodass es hier grundsätzlich nicht zum Zuge kommt. Lediglich bei türkischen Staatsangehörigen kommt aufgrund besonderer Regelungen die Anwendung des deutsch-dänischen Abkommens in Betracht. Mit Island und Norwegen gibt es kein Abkommen. Diese drei Staaten werden also bei einer Entsendung eines Drittstaatsangehörigen wie abkommenslose Staaten behandelt.

Es ist daher die Anwendung der Ausstrahlung zu prüfen, wodurch es zu einer doppelten Versicherung kommen kann.

Beispiel 10 (Folie 23 folgende Seite) Ein deutsches Unternehmen beschäftigt einen Schweizer Staatsbürger und entsendet ihn nach Norwegen. Die EU-Verordnung ist in diesem Fall nicht anwendbar, der Mitarbeiter gilt als Drittstaatsangehöriger.

Beispiel 10a (Folie 24 folgende Seite) Im umgekehrten Fall, also wenn ein deutsches Unternehmen einen norwegischen Staatsangehörigen in die Schweiz entsendet, gilt etwas anderes. Zwar ist auch hier die EU-Verordnung nicht anwendbar, aber es gilt dann das bilaterale deutsch-schweizerische Abkommen, das keine Ausgrenzung Drittstaatsangehöriger vorsieht.

Persönlicher Geltungsbereich Beispiel 10

- Deutsches Unternehmen
- Mitarbeiter mit schweizerischer Staatsbürgerschaft
- Entsendung nach Norwegen

EU-Verordnung ist nicht anwendbar. Mit Norwegen besteht kein SV-Abkommen. Behandlung wie Drittstaat.



Persönlicher Geltungsbereich Beispiel 10a

- Deutsches Unternehmen
- Mitarbeiter mit norwegischer Staatsbürgerschaft
- Entsendung in die Schweiz

EU-Verordnung ist nicht anwendbar. Mit der Schweiz besteht ein SV-Abkommen. Hier gilt keine Beschränkung auf die Staatsbürgerschaften der Vertragsländer. Abkommen gilt.



1.6.4 Weitere Voraussetzungen Folie 25 (folgende Seite)

In den EU-Verordnungen sind für die Entsendung einige weitere Details geregelt, die einen Missbrauch der Entsenderegelungen durch Arbeitgeber verhindern sollen. So kann zwar auch hier der Arbeitnehmer zum Zwecke der Entsendung extra eingestellt werden, es wird aber verlangt, dass das Unternehmen im Entsendestaat gewöhnlich eine Geschäftstätigkeit ausübt.

Diese Bedingung ist auf jeden Fall erfüllt, wenn mindestens 25 Prozent des Umsatzes in diesem Staat erwirtschaftet werden. Ist der Umsatzanteil niedriger, müssen die Gesamtumsätze berücksichtigt werden.

Dabei können unter anderem folgende Kriterien für die Beurteilung herangezogen werden:

- der Sitz des Unternehmens,
- der Sitz der Verwaltung,
- die Anzahl der Verwaltungsangestellten des Unternehmens im Entsendestaat und im Beschäftigungsstaat (gibt es im Entsendestaat ausschließlich Verwaltungspersonal, ist die Anwendung der Entsendevorschriften ausgeschlossen),
- der Ort, an dem der entsandte Arbeitnehmer eingestellt wurde,
- der Ort, an dem die Mehrheit der Verträge mit den Kunden abgeschlossen werden,
- das Recht, dem die Verträge unterliegen, die das entsendende Unternehmen mit seinen Arbeitnehmern beziehungsweise mit seinen Kunden schließt,
- die Zahl der im Entsendestaat und im Beschäftigungsstaat geschlossenen Verträge,
- die Dauer der Niederlassung des Unternehmens im Entsendestaat.

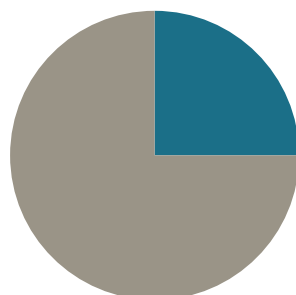
Persönlicher Geltungsbereich

Weitere Voraussetzungen

Das entsendende Unternehmen muss im Entsendestaat gewöhnlich Geschäftstätigkeit ausüben.

Voraussetzung:

Gesamtumsatz des entsendenden Unternehmens



■ Mindestens 25 % des Umsatzes des Unternehmens im Entsendestaat

Entsendung Art. 12 Abs. 1 VO (EU) 883/04

Arbeitsrechtliche Bindung

Weiterbestehen von

- arbeitsrechtlicher Bindung,
- Weisungsbefugnis,
- Entgeltanspruch gegen entsendendes Unternehmen.



Folie 26 Arbeitsrechtliche Bindung Voraussetzung für eine Entsendung innerhalb der EWR-Staaten ist, dass die arbeitsrechtliche Bindung an das Unternehmen erhalten bleibt.

Dazu gehört, dass die Möglichkeit einer Kündigung ausschließlich beim entsendenden Unternehmen liegt und nicht bei der Firma, in der der Beschäftigte im Ausland tätig ist. Die Weisungsbefugnis des entsendenden Arbeitgebers muss weiterhin gegeben sein. Durch die räumliche Entfernung und die Arbeit vor Ort kann diese Weisungsbefugnis auch in gelockter Form bestehen. Auf jeden Fall aber muss beispielsweise das Recht zum jederzeitigen Rückruf beim entsendenden Arbeitgeber liegen.

Der Entgeltanspruch muss weiterhin gegen den entsendenden Arbeitgeber bestehen. Wird das Entgelt im Ausland ausbezahlt, aber dem entsendenden Unternehmen belastet beziehungsweise in Rechnung gestellt, ist das nicht schädlich.

Die arbeitsrechtliche Anbindung ist nicht gegeben, wenn der Arbeitsvertrag mit dem entsendenden Unternehmen endet oder ruhend gestellt wird. Sie endet zudem, wenn der bestehende Vertrag mit dem entsendenden Unternehmen durch einen Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers mit dem Unternehmen, zu dem er entsandt ist, ergänzt wird.

Sind die Voraussetzungen für eine Entsendung und damit für die Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften **nicht** erfüllt, kommt gegebenenfalls eine Ausnahmereinbarung in Betracht, wie später noch näher erläutert wird.

Folie 27 (folgende Seite) Weitergeltung deutscher Rechtsvorschriften Damit es sich um eine Entsendung handelt, die eine Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften auslöst, muss – wie auch bei der Ausstrahlung – zuvor eine Beziehung zu den deutschen Rechtsvorschriften bestanden haben. Die EU-Verordnung konkretisiert diese Regelung.

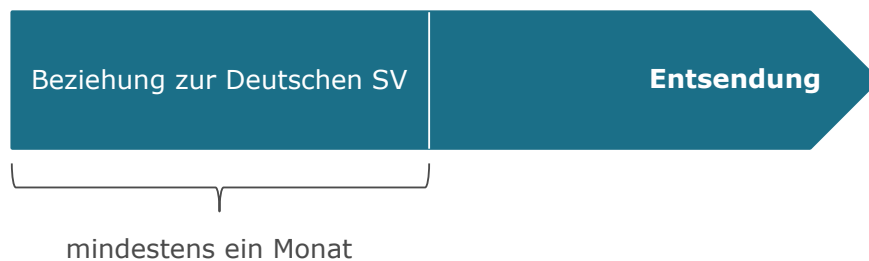
Diese vorherige Geltung der deutschen Rechtsvorschriften muss mindestens einen Monat vor Beginn der Entsendung bestanden haben. Wie auch bei der Ausstrahlung kann der Arbeitnehmer aber zum Zwecke der Entsendung vom Unternehmen eingestellt worden sein, wenn er zuvor in Deutschland beschäftigt oder wohnhaft war.

Es muss aber zuvor eine Beziehung zur deutschen Sozialversicherung bestanden haben (Beitragszahlung/Versicherung), und zwar für **mindestens einen Monat**. Das hat die Verwaltungskommission der EU zur Klarstellung festgelegt (Beschluss Nr. A2 vom 12. Juni 2009).

Eine Entsendung liegt daher zum Beispiel nicht vor, wenn der Entsandte zuvor zwar in Deutschland wohnte, jedoch aufgrund einer anderen Beschäftigung in einem anderen EWR-Staat oder in der Schweiz die dortigen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit galten. Der Grund dafür liegt im Sinn der Regelung. Durch die Weitergeltung der Rechtsvorschriften des Entsendestaates soll ein häufiger Wechsel innerhalb der verschiedenen Sicherungssysteme vermieden werden. Bestand aber bisher gar keine Beziehung zur deutschen Sozialversicherung, kann es sich ja nicht um eine „Fortgeltung“ der bisherigen Rechtsvorschriften handeln.

Entsendung Art. 12 Abs. 1 VO (EU) 883/04

Vorschriften des Entsendestaats gelten weiter



Entsendung (EWR-Staaten)

Beispiel 11

- Arbeitnehmer bis 31.10. in Österreich wohnhaft und beschäftigt.
- Ab 1.11. neue Beschäftigung bei deutschem Unternehmen.
- Entsendung vom 7.11. bis 30.11. nach Polen.

Keine Entsendung im Sinne der EU-Verordnung.



Beispiel 11 (Folie 28) Ein Arbeitnehmer war bis 31. Oktober in Österreich wohnhaft und dort beschäftigt. Am 1. November beginnt er seine neue Beschäftigung bei einem deutschen Unternehmen, das ihn für die Zeit vom 7. bis 30. November nach Polen entsendet.

Beurteilung: Es handelt sich nicht um eine Entsendung im Sinne der EU-Verordnung, da vor der Entsendung ins Ausland nicht mindestens für einen Monat die deutschen Rechtsvorschriften galten. Für die Dauer der Beschäftigung in Polen gelten die polnischen Rechtsvorschriften.

Beispiel 12 (Folie 29, folgende Seite) Ein Unternehmen stellt zum 1. November einen neuen Mitarbeiter ein und entsendet ihn unmittelbar nach der Einstellung für acht Monate nach Frankreich. Zuvor wohnte der Arbeitnehmer in München, wo er bis zum 31. Mai ein Studium absolviert hat. Die Zeit zwischen Beendigung des Studiums und dem Beginn der Beschäftigung diente der beruflichen Orientierung. Eine Beschäftigung wurde in dieser Zeit nicht ausgeübt. Der Arbeitnehmer war privat krankenversichert.

Beurteilung: Es galten vor Beginn des Arbeitseinsatzes in Frankreich die deutschen Rechtsvorschriften, da der Beschäftigte in Deutschland wohnte. Es galten für ihn keine Rechtsvorschriften eines anderen EWR-Staates.

Die Entsendung ist auf nicht mehr als 24 Monate befristet. Während der Entsendung nach Frankreich gelten für ihn daher weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Für die Beurteilung ist unerheblich, dass der Entsandte bislang nicht erwerbstätig und nicht gesetzlich sozialversichert war.

Entsendung (EWR-Staaten)

Beispiel 12

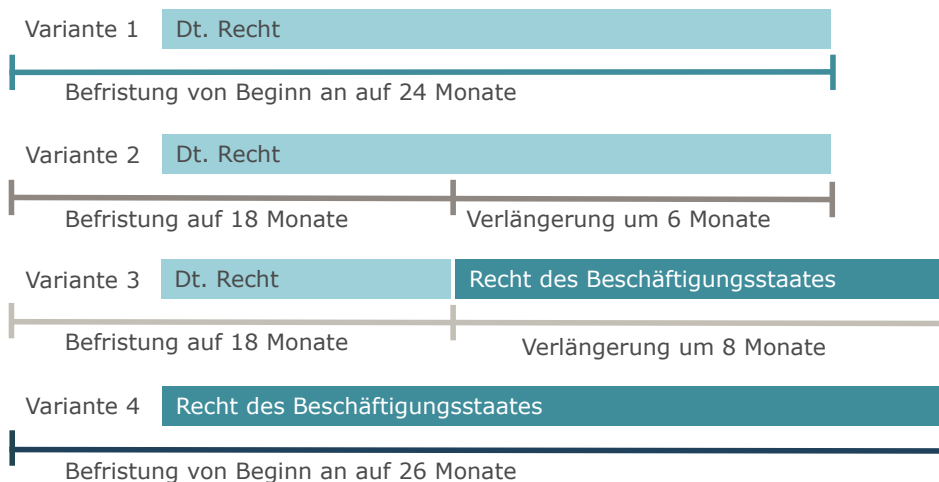
- Einstellung Mitarbeiter zum 1.11.
- Entsendung unmittelbar nach Einstellung für acht Monate nach Frankreich.
- Wohnhaft zuvor in München, Studium bis 31.5.
- Keine Beschäftigung zw. Studium und Einstellung, PKV.



Entsendung im Sinne der EU-Verordnung.

Entsendung Art. 12 Abs. 1 VO (EU) 883/04

Dauer der Entsendung



1.7 Dauer der Entsendung

Folie 30 Anders als bei der Ausstrahlung ist die maximale Dauer einer Entsendung in der EU-Verordnung konkret geregelt. Sie muss von vornherein auf nicht mehr als 24 Monate befristet sein. Bei einer kürzeren Entsendung ist eine Verlängerung möglich, wenn dadurch die Grenze von 24 Monaten insgesamt nicht überschritten wird.

Steht bereits zu Beginn fest, dass die Entsendung länger andauern wird, gelten ab Beginn die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaates. Die deutschen Rechtsvorschriften sind dann nicht anwendbar. Es besteht aber bei einer längeren Entsendung die Möglichkeit, eine Ausnahmereinbarung zu beantragen.

Die Dauer der Befristung muss im Voraus feststehen. Diese kann sich ergeben

- durch eine vertragliche Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer,
- durch eine vertragliche Regelung zwischen dem deutschen und dem ausländischen Unternehmen oder
- aus der Eigenart der Aufgabe.

Das Recht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer jederzeit nach Deutschland zurückrufen zu können, stellt keine Befristung in diesem Sinne dar.

Beispiel 13 (Folie 31, folgende Seite) Eine Arbeitnehmerin wurde von ihrem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber am 1. Juli für 15 Monate nach Österreich entsandt.

Das Projekt konnte jedoch nicht wie geplant abgeschlossen werden, sodass sie weitere fünf Monate in Österreich tätig sein wird.

Beurteilung: Durch die Verlängerung der Entsendung um weitere fünf Monate wird die Grenze von insgesamt 24 Monaten nicht überschritten. Die deutschen Rechtsvorschriften gelten daher weiter bis zum Ende der Entsendung.

Wird die Grenze von 24 Monaten durch eine Verlängerung überschritten, so endet die Anwendung der deutschen Vorschriften mit dem Tage, an dem das Überschreiten **erkennbar** ist.

Auch in diesen Fällen kann gegebenenfalls eine Ausnahmereinbarung getroffen werden.

Entsendung (EWR-Staaten)

Beispiel 13

- Entsendung vom deutschen Arbeitgeber am 1.7. für 15 Monate nach Österreich.
- Projekt nicht wie geplant abgeschlossen.
- Weitere fünf Monate Tätigkeit in Österreich.

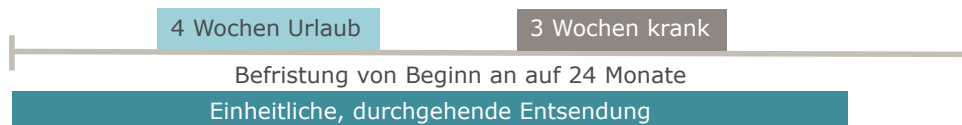
Deutsche Rechtsvorschriften für Gesamtdauer der Entsendung anwendbar.



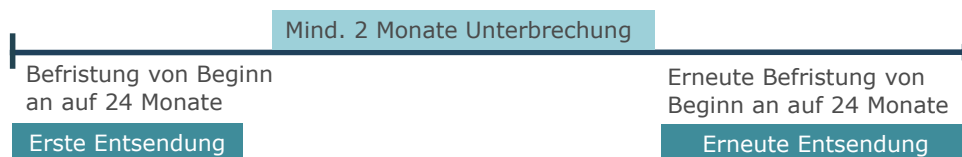
Entsendung Art. 12 Abs. 1 VO (EU) 883/04

Unterbrechung der Entsendung

Variante 1



Variante 2



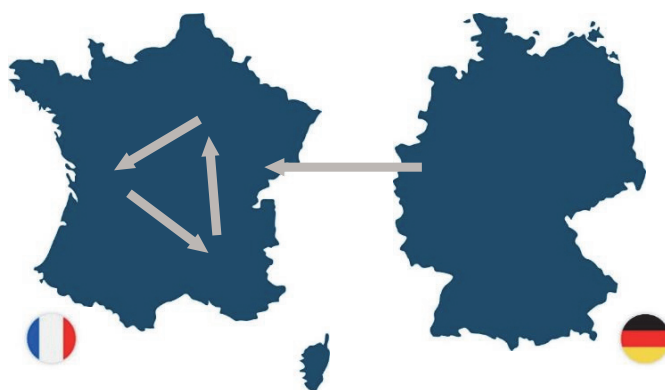
1.8 Unterbrechung der Entsendung

Folie 32 Der Zeitraum von 24 Monaten ist relativ starr. Die Regelung dient dazu, Missbrauch zu vermeiden. Es soll verhindert werden, dass sich Unternehmen in einem Land mit niedrigen Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen ansiedeln und von dort aus einer Tätigkeit in anderen, teureren Staaten nachgehen. Deshalb sind einige Regelungen sehr restriktiv ausgefallen.

Um eine stetig wiederholte Entsendung in einen anderen Mitgliedsstaat zu verhindern, gilt eine vorübergehende kurzfristige Rückkehr ins Heimatland nicht als Unterbrechung der Entsendung. Diese Zeitspanne verlängert den Zeitraum der 24 Monate nicht. Erst nach einer Unterbrechung von **mindestens** zwei Monaten ist eine erneute Entsendung in denselben Staat mit einer erneuten Dauer von bis zu 24 Monaten möglich. In besonderen Fällen kann eine Ausnahmevereinbarung beantragt werden.

Entsendung Art. 12 Abs. 1 VO (EU) 883/04

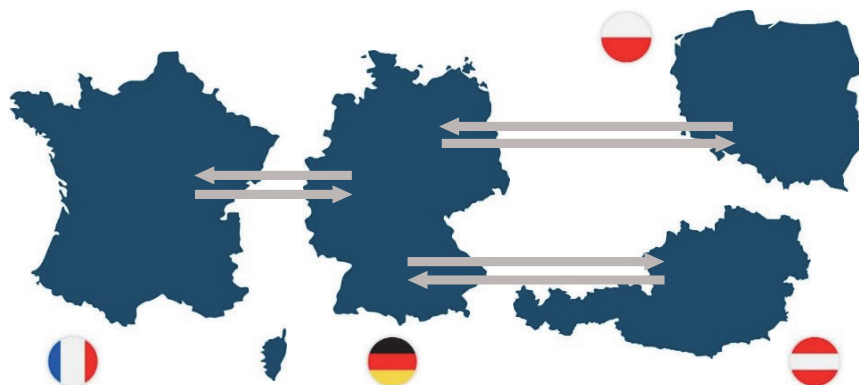
Entsendung an mehrere Arbeitsorte



Einheitliche Entsendung – maximal 24 Monate insgesamt

Entsendung Art. 12 Abs. 1 VO (EU) 883/04

Entsendung an mehrere Arbeitsorte



Jeweils neue Entsendung – jeweils maximal 24 Monate

1.9 Entsendung an mehrere Arbeitsorte

Folie 33 und 34 Werden bei einer Entsendung Tätigkeiten an mehreren Orten innerhalb eines Mitgliedsstaates ausgeübt, handelt es sich trotzdem um eine einheitliche Entsendung. Entscheidend ist der Staat, in den die Entsendung erfolgt, nicht der konkrete Ort oder die konkreten Orte.

Möglich ist allerdings, unmittelbar an eine Entsendung in einen Mitgliedsstaat die erneute Entsendung in einen anderen Mitgliedsstaat anzuschließen.

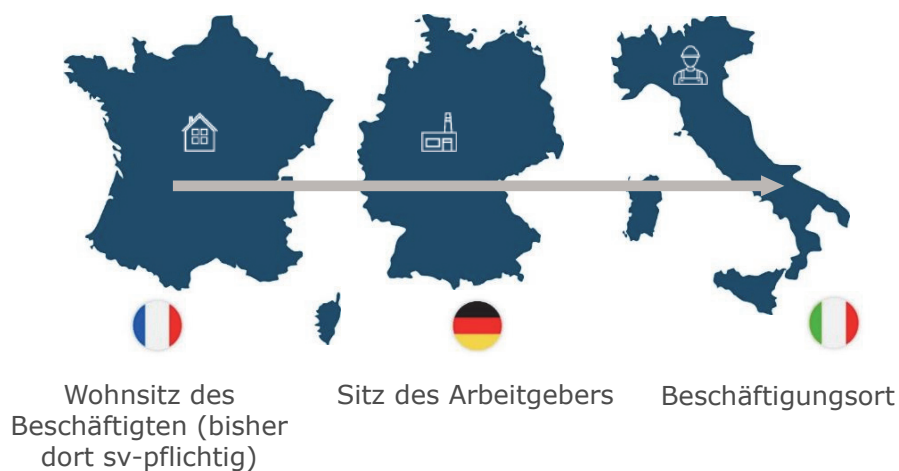
Entsendung Art. 12 Abs. 1 VO (EU) 883/04 Ausschluss einer Entsendung

Keine Entsendung:

- Arbeitnehmerüberlassung an anderes Unternehmen,
- Drittstaatsentsendung,
- Beschäftigung im Wohnortstaat für ausländisches Unternehmen,
- Arbeitsvertrag mit Unternehmen, zu dem Arbeitnehmer entsandt ist.



Entsendung Art. 12 Abs. 1 VO (EU) 883/04 Beispiel 14 – Ausschluss einer Entsendung



1.10 Ausschluss einer Entsendung

Folie 35 Eine Entsendung und damit die Weitergeltung der Rechtsvorschriften des Entsendestaates ist in einigen Fällen ausgeschlossen.

Wenn das Unternehmen, zu dem der Arbeitnehmer entsandt ist, diesen Arbeitnehmer einem anderen Unternehmen (im gleichen oder in einem anderen Staat) überlässt, fehlt es an der notwendigen arbeitsrechtlichen Bindung an das ursprünglich entsendende Unternehmen. Darüber hinaus kann es sich auch um illegale Arbeitnehmerüberlassung handeln.

Wenn der Arbeitnehmer im Wohnortstaat angeworben wird, um von einem in einem zweiten europäischen Staat gelegenen Unternehmen zu einem Unternehmen in einem dritten europäischen Staat entsandt zu werden (Drittstaatsentsendung), fehlt es an der Entsendung aus einem im Inland bestehenden Arbeitsverhältnis.

Beispiel 14 (Folie 36) Ein Arbeitnehmer hat bisher in Frankreich gewohnt und gearbeitet. Er wird von einem in Deutschland ansässigen Unternehmen eingestellt, um in Italien an einem Bauprojekt mitzuarbeiten.

Es gelten die italienischen Rechtsvorschriften, da zuvor keinerlei Beziehung zur deutschen Sozialversicherung bestanden hat.

Wenn der Arbeitnehmer im Wohnortstaat angeworben wird, um für ein Unternehmen mit Sitz in einem anderen europäischen Staat als in dem Wohnortstaat zu arbeiten, mangelt es an dem für eine Entsendung notwendigen Grenzübertritt.

Wenn der Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen abschließt, zu dem er entsandt ist, fehlt es in dem Moment an einem im Inland bestehenden Arbeitsverhältnis.

1.11 Ablösung eines entsandten Arbeitnehmers

Folie 37 Um sogenannte Kettenentsendungen zu verhindern, gilt ein generelles Ablöseverbot für entsandte Arbeitnehmer. Natürlich kann ein entsandter Arbeitnehmer durch einen anderen abgelöst werden, für diesen gelten dann aber von Beginn an die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaates. Sonst könnte ein Unternehmen mit Sitz in einem Staat mit niedrigen Steuern und Sozialabgaben Tätigkeiten in teureren Staaten durch ständigen Wechsel der Beschäftigten ausüben und trotzdem die niedrigen Kosten durch die Weitergeltung der Rechtsvorschriften seines Landes nutzen. Da dies zu erheblichen Wettbewerbsverzerrungen führen würde, gelten hier strenge Maßstäbe.

Eine Ablösung eines entsandten Arbeitnehmers ist nur im Falle einer Erkrankung möglich. Der ablösende Arbeitnehmer unterliegt in diesen Fällen ausnahmsweise ebenfalls den Rechtsvorschriften des Entsendestaates, allerdings längstens für die „Restlaufzeit“ der ursprünglichen Entsendung des erkrankten Mitarbeiters.

Entsendung Art. 12 Abs. 1 VO (EU) 883/04 Bescheinigung A1

Arbeitgeber eines

- in anderen EU-Staat,
- nach Island,
- Liechtenstein,
- Norwegen oder
- in die Schweiz entsandten Arbeitnehmers

unterrichtet

zuständigen Träger zum Erhalt von A1-Bescheinigung.

Hinweis | Die Bescheinigung sollten Sie vor der Entsendung beantragen!

Elektronische Beantragung/Rückübermittlung A1-Bescheinigung (§ 106 SGB V)

Antrag A1 und Rückmeldung
nur **elektronisch**

SV-Meldeportal
(oder sonstige zertifizierte
Ausfüllhilfe)

oder

Entgeltabrechnungsprogramm

1.12 Bescheinigungen

1.12.1 Bescheinigung A1 Folie 38 Damit die besonderen Zuständigkeitsregelungen der EU-Verordnungen in der Praxis nicht missbraucht werden können, ist ein Meldeverfahren vorgeschrieben. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den zuständigen Sozialversicherungsträger von einer Entsendung in einen anderen Staat des EWR oder in die Schweiz zu unterrichten. Dieser stellt dann – nach Prüfung der Voraussetzungen – eine Bescheinigung über die Weitergeltung der Rechtsvorschriften des Entsendestaates aus. Der Vordruck trägt die Bezeichnung A1.

Diesen Vordruck gibt es in allen EU-Amtssprachen. Da der Aufbau des Vordrucks überall identisch ist, ist eine Übersetzung nicht notwendig, er kann in ganz Europa problemlos verstanden werden.

Der A1-Vordruck dient im Ausland als Nachweis, dass der Beschäftigte keine Schwarzarbeit leistet und im Beschäftigungsstaat ausnahmsweise nicht zur dortigen Sozialversicherung angemeldet werden muss.

1.12.2 Elektronische Bescheinigung Folie 39 Seit 1. Januar 2019 ist die elektronische Beantragung der Bescheinigung für die Arbeitgeber verpflichtend. Die Übermittlung muss entweder aus einem zugelassenen Entgeltabrechnungsprogramm, aus einer zertifizierten Ausfüllhilfe oder über das SV-Meldeportal erfolgen. Seit 1. Januar 2021 ist die elektronische Antragstellung auch für Beamte und andere öffentliche Bedienstete sowie für Seeleute und Flug- und Kabinensatzungen vorgeschrieben.

Die Details für das elektronische Verfahren sind in Gemeinsamen Grundsätzen der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger und in einer Verfahrensbeschreibung geregelt. Danach sind zwei unterschiedliche Anträge seitens des Arbeitgebers vorgesehen, nämlich

- der Antrag auf Ausstellung des A1-Vordrucks bei Entsendung und
- der Antrag auf eine Ausnahmerevereinbarung.

Empfänger des Antrags ist die Stelle, die für die Ausstellung des Vordrucks A1 zuständig ist. Für die Rückmeldung sind ebenfalls zwei unterschiedliche Meldungen vorgesehen, nämlich für die Bestätigung mit Übermittlung des A1 und für die Ablehnung des Antrags. Der Grund für eine Ablehnung wird dem Arbeitgeber mittels verschiedener Schlüsselzahlen bekanntgegeben. Seit 1. Januar 2021 werden auch die von der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) direkt ausgestellten Bescheinigungen auf elektronischem Weg an den Arbeitgeber versandt.

Bei Anträgen auf Ausnahmerevereinbarung muss normalerweise eine schriftliche Bestätigung des Beschäftigten beigelegt werden, in der er ausdrücklich bekundet, dass die Ausnahmerevereinbarung in seinem Interesse liegt. Bei der elektronischen Antragstellung ist dies nicht erforderlich. Hier muss der Arbeitgeber bestätigen, dass ihm eine solche Erklärung seines Mitarbeiters vorliegt.

Hinweis Der elektronische Datenaustausch gilt auch weiterhin analog für Großbritannien. Bis auf Weiteres ist die elektronische Beantragung analog zu den EWR-Staaten vorgesehen, auch wenn es sich formal grundsätzlich nicht um eine A1-Bescheinigung handelt. Die Besonderheit wird durch einen Hinweis in der Bescheinigung berücksichtigt. Das gilt so lange, bis mit Großbritannien eine andere Regelung (gegebenenfalls mit einer anderen Bezeichnung für die Bestätigung) getroffen wird.

Seit 2026 wird das digitale Verfahren auch für Länder mit bilateralen Abkommen – zumindest in den meisten Fällen – angewandt. Mehr dazu unter 1.16.3

Entsendung Art. 12 Abs. 1 VO (EU) 883/04 Handlungsempfehlung

A1

Beantragung grundsätzlich im Voraus

Keine zeitliche Toleranzgrenze

Bei sehr kurzfristiger Entsendung:
u.U. Nachweis der Beantragung ausreichend

Empfehlung | A1 **immer** beantragen, sonst drohen hohe Strafen. Arbeitnehmer muss A1 immer mitführen (auch außerhalb Arbeitszeit).

Entsendung Art. 12 Abs. 1 VO (EU) 883/04 Zuständigkeit Ausstellung Bescheinigung A1

Gesetzliche Krankenkasse

- bei der Person versichert ist

Gesetzliche RV

- wenn Person nicht gesetzlich krankenversichert ist

Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen

- wenn Person nicht gesetzlich krankenversichert und von RV befreit ist

DVKA

- bei Ausnahmereinbarungen
- bei Mehrfachbeschäftigung in mehreren Staaten
- bei Grenzgängern

Hinweis | Auch für Minijobber: Antrag auf Ausstellung A1 an oben genannten Empfänger.

1.12.3 Handlungsempfehlung des Bundesarbeitsministeriums Folie 40 Bei kurzfristigen oder sehr plötzlichen Geschäftsreisen hält das Bundesarbeitsministerium die nachträgliche Ausstellung des A1 für zulässig. Das Risiko trägt allerdings das Unternehmen. Wird der Mitarbeiter im Ausland ohne die Bestätigung des A1 angetroffen, kann es sein, dass ihm der Zugang zum Betrieb, in dem er tätig werden soll, untersagt wird. Bei einer Kontrolle könnte es zu Schwierigkeiten mit den Behörden kommen, die zwar im Nachhinein ausgeräumt werden können, aber viel Zeit und Nerven kosten können. Die Empfehlung lautet daher, in jedem Fall einen A1 zu beantragen und dem Arbeitnehmer mitzugeben.

In vielen EWR-Staaten wurden die staatlichen Kontrollen in den letzten Jahren verschärft. Auch drohen zum Teil hohe Strafen, wenn die notwendigen Bescheinigungen nicht vorgelegt werden können. Bei sehr kurzfristigen Entsendungen reicht in der Regel der Nachweis aus, dass die Bescheinigung A1 zumindest zuvor beantragt wurde. Zu diesem Zweck besteht die Möglichkeit, sich nach Absendung des Antrags eine entsprechende Bestätigung aus dem Abrechnungsprogramm beziehungsweise aus dem SV-Meldeportal zu erstellen und auszudrucken. Die Vorlage dieser Bescheinigung ist zunächst ausreichend, der A1 kann dann später nachgereicht werden.

Hinweis Die EU hatte eine „Entschärfung“ der Regelungen, insbesondere einen Verzicht auf den A1 bei kurzfristigen Dienstreisen geplant. Ein entsprechender Vorstoß wurde aber zunächst abgelehnt. Ob und wann es einen neuen Anlauf zu einer Vereinfachung geben wird, ist derzeit offen.

1.12.4 Zuständigkeit für die Ausstellung des A1 Folie 41 In der Regel ist die gesetzliche Krankenkasse des Beschäftigten der richtige Ansprechpartner für die Ausstellung des Vordrucks A1. Besteht keine Mitgliedschaft, weil der Beschäftigte privat krankenversichert ist, stellt die gesetzliche Rentenversicherung die Bescheinigung aus. Ist der Arbeitnehmer auch nicht gesetzlich rentenversichert, sondern in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung versichert, ist die Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen zuständig.

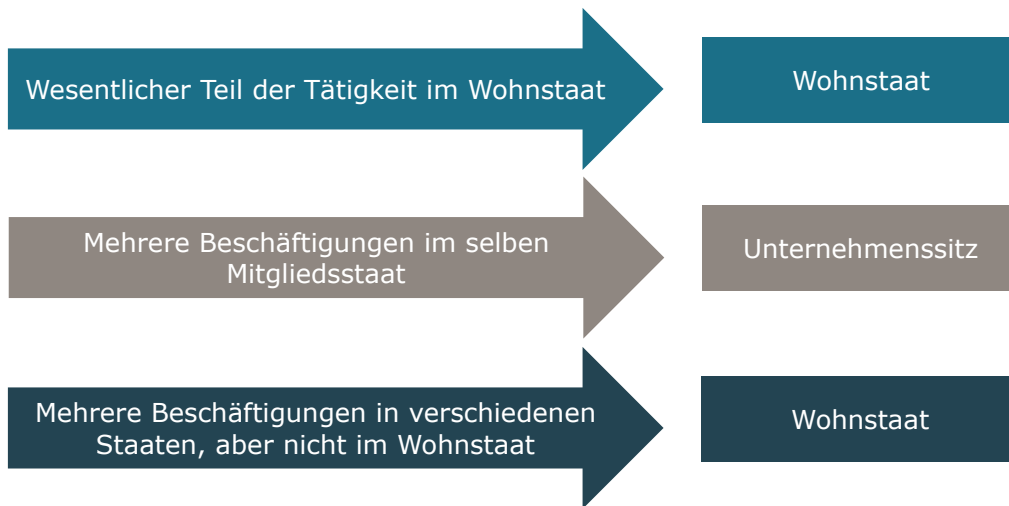
Ausnahmsweise stellt die DVKA die Bescheinigung aus, wenn eine Ausnahmevereinbarung getroffen wurde oder eine in Deutschland wohnende Person in mehreren EWR-Staaten erwerbstätig ist und die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden sind. Das gilt auch für die sogenannten Grenzgänger, die in einem Staat wohnen und im anderen arbeiten. Diese Anträge werden seit 2025 ebenfalls elektronisch bei der DVKA gestellt.

Wichtig In Einzelfällen kann es vorkommen, dass auch ein geringfügig Beschäftigter (Minijobber) ins Ausland entsandt wird. Obgleich für geringfügig Beschäftigte die Minijob-Zentrale die zuständige Einzugsstelle ist und die Beiträge und Meldungen dorthin abgegeben werden, ist der Antrag auf Ausstellung des A1 nicht dorthin abzugeben. Vielmehr gelten für diese Anträge die üblichen, bereits beschriebenen Zuständigkeiten.

Bei der Zuständigkeit der Rentenversicherung besteht mitunter das Problem, dass dem Antragsteller nicht bekannt ist, welcher Rentenversicherungsträger für das betreffende Land zuständig ist. Die regionalen Untergliederungen der Rentenversicherung sind jeweils für unterschiedliche Länder zuständig.

Deshalb erfolgt in diesen Fällen – wenn der Antrag nicht sofort bearbeitet und beschieden werden kann – eine elektronische Rückmeldung mit der Angabe des zuständigen Rentenversicherungsträgers. So weiß der Antragsteller, wo sein Antrag bearbeitet wird und kann gegebenenfalls gezielt nachfragen.

Beschäftigungen in mehreren EWR-Staaten Grundsatz der Zuständigkeit



Beschäftigungen in mehreren EWR-Staaten Voraussetzung



1.13 Beschäftigung in mehreren EWR-Staaten

Grundsätze Folie 42 Ist eine Person gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedsstaaten beschäftigt, so ist zunächst einmal festzustellen, ob sie einen **wesentlichen** Teil ihrer Tätigkeit im Wohnmitgliedsstaat ausübt. Wenn ja, gelten die Rechtsvorschriften des Wohnstaates. Als „wesentlicher Teil“ gilt ein Anteil von mindestens 25 Prozent, wobei Arbeitszeit und Arbeitsentgelt zu berücksichtigen sind.

Folie 43 Gewöhnlich wird eine Beschäftigung in mehreren Mitgliedsstaaten ausgeübt, wenn die Beschäftigung mindestens einen Tag im Monat oder mindestens fünf Tage im Quartal in dem jeweiligen Staat ausgeübt wird.

Besteht eine Beschäftigung bei zwei Unternehmen, die beide ihren Sitz im selben Mitgliedsstaat haben, so gelten die Rechtsvorschriften dieses Staates, auch wenn der Wohnsitzstaat ein anderer ist.

Bestehen mehrere Beschäftigungen bei Arbeitgebern, die ihren Sitz in verschiedenen Mitgliedsstaaten, aber nicht im Wohnstaat haben, so gelten die Rechtsvorschriften des Wohnstaates. Entscheidend ist, dass in jedem Fall das Sozialversicherungsrecht nur eines Staates gilt.

Besteht nur eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber, der seinen Sitz nicht im Wohnstaat hat, so gelten die Rechtsvorschriften des Landes, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat.

Zuständig für die Feststellung, welche Rechtsvorschriften anzuwenden sind, ist immer die zuständige Stelle im Wohnsitzstaat. Für Deutschland ist dies die **DVKA**. Die Antragstellung erfolgt auf elektronischem Wege an die DVKA. Bei Meinungsverschiedenheiten müssen sich die zuständigen Stellen der beteiligten Länder einig.

Diese Zuständigkeitsregelungen gelten nur innerhalb der EWR-Staaten.

Ist im Einzelfall das Recht eines anderen EWR-Staates anzuwenden, bedeutet das für den deutschen Arbeitgeber, dass er die dortigen Regelungen zu beachten hat. Auch Meldungen und Beiträge sind von ihm an den oder die ausländischen Versicherungsträger oder Behörden abzugeben.

Hinweis Da die Regelungen in den anderen Ländern oftmals unbekannt und/oder kompliziert sind, empfiehlt es sich, mit der Umsetzung einen Service vor Ort (zum Beispiel Steuerberater) zu beauftragen. So können Rechtsnachteile für den Arbeitgeber und den Beschäftigten vermieden werden.

Beispiel 15 (Folie 44 Folgeseite, 1. Fall) Ein Arbeitnehmer hat eine Beschäftigung in Frankreich und Deutschland, sein Wohnstaat ist Deutschland, ein wesentlicher Teil der Beschäftigung ist in Deutschland.

Beurteilung: Es gelten die deutschen Rechtsvorschriften, da ein wesentlicher Teil der Beschäftigung in Deutschland ausgeübt wird.

Beispiel 16 (ohne Folie) Ein Arbeitnehmer hat eine Beschäftigung in Polen, sein Wohnstaat ist Deutschland.

Beurteilung: Es gelten die polnischen Rechtsvorschriften, da nur dort eine Beschäftigung ausgeübt wird. Der Wohnstaat spielt dabei keine Rolle.

Beispiel 17 (Folie 44 Folgeseite, 2. Fall) Es besteht eine Beschäftigung in Deutschland und Portugal, Wohnstaat ist Frankreich, wesentlicher Teil der Beschäftigung ist in Deutschland.

Beurteilung: Es gelten die Rechtsvorschriften von Frankreich. Da Beschäftigungen außerhalb des Wohnstaates, aber in verschiedenen Staaten ausgeübt werden, gelten die Vorschriften des Wohnstaates. Dass der wesentliche Teil der Beschäftigung in Deutschland ausgeübt wird, spielt keine Rolle.

Beispiel 18 (Folie 44 Folgeseite, 3. Fall) Es bestehen mehrere Beschäftigungen in Italien, Wohnstaat ist Deutschland.

Beurteilung: Es gelten die italienischen Rechtsvorschriften, da nur dort Beschäftigungen ausgeübt werden. Der Wohnstaat spielt dabei keine Rolle.

Hinweis Auch bei einer zeitweisen Beschäftigung im Homeoffice kann es sich um eine gleichzeitige Tätigkeit in zwei Mitgliedsstaaten handeln. Mehr dazu in Kapitel 2.

Weitere Beschäftigungen in anderen Staaten Da für Deutschland neben den EU-Verordnungen auch eine Reihe von bilateralen Abkommen anzuwenden sind, muss gegebenenfalls eine gesonderte Beurteilung vorgenommen werden, wenn mehrere Beschäftigungen sowohl in EU-Staaten als auch in einem Staat mit bilateralem Sozialversicherungsabkommen gleichzeitig ausgeübt werden.

Dabei sind folgende Konstellationen besonders zu betrachten:

- Gewöhnliche Beschäftigung in mehreren Mitgliedsstaaten und die Entsendung in einen Abkommensstaat,
- gewöhnliche Beschäftigung in mehreren Mitgliedsstaaten sowie gewöhnliche Beschäftigung in einem Abkommensstaat.

Arbeitet eine in Deutschland wohnende Person für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber gewöhnlich in mehreren Mitgliedsstaaten, gilt für sie nach der EU-Verordnung 883/04 das deutsche Sozialversicherungsrecht. Setzt der Arbeitgeber diese Person kurzfristig zusätzlich in einem Abkommensstaat ein, so hat dies keinen Einfluss auf getroffene Zuständigkeitsregelungen.

Beispiel Eine Außendienstmitarbeiterin eines in Deutschland ansässigen Arbeitgebers arbeitet gewöhnlich in Deutschland, den Niederlanden und Belgien. Insoweit gelten für sie die deutschen Rechtsvorschriften. Für ihren Arbeitgeber nimmt sie vom 10. bis 17. August an einer Konferenz in den USA teil.

Beurteilung: Für die EU-Regelung ändert sich nichts, weil sich an dem zugrundeliegenden Sachverhalt durch die Entsendung in die USA insoweit nichts geändert hat. Die bereits ausgestellte A1-Bescheinigung bleibt also weiterhin gültig.

Die Teilnahme an der Konferenz in den USA erfolgt im Rahmen einer Entsendung. Deshalb ist das deutsch-amerikanische Abkommen über Soziale Sicherheit anzuwenden. Damit bleibt für die Rentenversicherung das deutsche Recht bestehen. Für die anderen, nicht vom Abkommen

erfassten Versicherungszweige, gilt dasselbe, allerdings auf Grundlage von § 4 SGB VI – Ausstrahlung. Für die Mitarbeiterin gelten auch für den Zeitraum vom 10. bis 17. August die deutschen Rechtsvorschriften. Für die Dauer der Entsendung in die USA ist eine Bescheinigung D/USA 101 auszustellen.

Ist eine in Deutschland wohnende Person für ihren in Deutschland ansässigen Arbeitgeber regelmäßig wiederkehrend in mehreren Mitgliedsstaaten sowie in einem Staat, mit dem Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat, beschäftigt, sind die gewöhnliche Beschäftigung in mehreren Mitgliedsstaaten und die gewöhnliche Beschäftigung in dem anderen Staat grundsätzlich unabhängig voneinander zu betrachten.

Hinsichtlich der Beschäftigung, die innerhalb der Mitgliedsstaaten ausgeübt wird, richtet sich das anwendbare Recht nach der EU-Verordnung. Für die Beschäftigung, die gewöhnlich in einem Abkommensstaat ausgeübt wird, erfolgt die Beurteilung auf der Grundlage des bilateralen Abkommens.

Beispiel Ein Arbeitnehmer wohnt in Deutschland und wird von seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber als Handelsvertreter gewöhnlich in Deutschland, Kroatien, Slowenien sowie Nordmazedonien eingesetzt.

Beurteilung: Für die Tätigkeiten in Deutschland, Kroatien und Slowenien gilt nach der EU-Verordnung das deutsche Recht. Hieran ändert sich durch den zusätzlichen Einsatz in Nordmazedonien nichts.

Für die Tätigkeit in Nordmazedonien ist das bilaterale Sozialversicherungsabkommen anzuwenden. Soweit eine Entsendung im Sinne des Abkommens vorliegt, bleibt das deutsche Sozialversicherungsrecht anwendbar.

Handelt es sich nicht um eine Entsendung im Sinne des Abkommens, gilt während der Einsätze in Nordmazedonien grundsätzlich das dortige Recht. Gegebenenfalls kann eine Ausnahmevereinbarung getroffen werden, um auch in diesem Fall einheitlich das deutsche Recht anwenden zu können.

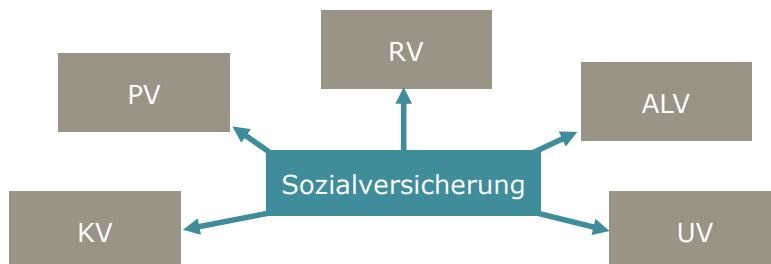
1.14 Sonderfall Großbritannien

Bis zum 31. Januar 2020 war Großbritannien Mitglied der Europäischen Union (EU). Das Verhältnis zwischen Großbritannien und der EU wurde zunächst durch eine Übergangsvereinbarung bis Ende 2020 geregelt. Für diesen Zeitraum galten die bisherigen Regelungen einschließlich der einschlägigen EU-Verordnungen weiter. Das galt nicht nur für zum Austrittstermin bereits bestehende Entsendungen, sondern auch für solche, die zwischen dem 1. Februar 2020 und dem 31. Dezember 2020 begonnen haben.

Folie 45 Mit Abschluss des Handels- und Kooperationsabkommens zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich (Partnerschaftsvertrag) mit Wirkung zum 1. Januar 2021 konnte ein sogenannter „harter Brexit“ buchstäblich in letzter Minute verhindert werden.

Entsendung Sonderfall Großbritannien

Sachlicher Geltungsbereich



Persönlicher Geltungsbereich

Personenkreis auch im Verhältnis zu Großbritannien nicht mehr auf Staatsangehörige der EWR- und Mitgliedsstaaten beschränkt, sondern gilt auch für Drittstaatsangehörige.

Entsendung (GB) Bescheinigung A1

- Bescheinigung A1 bestätigt gegenüber britischem Versicherungsträger: deutsche Rechtsvorschriften gelten weiter.
- Für Ausstellung der A1-Bescheinigung elektronischer Antrag erforderlich.
- Bescheinigung A1 wird mit Hinweis auf zutreffende Rechtsgrundlage (Partnerschaftsvertrag) versehen.



Folie 46 Der Partnerschaftsvertrag enthält unter anderem Regelungen zur Koordinierung der Sozialsysteme, die im Wesentlichen den Bestimmungen der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009 entsprechen.

Die neuen Regelungen gelten nicht nur für Staatsbürger der Europäischen Union sowie der EWR-Staaten und der Schweiz, sondern auch für Drittstaatsangehörige.

Enthalten sind auch Zuständigkeitsregelungen für Beschäftigte, die gleichzeitig in mehreren Staaten tätig sind. Übrigens: Die Details der Vereinbarung zum Thema Entsendung finden sich nicht direkt im Handels- und Kooperationsabkommen, sondern im dazugehörigen Protokoll über die Koordinierung der sozialen Sicherheit.

Hinweis Zwar entsprechen die Regelungen zur Sozialversicherung zwischen der EU und Großbritannien inhaltlich im Wesentlichen den EU-Verordnungen, das gilt aber nicht für das Aufenthaltsrecht! Hier gibt es keine Reise- und Niederlassungsfreiheit wie innerhalb der EU-Staaten. Vielmehr gelten die – recht restriktiven – Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen Großbritanniens.

A1 gilt weiterhin Folie 47 Genau genommen kann für Großbritannien aus dem Partnerschaftsvertrag heraus keine A1-Bescheinigung mehr ausgestellt werden, da die Rechtsgrundlage für diese Form der Bescheinigung die EU-Verordnung ist, die aber ja im Verhältnis zu Großbritannien nicht (mehr) gilt. Rechtsgrundlage hierfür ist eben der Partnerschaftsvertrag.

Gleichwohl hat sich der GKV-Spitzenverband dafür ausgesprochen, das bisherige Verfahren zunächst beizubehalten, bis ein neues vereinbart worden ist. Zur rechtlichen Klarstellung ist auf der Rückmeldung der Bescheinigung an den Arbeitgeber ein Hinweistext auf die zutreffende Rechtsgrundlage (Partnerschaftsvertrag) aufgenommen worden.

Die elektronische Antragsstellung für diese Bescheinigung bei Entsendungen nach Großbritannien wird ebenfalls beibehalten und ist inzwischen im Sozialgesetzbuch verankert. Da entsprechende Meldungen zwischen den Krankenkassen und Großbritannien vereinbarungsgemäß weiterhin auf elektronischem Wege erfolgen, ist es nur sinnvoll, gleich bei der Beantragung die Daten digital zur Verfügung zu stellen.

Leistungen der Krankenversicherung Für Leistungen bei Krankheit (sogenannte Leistungsaushilfe) gelten die bisherigen Regelungen grundsätzlich fort. Allerdings sind Leistungen bei Pflegebedürftigkeit nicht erfasst. Die von deutschen Krankenkassen ausgestellten Europäischen Krankenversicherungskarten (EHIC) können bei vorübergehenden Aufenthalten in Großbritannien grundsätzlich weiterhin eingesetzt werden, in manchen Fällen ist aber auch eine Ersatzbescheinigung erforderlich. Aus Großbritannien nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer müssen beim britischen Träger eine neue EHIC (Citizens' Rights-EHIC) beantragen. Es empfiehlt sich grundsätzlich, für den Auslandsaufenthalt eine private Reisekrankenversicherung abzuschließen.

Entsenderichtlinien (EU-2014/67)

Schutz vor Lohndumping und unfairer Konkurrenz durch ausländische Arbeitnehmer.

- Mindestkonditionen des Beschäftigungsstaates (z. B. Mindestlohn, Arbeitszeitregelungen) grundsätzlich auch für aus Ausland entsandte Arbeitnehmer.
- Überprüfung durch regional zuständige Behörden.
- Information im Internet über entsprechende Mindeststandards.
- Entsprechendes Meldeverfahren für entsandte Arbeitnehmer.

Hinweis | Informationen zu den einzelnen Staaten unter firmenkunden.tk.de – Suchnummer 2034096

Arbeitsbedingungsrichtlinie (EU-2019/1152) (Nachweisgesetz)

Bei mehr als vierwöchigem Auslandseinsatz schriftliches Niederlegen von:

Zielland,
Zielländern des
Auslands-
einsatzes

Voraussichtli-
cher/geplanter
Dauer der
Auslands-
tätigkeit

Höhe der
Entlohnung
und der
Währung, in
der das Entgelt
gezahlt wird

Zusätzlicher
Entlohnung,
Zulagen,
Reisekosten
etc.

Bei Einsatz in
EU-Staaten
zusätzlich:

Entlohnungs-
anspruch im
Beschäfti-
gungsstaat

1.15 Entsenderichtlinie/ Nachweisgesetz

Folie 48 Die Arbeitsbedingungen und das Lohnniveau sind in den einzelnen EU-Staaten sehr unterschiedlich. Um Lohn-dumping zu vermeiden und die einheimischen Beschäftigten vor einer Benachteiligung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern zu schützen, hat die EU ihre Entsenderichtlinie (EU 2014/67) verschärft.

Die Mitgliedsstaaten sind verpflichtet, Informationsseiten im Internet zur Verfügung zu stellen, aus denen die relevanten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen hervorgehen und/oder welche Teile ihres nationalen oder regionalen Rechts auf Arbeitnehmer anzuwenden sind, die in ihr Hoheitsgebiet entsandt werden. Die Regeln wurden von den Mitgliedsstaaten jeweils in nationales Recht umgesetzt.

Neben der Informationspflicht besteht auch das Recht, eine besondere Meldepflicht für entsandte Arbeitnehmer einzuführen.

Dies führt in der Praxis zu Problemen, weil in jedem Staat unterschiedliche Meldeverfahren gelten können. Eine Entsendung wird für Arbeitgeber zu einer zunehmend komplexen Aufgabe zusätzlich zur Erfüllung der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Pflichten.

Manche Staaten sehen Geringfügigkeitsgrenzen vor. So sind beispielsweise in Dänemark die Teilnahme an Geschäftsreisen, Seminaren und Konferenzen sowie konzerninterne Entsendungen von bis zu acht Tagen von der Meldepflicht ausgenommen. In anderen Staaten hingegen sind auch alle Dienstreisen anzumelden.

Da manche Staaten bei Verstößen gegen die Meldepflichten hohe Strafen verhängen können, empfiehlt es sich in jedem Fall, die notwendigen Maßnahmen im Vorfeld abzuklären und die Regelungen einzuhalten. Neben Bußgeldern in unterschiedlicher Höhe sehen einige Staaten sogar das Verbot künftiger geschäftlicher Aktivitäten als mögliche Strafe vor. In der Praxis führen die unterschiedlichen Meldevorschriften häufig zu Problemen, zumal zwar die entsprechenden Informationen in den einzelnen Ländern in der Regel zumindest in englischer Sprache zur Verfügung stehen, die Portale, auf denen die erforderlichen Online-Meldungen abgegeben werden müssen, mitunter aber nur in der Landessprache existieren. Häufige Änderungen der Bestimmungen machen es erforderlich, sich in jedem Fall aktuell über die notwendigen Schritte zu informieren, um Schwierigkeiten zu vermeiden.

Für die wichtigsten Entsendestaaten haben wir die relevanten Regelungen bzw. Hinweise auf deren Fundort auf der Firmenkundenseite unter **firmenkunden.tk.de (Suchnummer 2034096)** zusammengestellt.

Hinweis Die Meldevorschriften sollten unbedingt ernst genommen werden. Es kann schnell passieren, dass eine nicht gemeldete Reise oder Tätigkeit auffällt. Dazu kann schon ein Tankstopp, eine Verkehrskontrolle oder ein Unfall reichen. Auch sind Zöllner und Polizisten in einigen Ländern durchaus für mögliche Verstöße sensibilisiert.

Hinweis Entsprechende Regelungen für Deutschland sind im Entsendegesetz enthalten. Mehr dazu unter Punkt 1.17.

Folie 49 Arbeitsbedingungsrichtlinie Zur Angleichung der Arbeitsbedingungen dient auch die Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union. Die regionale Umsetzung erfolgte in Deutschland unter anderem durch eine Reform und Erweiterung des Nachweisgesetzes.

Danach gelten bei einem mehr als vierwöchigen Auslandseinsatz zusätzliche Informationspflichten. Zu unterscheiden ist, ob die Beschäftigung in einem EU-Mitgliedsstaat erfolgt oder nicht.

Zunächst müssen zusätzlich generell folgende Informationen niedergelegt werden:

- in welchem Land oder welchen Ländern soll der Auslandseinsatz erfolgen,
- die geplante Dauer der Auslandstätigkeit,
- die Währung, in der die Entlohnung erfolgen soll,
- eventuelle zusätzliche Geld- oder Sachleistungen, insbesondere Entsendezulagen und zu erstattende Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten,
- Angaben zur Rückkehr der Beschäftigten.

Bei einem Arbeitseinsatz in einem EU-Mitgliedsstaat muss als weitere Information die Entlohnung, auf welche die Beschäftigten nach dem Recht des Mitgliedsstaats oder der Mitgliedsstaaten, in dem oder in denen der Arbeitnehmer seine Arbeit leisten soll, Anspruch haben, schriftlich festgehalten werden.

1.16 Entsendung in Abkommensstaaten

1.16.1 Bestehende Abkommen Es bestehen eine ganze Reihe bilateraler Abkommen mit EWR-Staaten, die aber, wie bereits dargestellt, aufgrund der Vorrangigkeit der EU-Verordnungen keine Wirkung entfalten. Ausnahmen bilden die Abkommen mit Liechtenstein und der Schweiz, die bei Drittstaatsangehörigen angewandt werden können, weil für diesen Personenkreis die EU-Verordnung in diesen Staaten nicht gilt.

Bereits verabschiedet, aber noch nicht in Kraft, ist ein weiteres Abkommen mit der Ukraine. Gespräche laufen seit längerem; ob und wann es zu einem Abschluss kommen wird, ist aber aufgrund der politischen Lage offen.

Nach dem formellen Abschluss eines Abkommens kann es bis zu seinem Inkrafttreten noch längere Zeit dauern.

Das Abkommen muss von beiden Seiten durch die gesetzgebenden Körperschaften – in Deutschland von Bundestag und Bundesrat – angenommen und ratifiziert werden. Dazu bedarf es eines Gesetzes.

Neben dem eigentlichen Abkommen sind weitere Bestandteile, sogenannte Protokollnotizen und Durchführungsvereinbarungen, von Bedeutung. Letztere haben aber keine Gesetzeskraft, sondern werden von den zuständigen Stellen der beiden Staaten vereinbart. In Deutschland ist dies die DVKA.

Die Abkommen regeln neben der Zuständigkeit bei Entsendungen auch die gegenseitige Anrechnung von Vorversicherungszeiten, Leistungsaushilfen im jeweils anderen Staat sowie die gegenseitige Kostenerstattung. Außerdem werden in der Durchführungsvereinbarung Form und Inhalt der notwendigen Formulare geregelt.

Bilaterale, also zweiseitige Abkommen, bestehen mit einigen Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes (zum Beispiel der Schweiz), sowie mit

- Albanien
- Australien
- Bosnien-Herzegowina
- Brasilien
- Chile

- China
- Indien
- Israel
- Japan
- Kanada und Provinz Quebec
- Marokko
- Moldau (Rep.)
- Montenegro
- Nordmazedonien
- Philippinen
- Serbien
- Südkorea (Rep. Korea)
- Türkei
- Tunesien
- Ukraine (verabschiedet, aber noch nicht in Kraft)
- Uruguay
- USA

Folie 50 Voraussetzung für die Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften ist – wie auch bei der Ausstrahlung und den EU-Verordnungen – die Entsendung eines Arbeitnehmers aus einem in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnis ins Ausland. Die Entsendung muss im Voraus befristet sein. Wie lang eine solche Entsendung sein darf, ist in den Abkommen unterschiedlich geregelt.

Sind die im Abkommen geregelten Voraussetzungen erfüllt, ist das dort genannte Land für die Durchführung der Sozialversicherung zuständig.

Eine doppelte Versicherung ist dann ausgeschlossen, die Ausstrahlung ist nachrangig und gilt daher nicht.

Allerdings zeigt das Abkommen nur für die davon erfassten Sozialversicherungszweige Wirkung. In den nicht genannten Versicherungszweigen kommt gegebenenfalls die Ausstrahlung zum Zuge, wodurch eine doppelte Versicherung entstehen kann.

Hinweis Die Gültigkeit der bilateralen Abkommen kann auch räumlich eingeschränkt sein. So gelten beispielsweise die Regelungen des deutsch-chinesischen Abkommens nicht für Hongkong und Macao – obwohl diese Regionen inzwischen zum chinesischen Staatsgebiet gehören.

| Land | KV | RV | ALV | UV | Anwendung deutscher Rechtsvorschriften | Begrenzung Personenkreis |
|-----------------------|----|----|-----|----|--|--------------------------|
| Albanien | ● | ● | ● | ● | 24 Monate | nein |
| Australien | | ● | ● | | 48 Monate | nein |
| Bosnien-Herzegowina | ● | ● | ● | ● | ohne zeitliche Begrenzung | nein |
| Brasilien | | ● | ● | ● | 24 Monate | nein |
| Chile | | ● | ● | | 36 Monate | nein |
| China (Volksrepublik) | | ● | ● | | 48 Monate | nein |
| Indien | | ● | ● | | 48 Monate | nein |
| Israel | ● | ● | | ● | ohne zeitliche Begrenzung | nein |
| Japan | | ● | ● | | 60 Monate | nein |
| Kanada | | ● | ● | | 60 Monate | nein |
| Marokko | ● | ● | ● | ● | 36 Monate | ja |
| Moldau (Rep.) | ● | ● | ● | ● | ohne zeitliche Begrenzung | nein |
| Nordmazedonien | ● | ● | ● | ● | 24 Monate | nein |
| Philippinen | | ● | ● | | 48 Monate | nein |
| Provinz Quebec | | ● | ● | ● | 60 Monate | nein |
| Serbien | ● | ● | ● | ● | ohne zeitliche Begrenzung | nein |
| Südkorea (Rep. Korea) | | ● | ● | | 24 Monate | nein |
| Tunesien | ● | ● | | ● | 12 Monate | ja |
| Ukraine* | | ● | ● | ● | 24 Monate | nein |
| Uruguay | ● | ● | ● | ● | 24 Monate | nein |
| USA | | ● | | | 60 Monate | nein |

* Abkommen noch nicht in Kraft

Folie 51 (Seite 64) Die Übersicht zeigt die aktuell bestehenden bilateralen Sozialversicherungsabkommen außerhalb des EWR. Die Tabelle macht deutlich, dass nicht jedes Abkommen auch alle Versicherungszweige umfasst. Die Rentenversicherung ist allerdings bei allen Staaten eingeschlossen.

Die Dauer der Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei einer Entsendung ist unterschiedlich. Sie reicht von zwölf Monaten bis zur unbegrenzten Dauer, wobei „unbegrenzt“ lediglich bedeutet, dass kein konkreter Zeitraum genannt ist. Gleichwohl muss die Entsendung von vornherein befristet sein.

Die Begrenzung des Personenkreises auf Staatsangehörige der beiden Vertragsstaaten sowie Flüchtlinge und Staatenlose ist nur in den Abkommen mit Marokko und Tunesien vorgesehen.

Die anderen Abkommen gelten für alle Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf deren Staatsangehörigkeit. Generell ist zu beachten, dass es in den einzelnen Abkommen abweichende Regelungen hinsichtlich der Anwendung sowohl in zeitlicher als auch in persönlicher Hinsicht geben kann.

Weitere Besonderheiten kann es in der regionalen Anwendbarkeit geben. So gilt beispielsweise das deutsch-chinesische Abkommen nicht in den Sonderwirtschaftszonen Hongkong und Macao. Solche Ausschlüsse finden Sie in den Informationen auf der Internetseite der DVKA (dvka.de) zu den einzelnen Abkommensstaaten.

Entsendung in Abkommensstaaten Sozialversicherungsabkommen (Auszug Tabelle TU)

| Land | KV | RV | ALV | UV | Anwendung deutscher Rechtsvorschriften | Begrenzung Personenkreis |
|-----------------------|----|----|-----|----|--|--------------------------|
| China (Volksrepublik) | | • | • | | 48 Monate | nein |
| Türkei | • | • | • | • | ohne zeitliche Begrenzung | nein |
| USA | | • | | | 60 Monate | nein |

Entsendung in Abkommensstaaten Zeitliche Begrenzung



Ausnahme | USA

1.16.2 Zeitliche Regelungen Folie 52 Besonderheit: Überschreiten des maximalen Entsendezeitraums Anders als im EU-Recht gelten die deutschen Rechtsvorschriften für die im Abkommen vorgesehene Zeit auch dann weiter, wenn von vornherein feststeht, dass dieser Zeitraum überschritten wird.

Eine Ausnahme gibt es im Abkommen mit den USA. Steht hier fest, dass die Entsendung mehr als 60 Monate andauern wird, gelten ab Beginn die Rechtsvorschriften der USA.

Stellt sich erst im Lauf der ersten 60 Monate heraus, dass dieser Zeitraum überschritten wird, so endet die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften mit diesem Zeitpunkt.

Folie 53 (Seite 66) Besonderheit: Unterbrechung einer Entsendung In den meisten Abkommen ist keine Regelung über die Unterbrechung einer Entsendung getroffen worden. Eine vorübergehende Rückkehr in den Entsendestaat beendet die Entsendung normalerweise nicht.

Dauert sie allerdings länger als zwei Monate, ist danach von einer erneuten Entsendung auszugehen. Wird der Arbeitnehmer in einen anderen Staat – mit oder ohne Abkommen – entsandt, handelt es sich um eine neue Entsendung, und die vorherige endet.

Besondere Regelungen bei einer Unterbrechung gibt es in einer Reihe von Abkommen:

Beim deutsch-brasilianischen Abkommen wird eine Unterbrechungszeit von mehr als sechs Monaten gefordert.

Mindestens zwölf Monate muss eine Unterbrechung bei folgenden Abkommen betragen:

- Deutschland - Albanien
- Deutschland - USA
- Deutschland - Republik Moldau
- Deutschland - Philippinen
- Deutschland - Quebec
- Deutschland - Uruguay

In einigen Fällen gilt eine erneute Entsendung durch einen anderen Arbeitgeber auch als Unterbrechung, wenn der Mindestzeitraum nicht erfüllt ist.

In einigen Abkommen wird die Dauer der Unterbrechungszeit nicht auf die Gesamtentsendezeit angerechnet.

Wegen der sehr unterschiedlichen Regelungen empfehlen wir, sich in solchen Fällen beraten zu lassen, um spätere Rechtsnachteile oder Beitragsnachforderungen zu vermeiden.

Entsendung in Abkommensstaaten Unterbrechung

Durchgehende Entsendung, auch wenn Beschäftigung vorübergehend wieder im Inland

- Empfohlene Zeitdauer: maximal zwei Monate.
- Einige Abkommen enthalten konkrete, davon abweichende Regelungen.
- Entsendung in anderen Staat gilt als neue Entsendung.

Hinweis | Besonderheiten in Albanien, Brasilien, USA und weiteren Staaten beachten!

Entsendung in Abkommensstaaten Beispiel 19 – Wirkung

Entsendung von deutschem Arbeitgeber für fünf Jahre nach Südkorea.
Keine Ausnahmevereinbarung.

| Versicherungszweig | 1. bis 24. Monat | ab 25. Monat |
|--------------------------|---|---|
| Krankenversicherung |   |   |
| Pflegeversicherung |  |  |
| Rentenversicherung |  |  |
| Arbeitslosenversicherung |  |  |
| Unfallversicherung |   |   |

Beispiel 19 (Folie 54) Ein Arbeitnehmer wird von seinem deutschen Arbeitgeber für die Dauer von fünf Jahren nach Südkorea entsandt. Eine Ausnahmerevereinbarung wurde nicht getroffen.

Beurteilung: Für die ersten 24 Monate gilt das deutsche Sozialversicherungsrecht weiter. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung aufgrund des Abkommens, in der Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung im Rahmen der Ausstrahlung.

Bereits ab Beginn der Entsendung besteht deshalb in der Kranken- und Unfallversicherung eine doppelte Versicherung, da diese Zweige vom Abkommen nicht erfasst werden.

In Deutschland gilt die Versicherung aufgrund der Ausstrahlung, in Südkorea aus dem Territorialprinzip heraus. Eine Pflegeversicherung gibt es in Südkorea nicht. Mit Beginn des 25. Monats der Entsendung sind in der Renten- und Arbeitslosenversicherung ausschließlich die südkoreanischen Rechtsvorschriften anzuwenden.

Beispiel 20 (Folie 55 unten) Ein japanischer Arbeitnehmer, der bei einem deutschen Unternehmen beschäftigt ist, wird in die Schweiz entsandt.

Beurteilung: Vorrangig wäre die EU-Verordnung 883/04 anzuwenden. Diese gilt im Verhältnis zur Schweiz aber nicht für Drittstaatsangehörige. Deshalb kommt das bilaterale Abkommen zwischen Deutschland und der Schweiz zur Anwendung, das eine solche Begrenzung des Personenkreises nicht vorsieht.

Das bilaterale Abkommen sieht die Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften für eine maximale Entsendungsdauer von 24 Monaten vor. Das Abkommen umfasst die Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung. In der Pflegeversicherung bleiben die deutschen Rechtsvorschriften aufgrund der Ausstrahlung anwendbar.

Entsendung in Abkommensstaaten

Beispiel 20 – Persönlicher Geltungsbereich

Japanischer Arbeitnehmer, Beschäftigung bei deutschem Unternehmen, Entsendung in die Schweiz.

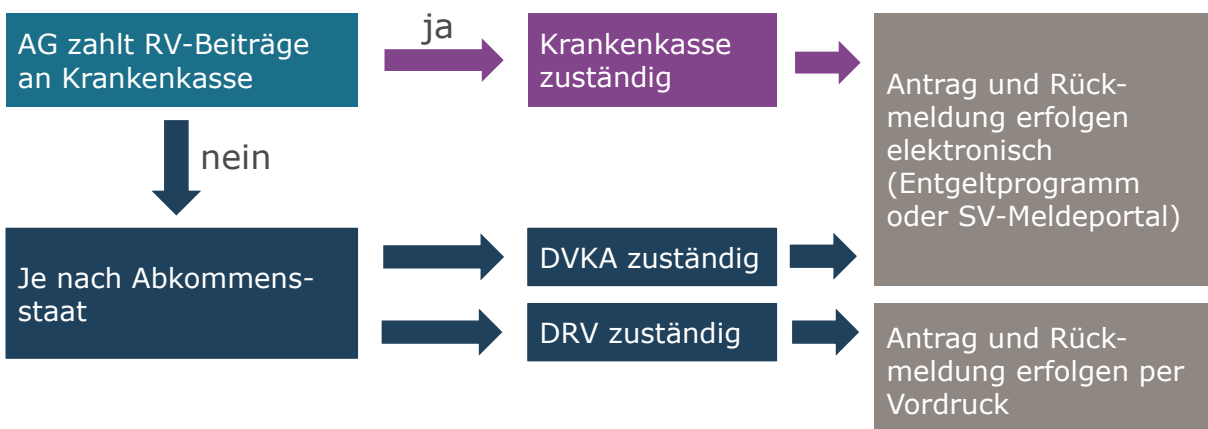
Kein Staatsbürger eines EWR-Staates, EU-Verordnung gilt nicht.

Hinweis | Deutsch-schweizerisches Abkommen: Arbeitnehmer unterliegt ohne Rücksicht auf Staatsangehörigkeit für die ersten 24 Monate der Entsendung weiterhin deutscher Sozialversicherung.

Entsendung in Abkommensstaaten Bescheinigungen

- Ab 2026 einbezogen in das digitale Verfahren, wenn Krankenkasse oder DVKA zuständig sind
- Zuständig ist die Krankenkasse, an die der Arbeitgeber RV-Beiträge zahlt
 - Meldungen über Entgeltprogramm oder SV-Meldeportal
- Sonst entweder DVKA oder Deutsche Rentenversicherung
 - Meldungen an DVKA über Entgeltprogramm oder SV-Meldeportal, an DRV auf Vordrucken
 - Vordrucke auf Internetseite der DRV

Entsendung in Abkommensstaaten Bescheinigungen



1.16.3 Bescheinigungen Folie 56 Als Nachweis über die Weitergeltung der Rechtsvorschriften des Entsendestaates sind auch in den bilateralen Abkommen – analog zu den EU-Verordnungen – abgestimmte Vordrucke zu verwenden.

Anders als der Vordruck A1, der jeweils nur in einer Sprache verfasst ist (allerdings in allen EU-Sprachen vorliegt), sind die Vordrucke der bilateralen Abkommen in der Regel in zwei, manchmal auch in drei Sprachen verfasst. Auch bei diesem Prinzip ist eine Übersetzung des einzelnen Vordrucks nicht notwendig.

Die Bescheinigungen tragen die Kennziffer 101 und die jeweiligen Länderkürzel, beispielsweise „D/USA101“.

Folie 57 Zuständig für die Ausstellung ist grundsätzlich die gesetzliche Krankenkasse, an die der Arbeitgeber die Rentenversicherungsbeiträge abführt. Gibt es eine solche nicht, ist – je nach Abkommensstaat – entweder die DVKA oder die Deutsche Rentenversicherung zuständig. Die Rentenversicherung nimmt noch nicht am digitalen Verfahren teil. In diesen Fällen muss weiterhin der Antrag auf Vordrucken gestellt werden, auch die Rückmeldung erfolgt dann auf Vordruck und nicht elektronisch. Die nötigen Vordrucke sind auf der Internetseite der DRV zu finden.

Die Rentenversicherung ist – wenn keine Krankenkasse zuständig ist – Ansprechpartner für folgende Abkommensstaaten:

- Albanien
- Australien
- Brasilien
- Chile
- China
- Indien
- Japan
- Kanada
- Nordmazedonien
- Philippinen
- Quebec
- Südkorea (Rep. Korea)
- Uruguay

Die Bescheinigungen aus den bilateralen Abkommen sind prinzipiell genauso zu verwenden wie der Vordruck A1. Allerdings ist die rechtliche Verbindlichkeit nicht ganz so hoch.

Eine solche Bescheinigung könnte – anders als ein A1 – unter Umständen auch rückwirkend aufgehoben werden, in der Praxis kommt das aber in der Regel nicht vor.

Ausnahmevereinbarungen

Für Arbeitnehmer gelten nicht mehr deutsche Rechtsvorschriften, z. B. weil

- zeitliche Begrenzung überschritten,
- deutscher Arbeitsvertrag ruhend.

Merkmale:

- Gemeinsamer Antrag von Arbeitgeber und Arbeitnehmer erforderlich.
- Zuständige Stellen im Ausland müssen zustimmen.
- Antrag bei DVKA.
- Ausnahmevereinbarung nur für vom Abkommen erfasste SV-Zweige.

Ausnahmevereinbarungen

Beispiel 21

- Entsendung in die USA für 2 Jahre
- Arbeitsvertrag in Deutschland ruht
- Gehalt aus den USA

- Antrag auf Ausnahmevereinbarung wird bewilligt
- RV: weiterhin deutsches Sozialversicherungsrecht
- KV, PV, ALV: Deutsche Sozialversicherung endet

DEÜV Meldungen:

- Abmeldung BGR 1111/91111/0110
- Anmeldung BGR 0100



1.16.4 Ausnahmevereinbarungen Folie 58 In bestimmten Fällen, in denen die Voraussetzungen der EU-Verordnung beziehungsweise 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.

Beispiel 21 (Folie 59) Ein Arbeitnehmer wird von seinem deutschen Unternehmen für zwei Jahre in die USA entsandt. Da der Arbeitsvertrag in Deutschland ruht und das Gehalt in den USA gezahlt wird, handelt es sich nicht um eine Entsendung, sodass nach dem bilateralen Abkommen das deutsche Recht nicht weitergilt. Allerdings wird eine Ausnahmevereinbarung getroffen, sodass das deutsche Recht für die zwei Jahre weitergilt. Allerdings kann sich diese Vereinbarung nur auf die Rentenversicherung beziehen, da nur diese vom Abkommen erfasst wird.

In den übrigen Zweigen, also der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung, wirkt sich die Ausnahmevereinbarung nicht aus. Da es sich nicht um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung handelt, bleibt in diesen Zweigen das deutsche Recht nicht anwendbar.

Zum Beginn der Entsendung meldet der Arbeitgeber den Beschäftigten mit der bisherigen Beitragsgruppe ab und mit der Beitragsgruppe 0100 (nur Rentenversicherungspflicht) mit dem Folgetag an.

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 Ausland (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.

Die Ausnahmevereinbarung ist stets **befristet**.

Sie wird grundsätzlich dem Arbeitgeber zugesandt.

Bei Entsendung in EU-Staaten, nach Island, Liechtenstein, Norwegen und in die Schweiz stellt die DVKA eine Bescheinigung über die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften aus.

Bei Entsendungen von Drittstaatsangehörigen sowie bei bilateralen Abkommen stellt in der Regel die DVKA auch die Bescheinigung aus. **Ausnahme:** Bei einer Ausnahmevereinbarung aufgrund der Abkommen mit Chile, China, Japan und Quebec schließt die DVKA zwar die Vereinbarung ab, die Bescheinigung wird aber von der Krankenkasse ausgestellt, an die die Rentenversicherungsbeiträge gezahlt werden, andernfalls ist die Rentenversicherung für die Ausstellung der Bescheinigung zuständig.

Hinweis Bei bilateralen Abkommen ist zu beachten, dass sich die Ausnahmevereinbarung nur auf die Sozialversicherungszweige erstrecken kann, die vom Abkommen erfasst sind.

Der Antrag auf Ausnahmevereinbarung wird direkt bei der DVKA gestellt. Die Antragstellung erfolgt ebenfalls auf elektronischem Weg.

Deutsche Verbindungsstelle
Krankenversicherung – Ausland
Pennefeldsweg 12 c
53177 Bonn
Telefon: +49 228 - 95 30-0
Telefax: +49 228 - 95 30-600
E-Mail: post@dvka.de
www.dvka.de

Auf der Internetseite der DVKA finden Sie Informationen über jeden EWR- und Abkommensstaat.

Ausnahmevereinbarungen Ausschluss

Keine Ausnahmevereinbarung, wenn

- entsendendes Unternehmen keine nennenswerte Geschäftstätigkeit in Deutschland ausübt (EU-Recht),
- Entsendung nicht befristet,
- Arbeitnehmer nicht zum Personenkreis gehört (Drittstaatsangehöriger).



Ausnahmevereinbarungen Antrag

Der Antrag enthält

- persönliche Daten des Arbeitnehmers,
- Angaben zur Beschäftigung,
- Zustimmungserklärung des Arbeitnehmers.

Antrag | Elektronisch über das Entgeltabrechnungsprogramm oder SV-Meldeportal.

Folie 60 Ausschluss von Ausnahmevereinbarungen Ist die EU-Verordnung oder das bilaterale Abkommen generell nicht anwendbar, kann auch keine Ausnahmevereinbarung abgeschlossen werden.

Gleiches gilt, wenn die Entsendung nicht befristet ist oder die entsandte Person nicht zu dem vom Abkommen erfassten Personenkreis gehört.

Folie 61 Antrag auf Ausnahmevereinbarung Für einen Antrag auf Ausnahmevereinbarung muss der Arbeitgeber umfangreiche Daten abgeben.

Die Grunddaten sind zwar einheitlich, einige Details können sich aber – je nach Abkommensstaat – unterscheiden.

In jedem Fall notwendig sind die folgenden Angaben:

- Vor- und Zuname, Geburtstag, Geburtsname und -ort,
- Staatsangehörigkeit,
- deutsche Rentenversicherungsnummer,
- bisherige Anschrift des Arbeitnehmers,
- Berufsstellung beziehungsweise Aufgabenstellung des Arbeitnehmers im Ausland,
- Beschäftigungsbeginn im Ausland,
- voraussichtliches Beschäftigungsende,
- Tätigkeitsstaat,

- Anschrift im Ausland und Inlandsanschrift des Unternehmens,
- Angabe, in welchen Sozialversicherungszweigen in Deutschland Versicherungspflicht besteht,
- Angabe, ob der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig oder pflichtversichert ist,
- Aktenzeichen der DVKA und der ausländischen Behörde (wenn vorhanden),
- Erklärung des Arbeitnehmers, dass die Vereinbarung auch in seinem Interesse liegt,
- bereits ausgestellte Bescheinigungen für diesen Arbeitnehmer (wenn vorhanden).

Der Antrag muss elektronisch gestellt werden. Auch die Rückmeldung der DVKA erfolgt auf diesem Weg.

Die Bestätigung des Arbeitnehmers, dass die Ausnahmevereinbarung in seinem Interesse liegt, muss dem elektronischen Antrag nicht beigelegt werden. Es genügt, wenn der Arbeitgeber bestätigt, dass ihm eine entsprechende Erklärung seines Mitarbeiters vorliegt und er diese zu den Entgeltunterlagen genommen hat.

Hinweis Seit 1. Januar 2022 müssen die Entgeltunterlagen elektronisch (digitalisiert) vorgehalten werden. Das gilt auch für die genannten Unterlagen. Diese müssen gegebenenfalls eingescannt werden.

1.17 Entsendung nach Deutschland

Die bisher dargestellten Regelungen sind keine Einbahnstraße. Im umgekehrten Fall funktioniert es prinzipiell genauso: Bei einer vorübergehenden, von vornherein befristeten Entsendung eines Arbeitnehmers durch ein ausländisches Unternehmen eines EU-Mitgliedsstaates nach Deutschland gelten die Verordnungen der EU ebenfalls. In diesen Fällen erhält das Unternehmen in Deutschland die Bescheinigung A1 als Nachweis, dass hier ausnahmsweise nicht das deutsche Sozialversicherungsrecht, sondern das Recht des Entsendestaates gilt. Der Nachweis muss in den Entgeltunterlagen dokumentiert werden. Nur so ist sichergestellt, dass der Betriebsprüfer nicht auf Versicherungspflicht erkennt und die Beiträge nachberechnet. Der Beschäftigte sollte einen Ausdruck des A1 stets bei sich tragen, damit er bei einer Kontrolle durch die Stellen zur Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung nachweisen kann, dass er nicht der deutschen Sozialversicherungspflicht unterliegt und deshalb zu Recht keine Anmeldung beim Rentenversicherungsträger vorliegt.

Singemäß gilt das auch bei einer Entsendung nach Deutschland aus einem Abkommensstaat. Es gibt dabei jedoch die Einschränkung, dass sich die Befreiung von der deutschen Sozialversicherung durch die Vorlage der Bescheinigung des ausländischen Versicherungsträgers nur auf die Versicherungszweige erstreckt, die vom Abkommen erfasst sind. In den anderen Versicherungszweigen, die nicht durch die Regelungen des bilateralen Sozialversicherungsabkommens abgedeckt werden, ist zu prüfen, ob gegebenenfalls die sogenannte Einstrahlung gilt.

Die Einstrahlung ist das Gegenstück zur Ausstrahlung, also ebenfalls ausschließlich deutsches Recht. Die Regelung des § 5 SGB IV bestimmt, dass bei einer befristeten Entsendung aus dem Ausland nach Deutschland die deutschen Rechtsvorschriften nicht anzuwenden sind. Es kommt also nicht zur Versicherungspflicht hier in Deutschland. Das gilt unabhängig davon, ob im Entsendestaat ein ausreichender Versicherungsschutz, insbesondere in der Krankenversicherung, besteht. Allerdings ist für die Erteilung eines Aufenthaltstitels durch die Ausländerbehörde in aller Regel der Nachweis eines ausreichenden Krankenversicherungsschutzes für die Dauer des Aufenthalts in Deutschland Voraussetzung, sodass es hier üblicherweise nicht zu Problemen kommt.

Der Arbeitgeber muss für jeden Einzelfall nachweisen, dass die Voraussetzungen für die Einstrahlung (analog der Ausstrahlung) erfüllt sind. Beim Vorliegen einer Bescheinigung aus einem bilateralen Abkommen ist das in aller Regel der Fall, da die Voraussetzungen für die Anwendung des Abkommens und der Einstrahlung üblicherweise deckungsgleich sind. Bei einer Entsendung aus einem Staat ohne Abkommen sieht es schon anders aus. Hier muss der Arbeitgeber den detaillierten Nachweis erbringen, dass die Voraussetzungen für die Einstrahlung erfüllt sind. Dazu gehört beispielsweise die Vorlage aller relevanten Verträge mit dem Beschäftigten und zwischen den beteiligten Unternehmen. Im Zweifelsfall sollte sicherheitshalber ein Bescheid der Krankenkasse eingeholt werden, um spätere Probleme mit dem Betriebsprüfer zu vermeiden.

Wichtig Die Unterlagen müssen in deutscher Sprache vorliegen. In der Regel dürften Übersetzungen durch einen automatischen Translator ausreichen. Eine beglaubigte Übersetzung wird nur im Ausnahmefall erforderlich sein, wenn sie der Betriebsprüfer anfordern sollte.

Die Unterlagen müssen seit 2022 digitalisiert und zu den elektronischen Entgeltunterlagen genommen werden.

Mindestlohn-Meldeportal Arbeitgeber mit Sitz im Ausland müssen ihre Arbeitnehmer, die nach Deutschland entsandt werden, dem Zoll melden. Dafür gibt es ein Meldeportal. Nach der Mindestlohnmeldeverordnung (MiLoMeldV) sollen Arbeitgeber gemäß § 1 MiLoMeldV die Anmeldungen ihrer nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer mithilfe des Meldeportals-Mindestlohn online abgeben. Das Gleiche gilt für Entleiher, die von einem Verleiher mit Sitz im Ausland überlassene Arbeitnehmer tätig werden lassen.

Die Meldepflicht dient der Kontrolle, ob den aus dem Ausland entsandten Arbeitnehmern mindestens der gesetzliche Mindestlohn von 13,90 Euro (seit 1. Januar 2026) – oder der jeweils geltende branchenspezifische Mindestlohn – gezahlt wird.

Das Portal ist unter www.meldeportal-mindestlohn.de zu erreichen. Die Bedienbarkeit für ausländische Arbeitgeber wird dadurch erleichtert, dass der Benutzer unter den Sprachen Deutsch, Englisch und Französisch wählen kann. Anleitungen zum Portal sind auf der Startseite auch in weiteren Sprachen verfügbar. Nach Übermittlung der Anmeldedaten erhalten die Arbeitgeber eine Empfangsbestätigung.

Entsendegesetz Die Entsenderichtlinie der Europäischen Union soll für entsandte Arbeitnehmer europaweit die gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen wie für einheimische Arbeitnehmer sicherstellen. Dadurch sollen Lohndumping und Wettbewerbsverzerrungen verhindert werden. Die europäische Entsenderichtlinie muss von den Mitgliedsstaaten in nationales Recht umgesetzt werden.

Entsprechende Regelungen für Deutschland sind im Entsendegesetz enthalten. Das Gesetz sieht eine Reihe von Mindestanforderungen vor, die bei der Entsendung eines Arbeitnehmers aus dem Ausland nach Deutschland erfüllt sein müssen:

- So werden in Deutschland nicht nur die branchenüblichen Mindestentgeltsätze herangezogen, sondern alle üblichen Entlohnungsvorschriften. Dazu gehören insbesondere Überstundensätze.
- Die gesetzlichen Mindestbedingungen, wie zum Beispiel der Mindesturlaub oder die Regelungen aus dem Arbeitszeitgesetz, gelten auch für entsandte Arbeitnehmer.

- Unterkünfte für ausländische Arbeitnehmer müssen den Mindeststandards der Arbeitsstättenverordnung entsprechen.
- Kosten der Entsendung wie Unterkunft, Reisekosten und Verpflegungsmehraufwand müssen grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen werden und dürfen den Arbeitskräften nicht in Rechnung gestellt werden.
- Diese zusätzlichen Kosten sollen die Mindestlohnanforderungen nicht unterlaufen und dürfen deshalb nicht auf den Lohn angerechnet, sondern müssen **zusätzlich** gezahlt werden.
- Die genannten Regelungen aus dem Entsendegesetz gelten auch für Leiharbeitnehmer, die in Deutschland eingesetzt werden.

Geringfügigkeitsregelungen gelten für Montage- und Einbauarbeiten, die nicht länger als acht Tage dauern. Ebenso gibt es Ausnahmen für die Teilnahme an Konferenzen, Messbesuchen oder Besprechungen, wenn diese nicht länger als zwei Wochen dauern. Hat ein Arbeitgeber keinen Sitz im Inland, muss er zur Erfüllung der Arbeitgeberpflichten einen Bevollmächtigten mit Sitz im Inland bestellen. Als Sitz des Arbeitgebers gilt der Beschäftigungsbetrieb des Bevollmächtigten im Inland, in Ermangelung eines solchen der Wohnsitz oder gewöhnliche Aufenthalt des Bevollmächtigten (§ 28f Absatz 1b SGB IV).

1.18 Leistungen bei Entsendung

Folie 62 Bei einer Entsendung ins Ausland muss der Arbeitgeber entstehende Kosten für die Krankenbehandlung übernehmen. 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).

Der Arbeitgeber kann im Anschluss die Übernahme der Kosten bei der gesetzlichen Krankenkasse des Arbeitnehmers beantragen. Diese kann aber höchstens die Kosten erstatten, die bei einer entsprechenden Behandlung in Deutschland entstanden wären. Darüber hinausgehende Aufwendungen muss der Arbeitgeber selbst tragen.

Hinweis In der Sozialversicherung wird, anders als im Arbeitsrecht, nicht zwischen einer Dienstreise und einer Entsendung unterschieden. Die Regelungen zur Kostenerstattungspflicht des Arbeitgebers gelten also auch bei einer kurzfristigen Dienstreise ins Ausland.

1.18.1 Leistungen für Familienangehörige Verbleiben Familienangehörige des Arbeitnehmers in Deutschland, so bleibt dort der übliche Leistungsanspruch gegenüber der gesetzlichen oder privaten Krankenkasse bestehen. Das gilt natürlich nur, wenn die Mitgliedschaft des entsandten Mitarbeiters bei der gesetzlichen Krankenkasse weiterhin besteht. Eine Anwartschaft reicht dafür nicht aus.

Ziehen Familienangehörige des Arbeitnehmers hingegen mit ins Ausland, erstreckt sich die Leistungspflicht des Arbeitgebers grundsätzlich auch auf diese.

Die Leistungspflicht des Arbeitgebers gilt nicht für Ehegatten, die einen eigenen Versicherungsschutz genießen. In der Regel betrifft dies Ehefrauen, die aufgrund einer Erwerbstätigkeit in Deutschland selbst versichert sind und ihren Ehemann während des Mutterschutzes beziehungsweise der Elternzeit begleiten.

Für die nicht versicherte Ehefrau ist eine private Auslands-krankenversicherung abzuschließen.

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

Anspruch auf die Leistungen durch den Arbeitgeber haben nur „Mitglieder“. Wird also beispielsweise ein familienversicherter Arbeitnehmer (geringfügige oder kurzfristige Beschäftigung) ins Ausland entsandt, fehlt es an dieser Voraussetzung und es besteht kein Anspruch auf Leistungen – außer gegebenenfalls im Rahmen der Familienversicherung gegenüber der Krankenkasse. Für Familienversicherte besteht also nur ein Anspruch, wenn sie ein Mitglied während einer Entsendung begleiten.

Auch in allen anderen Fällen sollte der Arbeitgeber – allerdings aus Gründen der Fürsorgepflicht – für eine ausreichende Absicherung des Krankheitsrisikos durch eine Zusatzversicherung sorgen.

1.18.2 Leistungen bei Entsendung in EWR-Staat oder die Schweiz Innerhalb des EWR können gesetzlich Krankenversicherte Leistungen unter Vorlage der EHIC, der Europäischen Krankenversichertenkarte, in Anspruch nehmen. Das gilt auch im Rahmen einer Auslandsentsendung.

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.

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 grundsätzlich nicht. Ausnahme: In Montenegro, Serbien und Nordmazedonien wird die EHIC für Notfallbehandlungen akzeptiert. 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.

Beispiel 22 (Folie 63) Ein Arbeitnehmer benötigt in Luxemburg ärztliche Behandlung. Hierfür zahlt er dem Arzt ein Honorar von 200 Euro. In Deutschland hätte die Krankenkasse für dieselbe Behandlung lediglich 170 Euro aufwenden müssen.

Beurteilung: Der Arbeitgeber erstattet seinem Arbeitnehmer den vollen Rechnungsbetrag von 200 Euro. Die Krankenkasse ersetzt ihm aber nur 170 Euro.

Die deutsche Krankenkasse darf nur die Sätze erstatten, die sie auch in Deutschland zu tragen hätte. Die Mehrkosten muss der Arbeitgeber übernehmen, wenn er nicht für seinen Mitarbeiter eine zusätzliche private Krankenversicherung abgeschlossen hat.

Werden vom Arbeitnehmer Leistungen im Rahmen des Abkommens, also unter Nutzung der EHIC oder einer entsprechenden Bescheinigung, in Anspruch genommen, so werden die Leistungen vor Ort so gewährt, als würde die Versicherung im Beschäftigungsstaat bestehen.

Das bedeutet, dass auch Selbstbeteiligungen und andere Leistungseinschränkungen des Gastlandes berücksichtigt werden.

In Frankreich beispielsweise bestehen hohe Selbstbeteiligungen, die dann vom Arbeitgeber zu tragen sind. Da die deutsche Krankenkasse in diesen Fällen die Kosten direkt mit dem ausländischen Versicherungsträger abrechnet, hat sie damit ihre Leistungspflicht erfüllt und kann keine weitere Erstattung an den Arbeitgeber vornehmen.

Beispiel 23 (Folie 64) Ein Mitarbeiter soll in New York eine Messe besuchen. Dort wird er überfallen und schwer verletzt. Mehrere Wochen liegt er im Koma auf der Intensivstation eines Krankenhauses. Die Kosten belaufen sich auf rund 500.000 Euro (bis zu seiner Rückkehr nach Deutschland). In Deutschland wären der Krankenkasse bei gleicher Behandlung 200.000 Euro an Kosten entstanden.

Beurteilung: Der Arbeitgeber erstattet seinem Arbeitnehmer den vollen Rechnungsbetrag von 500.000 Euro. Von der Krankenkasse erhält er selbst lediglich 200.000 Euro ersetzt.

Den Restbetrag von 300.000 Euro trägt der Arbeitgeber selbst, soweit er nicht eine Zusatzversicherung abgeschlossen hat.

Das Beispiel macht deutlich, wie groß das Kostenrisiko für den Arbeitgeber im Falle eines Falles sein kann.

Hinzu kämen die Kosten für den Rücktransport des Beschäftigten. Dieser liegt im ausdrücklichen Interesse des Arbeitgebers, da bei einem weiteren Verbleib im amerikanischen Krankenhaus täglich weitere Kosten hinzukämen, die von der deutschen Krankenkasse nicht erstatten werden können.

Die TK empfiehlt für Auslandskrankenversicherungen den Kooperationspartner PassportCard. Das Besondere:

- Weder der entsandte Beschäftigte noch der Arbeitgeber müssen bei den Krankheitskosten in Vorleistung treten.
- Die Kosten werden vor Ort mittels einer entsprechenden Mastercard von PassportCard beglichen und direkt mit der TK abgerechnet (für TK-Mitglieder).
- Die PassportCard kann zu diesem Zweck bei Bedarf innerhalb weniger Minuten aufgeladen und so vom Arbeitnehmer für die Bezahlung von Arzt, Krankenhaus, Apotheke etc. sofort genutzt werden.
- Der Datenschutz ist perfekt gewährleistet, da die Arzt-Rechnungen nicht mehr über den Arbeitgeber an die Krankenkasse geschickt werden.
- Der Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer entfällt damit komplett.
- Dank starker Versicherungsleistungen verbleibt für den Arbeitgeber keinerlei Kostenrisiko. Können im Einzelfall Leistungen nicht von der TK erstattet werden, übernimmt PassportCard die Kosten in voller Höhe.
- Die TK hat mit PassportCard Sonderkonditionen vereinbart, die Ihnen als Arbeitgeber schon ab der ersten versicherten Person zugutekommen. Für weitere Informationen kontaktieren Sie gerne unseren Vertrieb über **marktmanagement@tk.de**.

Mehr Informationen dazu unter:

www.passportcard.de/landing/TK

A woman with dark hair tied in a bun, wearing glasses and a yellow shirt, is looking at a laptop. The background is a blurred home office with a lamp and plants.

2

Special Homeoffice und Workation

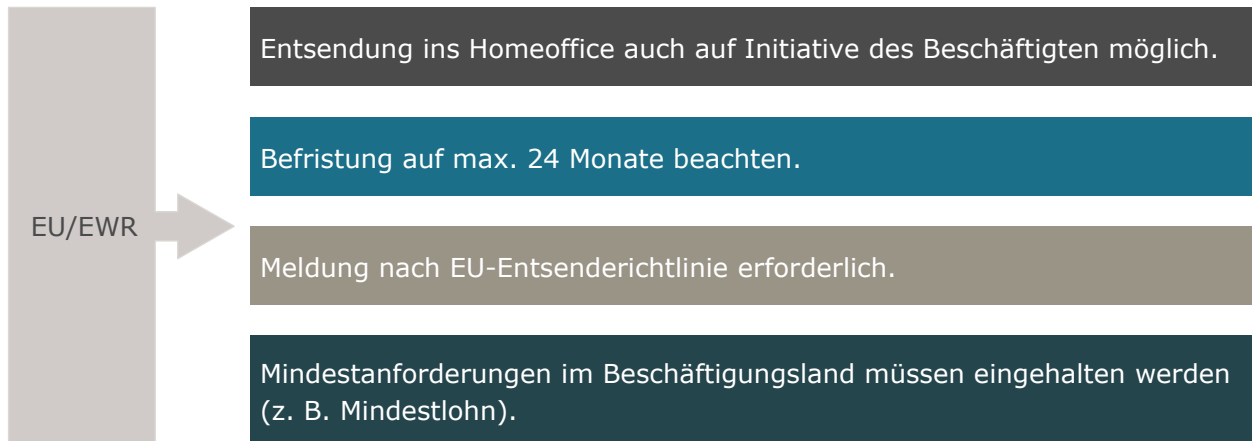
Für Homeoffice oder die mobile Arbeit (Workation) im Ausland gelten besondere rechtliche Bedingungen, die Arbeitgeber und -nehmer berücksichtigen müssen.

Die Anzahl der Beschäftigten im Homeoffice hat nicht zuletzt durch die Corona-Pandemie stark zugenommen. Solange das Homeoffice innerhalb Deutschlands liegt, gibt es damit auch keine Probleme. Schwieriger wird es, wenn der Beschäftigte seine Tätigkeit lieber im Ausland ausüben möchte, zum Beispiel in seinem Ferienhaus in Frankreich. Diese Form der grenzüberschreitenden Arbeit nennt man Workation, ein Kunstwort aus den Begriffen „work“ und „vacation“ also die Kombination von Arbeit und Urlaub. In solchen Fällen sind einige Besonderheiten zu berücksichtigen.

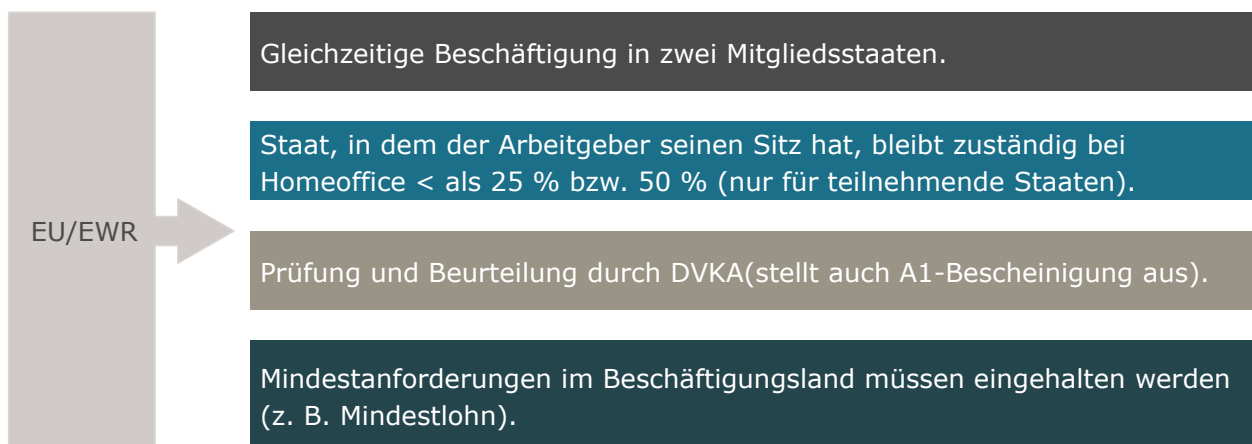
Wichtig Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Übernahme der Krankheitskosten im Ausland (siehe Punkt 1.18) gilt auch für eine – genehmigte – Tätigkeit im Homeoffice. Wenn im Folgenden vom Homeoffice im Ausland die Rede ist, gilt das analog für Workation.

Zunächst ist festzustellen, ob die Beschäftigung in einem EU-/EWR-Staat ausgeübt wird.

Homeoffice/Workation im Ausland – vorübergehend EU/EWR



Homeoffice/Workation im Ausland – dauerhaft EU/EWR



2.1 Homeoffice/Workation im EU-/EWR-Staat

Bei einer Tätigkeit im Homeoffice kommt es zunächst darauf an, ob es sich um eine vorübergehende, nur ausnahmeweise dort ausgeübte Tätigkeit im Ausland handelt, oder ob es ein Dauerzustand sein soll. Im ersten Fall gelten die Regelungen zu einer Entsendung (wegen des vorübergehenden Charakters), im zweiten Fall liegt eine gleichzeitige Beschäftigung in zwei Mitgliedsstaaten vor, wenn zumindest ein Teil der Tätigkeit in den Geschäftsräumen des Arbeitgebers ausgeübt wird.

Folie 65 Die DVKA hat klargestellt, dass es für die Anwendung der EU-Verordnungen keinen Unterschied macht, ob die Initiative für die Arbeit im Ausland vom Unternehmen oder vom Beschäftigten ausgeht (Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes 2021/485 vom 7. Juni 2021). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales teilt diese Auffassung. Allerdings liegt noch keine Stellungnahme der auf EU-Ebene zuständigen Verwaltungskommission zu diesem Thema vor. Für den Arbeitgeber bedeutet das aber kein Risiko, da die Ausstellung der A1-Bescheinigung für die ausländischen Behörden und Versicherungsträger bis zu einer eventuellen formalen Aufhebung bindend ist.

Grundsätzlich ist auch eine Entsendung ins Homeoffice auf maximal 24 Monate zu befristen, damit die deutschen Rechtsvorschriften weiter anwendbar sind.

Folie 66 Bei Arbeitnehmern, die dauerhaft im Homeoffice arbeiten, ist der Wohnsitz zugleich der Beschäftigungsort. Es gilt immer das Recht des Staates, in dem sich das Homeoffice befindet.

Entfällt mindestens ein Anteil von 25 Prozent der Arbeitszeit auf die Arbeitszeit im Ausland, in dem sich das Homeoffice befindet, so ist der Arbeitnehmer in mehreren Mitgliedsstaaten beschäftigt und unterliegt damit dem Recht des Wohnstaates. Bei einem geringeren Anteil ist die Zuständigkeit des Staates gegeben, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat. Soweit die grundsätzliche Regelung in der EU-Verordnung.

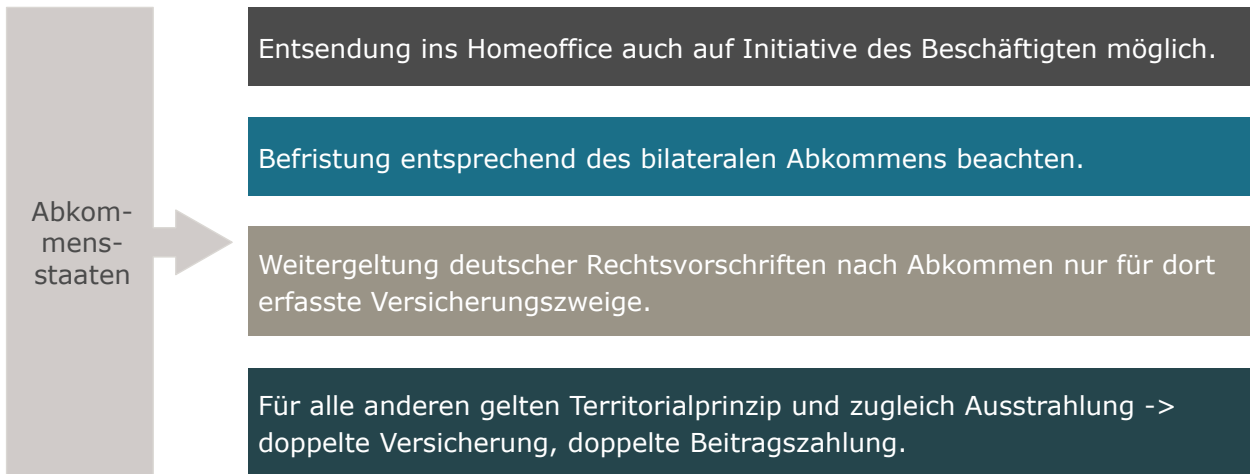
Seit 1. Juli 2023 gibt es eine sogenannte multilaterale Rahmenvereinbarung der Europäischen Kommission, die den Grenzwert von unter 25 Prozent Anteil im Homeoffice auf unter 50 Prozent angehoben hat. Allerdings gilt diese nicht automatisch für alle EU-Staaten. Vielmehr muss jedes Land seine Teilnahme ausdrücklich erklären. Bisher (Stand Januar 2026) haben folgende Staaten ihre Teilnahme erklärt:

- Belgien,
- Deutschland,
- Finnland,
- Frankreich,
- Irland,
- Italien,
- Kroatien,
- Liechtenstein (EWR-Staat),
- Litauen,
- Luxemburg,
- Malta,
- Niederlande,
- Norwegen (EWR-Staat),
- Österreich,
- Polen,
- Portugal,
- Schweden,
- Schweiz,
- Slowakei,
- Slowenien
- Spanien,
- Tschechien.

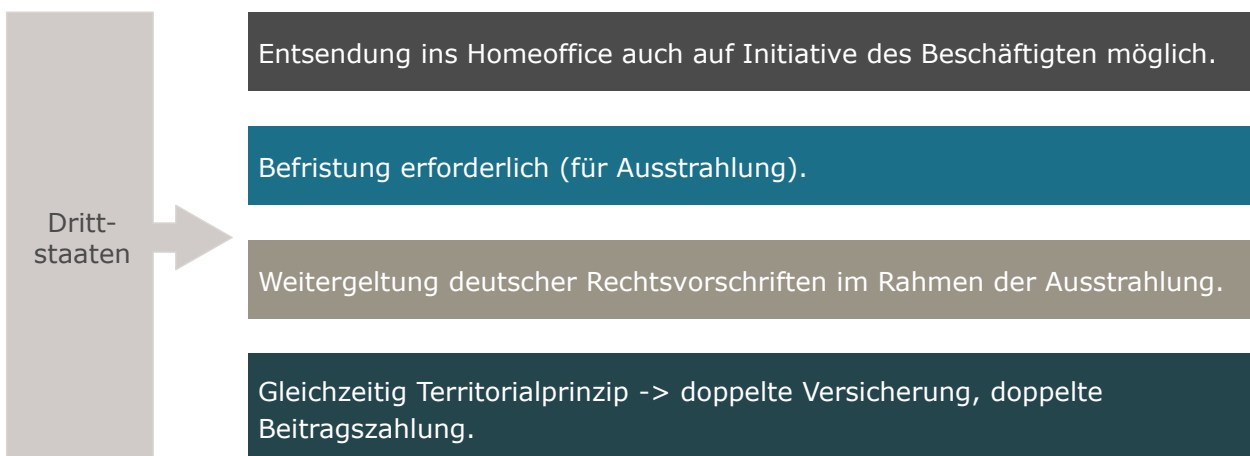
Die Zuständigkeit wird im Rahmen des Antrags auf Ausstellung der A1-Bescheinigung von der Krankenkasse bzw. der DVKA geprüft. Auch bei einer Tätigkeit im Homeoffice ist die Beschaffung einer Entsendebescheinigung zwingend notwendig, um Probleme vor Ort zu vermeiden. Neben der Beantragung der A1-Bescheinigung müssen auch bei einer Entsendung ins Homeoffice die Bestimmungen nach der EU-Entsenderichtlinie beachtet werden. Der Beschäftigte muss also gegebenenfalls vorab über die jeweilige Meldeplattform im Internet angemeldet werden. Zudem müssen die in dem Beschäftigungsland geltenden Mindeststandards für das Arbeitsverhältnis beachtet werden. Dazu gehören insbesondere die Regelungen zum Mindestlohn, aber auch andere Ansprüche der regionalen Beschäftigten wie Mindest-Urlaubsansprüche.

In Fällen, in denen diese Regelungen nicht zutreffen, aber trotzdem das deutsche Sozialversicherungsrecht weiter angewandt werden soll, besteht die Möglichkeit, eine Ausnahmevereinbarung zu beantragen.

Homeoffice/Workation im Ausland Abkommensstaaten



Homeoffice/Workation im Ausland Drittstaaten



2.2 Homeoffice/Workation in Abkommensstaaten

Folie 67 Liegt das Homeoffice in einem Abkommensstaat, gilt sinngemäß dasselbe wie für die EU-/EWR-Staaten. Allerdings kann sich die Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften immer nur auf die vom Abkommen erfassten Sozialversicherungszweige erstrecken. Für die anderen Sozialversicherungszweige ist gegebenenfalls die Ausstrahlung maßgebend. Dann gilt hier das Territorialprinzip mit der

Folge, dass auch die Rechtsvorschriften des Tätigkeitsstaates anzuwenden sind – was dann zu einer doppelten Versicherung und Beitragszahlung führen kann. Einige Abkommen sehen vergleichbare Regelungen wie die EU für gleichzeitige Beschäftigung in beiden Vertragsstaaten vor. Daher kommt im Einzelfall auch eine solche Regelung bei bilateralen Abkommensstaaten in Frage.

2.3 Drittstaaten

Folie 68 Bei Drittstaaten gibt es keine Besonderheiten zu beachten. Es gilt das Territorialprinzip und gegebenenfalls die Ausstrahlung, sodass neben der Versicherung im Tätigkeitsstaat das deutsche Sozialversicherungsrecht weiter anzuwenden ist. Dies hat zur Folge, dass es zu einer doppelten

Versicherung und damit doppelter Beitragszahlung kommt. Hier sollte bereits im Vorfeld abgesprochen werden, welche Kosten der Arbeitgeber übernimmt und welche der Beschäftigte, wenn die Entsendung auf seinen Wunsch hin erfolgt.

Homeoffice/Workation im Ausland Aufenthaltsrecht

- Niederlassungsfreiheit in EU (EWR) gilt nur für deren Staatsangehörige.
- Andernfalls ist – wie in allen anderen Staaten – vor Arbeitsbeginn entsprechender Aufenthaltstitel (Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis) einzuholen.

Hinweis | Keine Tätigkeitsaufnahme, bevor die entsprechende Erlaubnis vorliegt!

2.4 Aufenthaltsrecht

Folie 69 Neben dem Thema Sozialversicherung spielt bei einer Tätigkeit im Ausland immer auch das Aufenthaltsrecht eine wichtige Rolle. Innerhalb der EU-/EWR-Staaten gilt grundsätzlich die Niederlassungsfreiheit, sodass der Aufenthalt und auch eine Beschäftigung ohne besondere Anträge oder Verfahren möglich sind. Allerdings gilt das nur für Staatsangehörige der EWR-Staaten. Bei Drittstaatsangehörigen, die von Deutschland aus entsandt werden sollen, muss geprüft werden, ob der für Deutschland geltende Aufenthaltstitel auch für die anderen EU-Staaten gilt. Andernfalls müssen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis vorher beantragt werden.

Für alle anderen Staaten gilt dies ohnehin für alle Entsandten. Zwar können deutsche Staatsangehörige in viele Länder ohne Visum oder mit einem an der Grenze erhältlichen Sofort-Visum reisen, das schließt aber nicht die Erlaubnis zur Aufnahme einer Beschäftigung oder Tätigkeit ein. Diese muss gesondert beantragt werden – auch in Verbindung mit einer Erlaubnis für einen längerfristigen Aufenthalt. Für die Beantragung und das Genehmigungsverfahren muss – je nach Zielland – ein längerer Zeitraum eingeplant werden. Eine „spontane“ Entsendung ist daher außerhalb der EU in der Regel nicht möglich.

Von der Aufnahme einer Beschäftigung (auch im Homeoffice) ohne entsprechende Erlaubnis muss dringend abgeraten werden, da hier hohe Strafen – sowohl für den Beschäftigten als auch für den Arbeitgeber – drohen können.

2.5 Steuerrecht

Ein längerer Aufenthalt in einem anderen Staat kann steuerrechtliche Auswirkungen haben. So kann es beispielsweise bei einer längeren Tätigkeit (auch im Homeoffice) dazu führen, dass ein steuerlicher Betriebsitz entsteht – mit erheblichen Folgen für das Unternehmen und zusätzlichen Kosten. Das

sollte bei einer Vereinbarung über die Tätigkeit im ausländischen Homeoffice unbedingt vorab geklärt werden. Dies gilt insbesondere bei einer Entsendung von mehr als 182 Tagen im Jahr.

3

Zusätzlicher Versicherungsschutz

Gut versichert? Bei Entsendungen stimmt das leider nicht immer. Versäumnisse können da schnell teuer werden.

Folie 70 (Seite 92) Arbeitnehmer in Deutschland verfügen in der Regel über einen ausgezeichneten Schutz für die Wechselfälle des Lebens. Das gilt für die Leistungen der Kranken- und Pflegeversicherung in besonderem Maße, aber auch für die Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung.

Bei einer Entsendung ins Ausland ist das nicht unbedingt genauso. Deshalb muss vor einer Entsendung geprüft werden, ob der bestehende Versicherungsschutz weiterhin Bestand hat und ob die Leistungen daraus ausreichend sind.

Wer schon einmal im Urlaub im Ausland erkrankt ist, weiß davon wahrscheinlich ein Lied zu singen. Selbst da, wo die Europäische Krankenversicherungskarte anerkannt wird, bedeutet das nicht, dass dem Patienten keine Kosten entstehen. Und wer sich als Privatpatient behandeln lassen muss, bleibt in der Regel auf einem erheblichen Teil der Kosten sitzen – wenn er nicht über eine zusätzliche Reisekrankenversicherung verfügt. Bei einer Entsendung kann sich der Arbeitnehmer beruhigt zurücklehnen – hier trägt der Arbeitgeber das Risiko.

Zusätzlicher Versicherungsschutz

- Prüfung erforderlich, wenn deutsches SV-Recht nicht weiterbesteht
- Abhängig vom Umfang des Versicherungsschutzes im Ausland
- Bei EWR- und Abkommensstaaten in der Regel Anrechnung von Versicherungszeiten
- Leistungsumfang kann sehr unterschiedlich sein
- Ggf. Aufstockung oder Beibehaltung deutscher Versicherungen notwendig

Wichtig | Auslandskrankenversicherung auch erforderlich, wenn deutsches SV-Recht weiterbesteht (Leistungspflicht des Arbeitgebers!)

Zusätzlicher Versicherungsschutz

- Ggf. Anwartschaftsversicherung abschließen
- Familienversicherung prüfen
- Grundsätzlich Reisekrankenversicherung abschließen
 - auf Geltung im Zielland prüfen
 - Rücktransport sollte eingeschlossen sein
 - auf Serviceangebot achten
- Einzelversicherung oder Gruppenversicherung möglich
- Restkostenversicherung oder Vollschutz

Tipp | Die TK empfiehlt ihren Kooperationspartner PassportCard.

3.1 Anwartschaftsversicherung

Folie 71 Bei einem beruflichen Auslandsaufenthalt muss die gesetzliche Krankenversicherung in Deutschland nicht gekündigt werden. Es ist aber auch nicht erforderlich, die vollen Beiträge neben einer gegebenenfalls abgeschlossenen privaten Krankenversicherung zu zahlen. Vielmehr kann für die Dauer des Auslandsaufenthaltes eine Anwartschaft mit der Krankenkasse vereinbart werden. Dann wird die Versicherung ohne Leistungsanspruch weitergeführt, dafür wird der Beitrag erheblich gesenkt.

Für 2026 müssen während der Anwartschaft monatlich lediglich 68,38 Euro gezahlt werden, hinzu kommen die Beiträge zur Pflegeversicherung in Höhe von 14,24 Euro beziehungsweise 16,61 Euro bei Kinderlosen. Hat der Beschäftigte mehr als ein Kind unter 25 Jahren, reduziert sich der Beitrag zur Pflegeversicherung.

Die Anwartschaft stellt sicher, dass bei der Rückkehr nach Deutschland auf jeden Fall der Krankenversicherungsschutz wieder aufleben kann – selbstverständlich auch für Erkrankungen, die in der Zwischenzeit eingetreten sind.

Zwar besteht auch ein Beitrittsrecht nach der Rückkehr aus dem Ausland, dieses ist aber an das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses geknüpft. Sollte der Entsandte beispielsweise arbeitsunfähig krank nach Deutschland zurückkommen, besteht diese Möglichkeit in der Regel nicht. Die Anwartschaft schaltet dieses Risiko zuverlässig aus.

Die Umstellung auf eine Anwartschaft ist nicht möglich, wenn mitversicherte Familienangehörige in Deutschland verbleiben. Dann muss die normale Krankenversicherung aufrechterhalten werden, da sonst keine Leistungsansprüche – auch nicht für die Angehörigen – bestehen.

In der Vergangenheit haben einige Krankenkassen die Durchführung einer Anwartschaft abgelehnt, wenn die deutschen Rechtsvorschriften nicht weitergegolten haben (zum Beispiel bei einer unbefristeten Entsendung). Der GKV-Spitzenverband hat inzwischen klargestellt, dass auch in diesen Fällen eine Anwartschaft durchgeführt werden kann.

Zusätzlicher Versicherungsschutz

| PV | RV | ALV | UV |
|---|--|---|---|
| Freiwillige Weiterversicherung in bestimmten Fällen möglich | Freiwillige Versicherung oder Pflichtversicherung auf Antrag möglich | Freiwillige Weiterversicherung in vielen Fällen möglich | Freiwillige Versicherung möglich, wenn BG-Satzung dies vorsieht |

Tipp | Die TK empfiehlt für die Auslands-KV den Kooperationspartner PassportCard

Zusätzlicher Versicherungsschutz

Beispielsweise...



KfZ-Versicherungen



Hausrat-Versicherung



Haftpflicht-Versicherung

- Gelten die Versicherungen uneingeschränkt auch auf Hin- und Rückreise und während des Auslandsaufenthaltes?
- Sind bestimmte Länder/Regionen ausgeschlossen?
- Ist eine zusätzliche Absicherung sinnvoll/erforderlich?
- Muss die längere Abwesenheit der Versicherung angezeigt werden?

3.2 Krankenversicherung

Wie schon dargestellt, reicht der Schutz der gesetzlichen Krankenversicherung im Ausland unter Umständen nicht aus. Damit der Arbeitgeber nicht auf den nicht gedeckten Kosten sitzen bleibt, empfiehlt sich der Abschluss einer zusätzlichen privaten Krankenversicherung. Dabei gibt es unterschiedliche Modelle:

- Bei einer kurzfristigen Entsendung kann eine sogenannte Reisekrankenversicherung, wie sie viele Menschen für ihren Urlaub abschließen, ausreichend sein. Dabei ist allerdings auf eventuelle Leistungsausschlüsse zu achten. So zahlen einige dieser Reisekrankenversicherungen nicht bei einem beruflich bedingten Auslandsaufenthalt. Andere schließen einzelne Staaten (speziell die USA) aus, manche sind begrenzt auf einen maximalen Auslandsaufenthalt von sechs Wochen. Hier ist also große Sorgfalt bei der Auswahl der Versicherung geboten.
- Bei einer längeren Entsendung oder bei häufigen Entsendungen verschiedener Mitarbeiter empfiehlt sich eine Gruppenversicherung. Diese hat den Vorteil, dass meistens nicht auf den individuellen Gesundheitszustand des einzelnen Mitarbeiters abgestellt wird, sondern eine Pauschale vereinbart wird. Diese Versicherungen kön-

nen entweder namentlich abgeschlossen werden (wenn einzelne Mitarbeiter für längere Zeit im Ausland arbeiten) oder auch pauschal nach der Anzahl der Auslandstage aller Mitarbeiter abgerechnet werden. Diese Variante bietet sich bei häufigen kurzfristigen Auslandsaufenthalten (zum Beispiel auch Dienstreisen) an.

Für die meisten Varianten gibt es die Möglichkeit, nur die Restkosten, also die nicht durch die gesetzliche Krankenversicherung gedeckten Kosten, zu versichern. Der Unterschied ist aber meistens nicht so groß, dass sich der Mehraufwand einer doppelten Kostenabrechnung lohnen würde. Grundsätzlich rechnen die gesetzlichen Krankenkassen nämlich nicht mit der privaten Versicherung ab, sodass alles über den Arbeitgeber laufen muss.

Die TK empfiehlt für Entsendekrankenversicherungen den Kooperationspartner PassportCard. Zu den Besonderheiten siehe Punkt 1.18 und unter www.passportcard.de/landing/TK

3.3 Pflegeversicherung

Folie 72 In der Pflegeversicherung ist eine freiwillige Fortsetzung einer vorherigen Pflichtversicherung grundsätzlich möglich, wenn die erforderliche Vorversicherungszeit von zwölf Monaten unmittelbar vorher oder von 24 Monaten innerhalb der letzten fünf Jahre erfüllt ist. Bei einem Auslandsaufenthalt in einem anderen EWR-Staat ist die freiwillige Pflegeversicherung grundsätzlich nicht erforderlich, da in aller Regel die in der Krankenversicherung eines EWR-Staates zurückgelegten Versicherungszeiten auch für die deutsche Pflegeversicherung angerechnet werden.

Gleichwohl ist – nach Rechtsprechung des EuGH – eine freiwillige Weiterversicherung in solchen Fällen zulässig, wenn die Rechtsvorschriften des Wohnstaates keine Leistungen bei Pflegebedürftigkeit vorsehen oder die Rechtsvorschriften des Wohnstaates Leistungen bei Pflegebedürftigkeit vorsehen, diese jedoch nicht einem eigenen beitragsfinanzierten System zuzuordnen sind.

Nach derzeitigem Stand wäre eine freiwillige Weiterversicherung nur bei einem Wohnsitz in Luxemburg oder den Niederlanden ausgeschlossen.

3.4 Rentenversicherung

Folie 72 Eine zusätzliche Rentenversicherung kommt nur in Betracht, wenn die deutschen Rechtsvorschriften nicht weitergelten, die Leistungen der ausländischen Rentenversicherung deutlich schlechter sind und kein Sozialversicherungsabkommen besteht, das die gegenseitige Anrechnung der Beitragszahlung sicherstellt.

In diesen Fällen besteht die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung, bei der der Beitrag individuell zwischen dem Mindestbeitrag (2026 = 112,16 Euro) und dem Höchstbetrag (2026 = 1.571,70 Euro (einheitlich)) gewählt werden kann.

Alternativ besteht die Möglichkeit der sogenannten Antragspflichtversicherung, bei der auf Antrag des Versicherten eine Pflichtversicherung durchgeführt wird, auch wenn kein Beschäftigungsverhältnis vorliegt.

Welche Alternative im Einzelfall die bessere ist, kann nur anhand der individuellen Verhältnisse und Gegebenheiten festgestellt werden. Der Arbeitnehmer sollte deshalb in solchen Fällen unbedingt eine individuelle Beratung der Rentenversicherung nutzen.

3.5 Arbeitslosenversicherung

Folie 72 Auch in der Arbeitslosenversicherung gibt es die Möglichkeit einer Pflichtversicherung auf Antrag. Diese ist nur sinnvoll, wenn die deutschen Rechtsvorschriften während einer Entsendung nicht weitergelten und kein Leistungsanspruch aufgrund eines Sozialversicherungsabkommens geltend gemacht werden kann. Ob Aufwand und mögliche Leistung hier in einem angemessenen Verhältnis stehen, muss jeweils im Einzelfall beurteilt werden.

Alternativ gibt es auch private Arbeitslosenversicherungen. Ein spezielles Angebot für Auslandsentsandte bietet der Bund Deutscher Auslandsentsandter – BDAE mit der Versicherung Expat-Job. Diese wird vom Unternehmen für die Mitarbeiter abgeschlossen. Mehr Informationen dazu unter www.bdae.com.

Wichtig Generell ist der Arbeitgeber verpflichtet, für eine angemessene Versicherung seines entsandten Arbeitnehmers Sorge zu tragen. Deshalb werden zusätzliche Beiträge in der Regel zulasten des Arbeitgebers gehen. Bei einer fehlerhaften Beratung und mangelndem Versicherungsschutz haftet gegebenenfalls der Arbeitgeber gegenüber seinem Beschäftigten und muss Schadenersatz leisten. Eine sorgfältige Beratung und Beurteilung liegt deshalb im Interesse aller Beteiligten.

3.6 Unfallversicherung

Folie 72 Auch die freiwillige gesetzliche Unfallversicherung macht nur Sinn, wenn die deutschen Rechtsvorschriften während des Auslandsaufenthaltes nicht weitergelten und der im Ausland erworbene Versicherungsschutz nicht ausreicht.

Die meisten Unfallversicherungsträger bieten eine solche freiwillige Versicherung an. Versicherungsnehmer ist immer der Arbeitgeber.

3.7 Sonstige Versicherungen

Folie 73 (Seite 94 unten) Neben den beschriebenen Prüfungen hinsichtlich der Sozialversicherungen, sollten – insbesondere bei einem längeren Auslandsaufenthalt – auch weitere Versicherungen überprüft werden. Dazu gehören vor allem

- Kfz-,
- Hausrat- und
- Haftpflichtversicherungen.

Gelten diese auch im Ausland uneingeschränkt oder ist die Dauer zeitlich beschränkt oder sind bestimmte Regionen/Staaten ausgeschlossen?

Muss bei der Hausratversicherung gemeldet werden, wenn die heimische Immobilie längere Zeit unbewohnt bleibt? Gilt die Hausratversicherung auch für den Transport ins Ausland und weiterhin dort?

Diese und weitere Fragen zum individuellen Versicherungsschutz sollten die betroffenen Mitarbeiter vor Beginn der Entsendung klären und gegebenenfalls notwendige Ergänzungen vornehmen.



4

Grenzgänger

Wanderer zwischen den Welten:
Leben in einem Staat, arbeiten in einem anderen.
Das birgt eine Reihe von Fragen.

Wer in einem Land wohnt, aber in einem anderen Land arbeitet und dafür regelmäßig die Staatsgrenzen überschreitet, wird als Grenzgänger bezeichnet. In solchen Fällen halten gleich zwei Finanzminister die Hand auf, denn sowohl der Wohnstaat als auch der Beschäftigungsstaat hat ein Besteuerungsrecht. Hier können die sogenannten Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zwischen den Staaten helfen, eine Überlastung des Beschäftigten zu vermeiden und klare Regelungen zu schaffen.

Auch im Sozialversicherungsrecht gibt es bei diesem Personenkreis Besonderheiten. Schließlich sind die Leistungsansprüche in Deutschland und seinen Nachbarstaaten zum Teil sehr unterschiedlich. Aber auch hier gibt es Regelungen, um Nachteile für den Arbeitnehmer und seine Familie zu vermeiden.

4.1 Sozialversicherungsrecht

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

Da es sich in der Regel nicht um eine Entsendung handelt, gelten die jeweiligen Rechtsvorschriften des Tätigkeitslandes. Der Grenzgänger wird also bei dem jeweils zuständigen Versicherungsträger seines Tätigkeitslandes versichert.

Eine Besonderheit gibt es in der Beziehung zu Frankreich. Für Personen, die ihre Berufsausbildung grenzüberschreitend in Deutschland und Frankreich durchführen, ist das Recht des Staates anwendbar, in dem der berufliche Teil der Ausbildung absolviert wird. Seit 2025 werden die Anträge auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung auch für Grenzgänger auf elektronischem Weg an die DVKA gestellt.

4.2 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.

4.3 Steuerrecht

Mit allen Nachbarstaaten hat die Bundesrepublik Deutschland 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.

Eine aktuelle Grenzgängerregelung mit Belgien besteht derzeit nicht. Es gilt also das normale Tätigkeitsstaatsprinzip unter Berücksichtigung der sogenannten 183-Tage-Regelung.

Nach dieser Regelung ist im Rahmen eines DBA immer der Staat zuständig, in dem sich der Steuerpflichtige mindestens 183 Tage innerhalb eines Jahres aufgehalten hat. Für in Belgien wohnende Personen, die in Deutschland arbeiten, gilt lediglich eine Modifikation bei der Steuerfreistellung: Sie werden nicht von der belgischen Kommunalsteuer befreit und erhalten dafür bei der deutschen Einkommensteuer einen Nachlass von acht Prozent.

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 24 Ein Arbeitnehmer wohnt in Österreich 10 Kilometer von der deutschen Grenze entfernt. Er arbeitet in Deutschland in einem Betrieb, der etwa 15 Kilometer von der Grenze entfernt ist.

Beurteilung: Da sowohl der Wohnort als auch der Tätigkeitsort innerhalb des im deutsch-österreichischen Abkommen vorgeschriebenen Korridors von 30 Kilometern zur Grenze liegen, gilt die entsprechende Grenzgängerregelung. Die Steuern müssen deshalb im Wohnstaat, also in Österreich, entrichtet werden.

Beispiel 25 Ein Arbeitnehmer wohnt in Frankreich 40 Kilometer von der Grenze entfernt. Er arbeitet in einem deutschen Unternehmen, dessen Betrieb fünf Kilometer von der französischen Grenze entfernt liegt.

Beurteilung: Es handelt sich nicht um einen Grenzgänger im Sinne des DBA, da er außerhalb des Grenzbereichs von 30 Kilometern wohnt.

Um die Grenzgängerregelung außer Kraft zu setzen, reicht es aus, dass entweder der Wohnort oder der Tätigkeitsort außerhalb der 30-Kilometer-Zone liegen. In diesen Fällen gelten die üblichen Regelungen des DBA mit der Folge, dass die Besteuerung im Tätigkeitsstaat vorzunehmen ist.



Firmenkunden- service

Unser Firmenkundenservice steht Ihnen mit Rat und Tat zur Seite. Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über unser vielfältiges Angebot.

Allgemeines Der Firmenkundenservice der TK bietet Ihnen eine Vielzahl an Informationen zur Sozialversicherung und zu den angrenzenden Rechtsgebieten.

Unter **firmenkunden.tk.de** finden Sie Informationen und Hilfen für Ihre tägliche Personalarbeit wie zum Beispiel:

- Aktuelle Informationen und Erklärungen zu Fachfragen der Sozialversicherung,
- Rechenhilfen und Kalender,
- Übersichten über die Beiträge und Grenzwerte und weitere wichtige Rechengrößen,
- Beratungsblätter mit ausführlichen Informationen in kompakter Form,
- Rundschreiben und Besprechungsergebnisse der Spitzenverbände,
- Informationen zum Thema „Gesund arbeiten“.

In unserem Internetbereich „Gesund arbeiten“ finden Sie viele Informationen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung sowie Studien und Reports zu aktuellen Gesundheitsthemen.

Unser Online-Lexikon „TK-Lex“ steht Ihnen als umfangreiches Nachschlagewerk für Fragen aus dem Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrecht zur Verfügung (**Suchnummer 2032120**).

Umfangreiche Wertetabellen und Fristen für Beitragsnachweis und -zahlung sowie ausführliche Suchnummernlisten finden Sie am Ende Ihrer Unterlagen.

Wir bieten Ihnen quartalsweise unser Sozialversicherungs-Update kurz&kompakt an. Die wichtigsten Neuerungen und Änderungen in der Sozialversicherung in 45 Minuten als eigenes Webinar. Die voraussichtlichen Termine und die Aufzeichnungen und FAQ finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2164742**.

Weiterhin bieten wir Ihnen unser Lohnsteuer-Update kurz&kompakt an. Neuigkeiten rund um die Lohnsteuer in 60 Minuten. Die geplanten Termine finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2167844**.

Erklärvideos Zusätzlich bieten wir Ihnen unsere Erklärvideo-Serie „Endlich verständlich“ an. Hier erklären TK-Mitarbeiter kurz und prägnant Begriffe aus der Sozialversicherung. Die Reihe haben wir mit Begriffen zu den Themen „Entsendung“ und „Entgeltfortzahlung“ gestartet.

Darüber hinaus stellen wir Erklärfilme zum Beispiel zum Thema eAU (**Suchnummer 2142904**) zur Verfügung. Diese Serien werden sukzessive ergänzt und neue Themen hinzugefügt (**Suchnummer 2066528**).

Monatlich können Sie sich mit unserem Firmenkunden-Newsletter (**Suchnummer 2032116**) und mit unserem Auslands-Newsletter „International beschäftigt“ (**Suchnummer 2032116**) über wichtige Neuerungen informieren.

Der „TK-Service Ausland“ bietet Ihnen Informationen und Arbeitshilfen zur internationalen Beschäftigung in Deutschland (**Suchnummer 2032524**).

Live und kostenfrei verschaffen Sie sich in unseren Informationsveranstaltungen (**Suchnummer 2032060**) einen Überblick über aktuelle Gesetzesänderungen und die neueste Rechtsprechung. So finden Sie noch schneller die Antworten auf Ihre Fragen und sparen täglich wertvolle Zeit. Nach jeder Veranstaltung stellen wir Ihnen im Archiv die Aufzeichnung, die Unterlagen und FAQ zu den wichtigsten Fragen und Antworten zur Verfügung.

Mediathek Alle Webinare rund um die Sozialversicherung als Video-Mitschnitt – jederzeit für Sie verfügbar (**Suchnummer 2134336**).

Bei Fragen kommen Sie gern auf uns zu.

TK-Firmenkundenservice
 Telefon: 040 – 460 66 10 20
 Fax: 040 – 460 66 10 19
 Mo. – Do. 8 – 18 Uhr und Fr. 8 – 16 Uhr
firmenkunden.tk.de
 E-Mail: firmenkunden@tk.de

TK-Firmenkundenportal - firmenkunden.tk.de



Informationen für Arbeitgeber zur Sozialversicherung, internationalen Beschäftigung und zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.

| Auslandsbeschäftigung – Stand April 2026

TK-Fachartikel und Suchfunktion

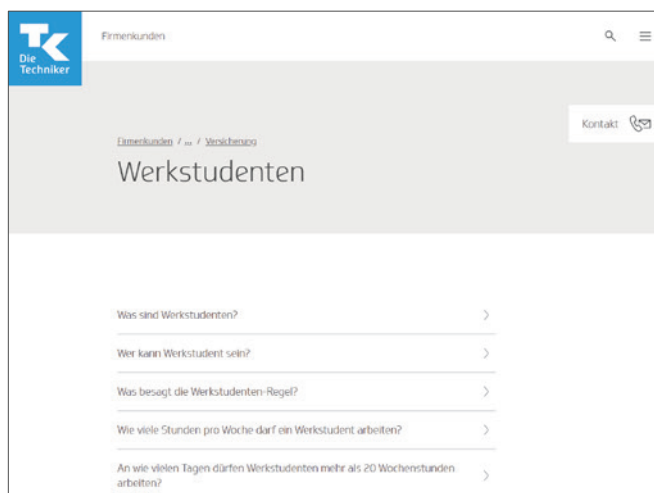


Suchfunktion: schneller finden und einfacher nutzen

Auf einen Blick: thematisch gebündelte Informationen

| Auslandsbeschäftigung – Stand April 2026

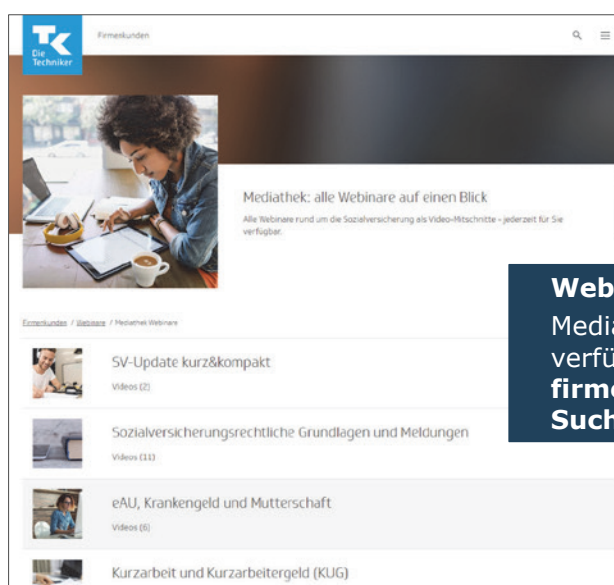
TK-FAQ-Sammlungen



Hilfreiche Antworten: finden Sie in unseren themenbezogenen FAQ-Sammlungen

| Auslandsbeschäftigung – Stand April 2026

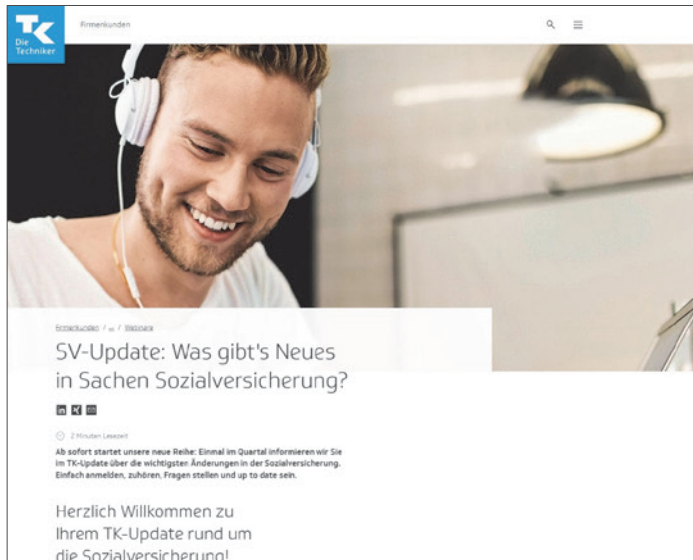
TK-Mediathek



Webinare als Video in unserer Mediathek – jederzeit für Sie verfügbar
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2134336

| Auslandsbeschäftigung – Stand April 2026

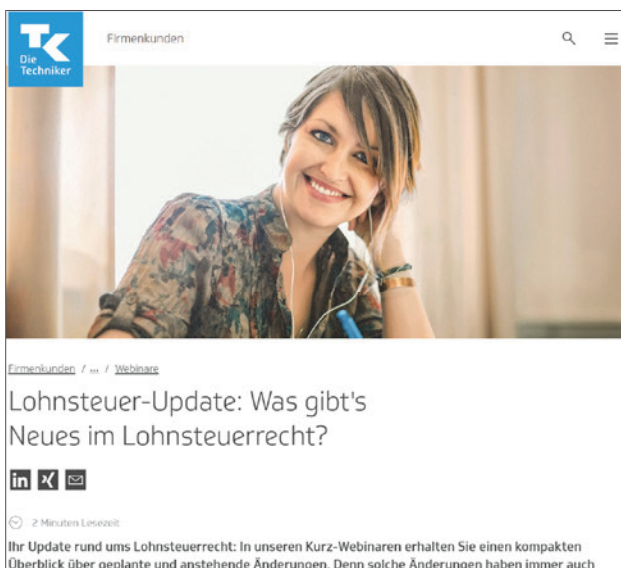
TK-Sozialversicherungs-Update kurz&kompakt



TK-Update die wichtigsten Änderungen in der Sozialversicherung als Webinar kurz&kompakt
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2164742

| Auslandsbeschäftigung – Stand April 2026

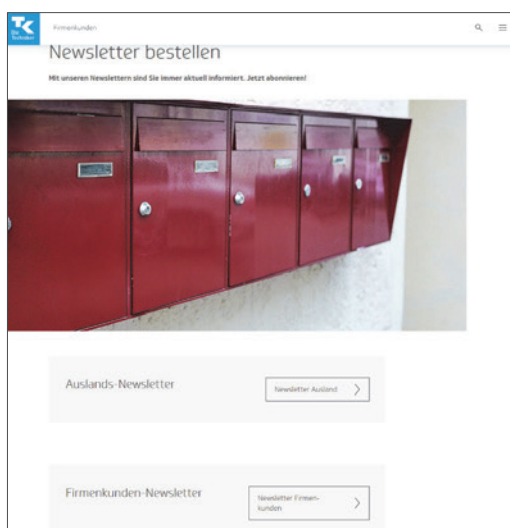
TK-Lohnsteuer-Update kurz&kompakt



TK-Update die wichtigsten Änderungen in der Lohnsteuer als Webinar kurz&kompakt
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2167844

| Auslandsbeschäftigung – Stand April 2026

TK-Firmenkundennewsletter



Firmenkundennewsletter

Regelmäßige Infos rund um die Sozialversicherung, Meldungen, Beiträge, Arbeitsrecht und gesundes Arbeiten

Auslandsnewsletter

informiert Sie regelmäßig über Wichtiges rund um das Thema internationale Beschäftigung.

Jetzt abonnieren –
firmenkunden.tk.de
 Suchnummer 2032116

| Auslandsbeschäftigung – Stand April 2026

TK-Erklärfilme

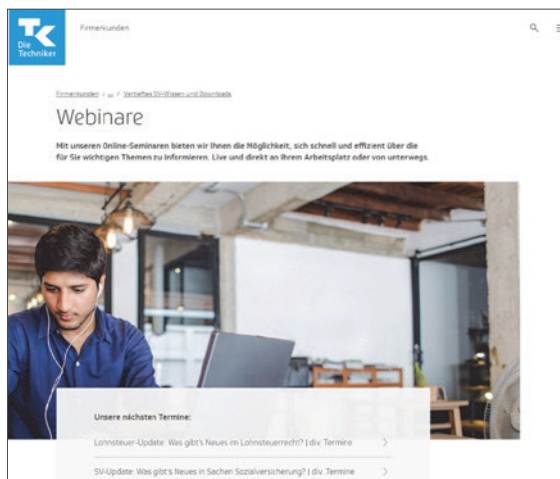
Mit unseren **Erklärfilmen** erläutern wir zum Beispiel das eAU-Verfahren
firmenkunden.tk.de
 Suchnummer 2142904



In „**Endlich verständlich**“ erklären TK-Mitarbeiter Begriffe aus der Sozialversicherung
firmenkunden.tk.de
 Suchnummer 2066528

| Auslandsbeschäftigung – Stand April 2026

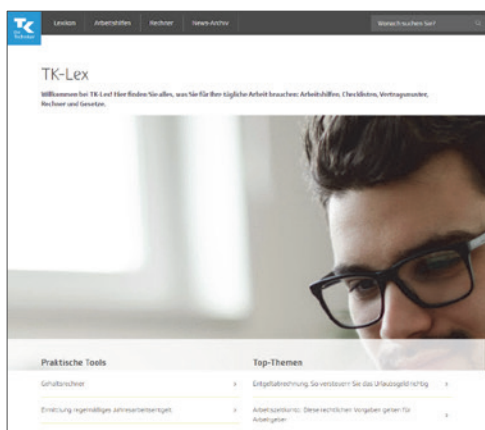
TK-Webinare



Webinartermine finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**
Suchnummer **2032060**

| Auslandsbeschäftigung – Stand April 2026

TK-Lex - Lexikon und Arbeitshilfen



Das Nachschlagewerk rund um die Sozialversicherung, das Arbeits- und Steuerrecht - mit vielen **praktischen Arbeitshilfen** und **Rechnern** – **tk-lex.tk.de**

| Auslandsbeschäftigung – Stand April 2026

Übersicht Werte und Suchnummern

- Aktuelle Werte (Rechengrößen der Sozialversicherung und mehr) finden Sie am Ende Ihrer Unterlagen in Tabellen aufgelistet
- Bitte beachten Sie auch unsere zahlreichen Hinweise auf unsere Suchnummern. Diese helfen Ihnen, praktische Unterlagen, Hilfsmittel und Rechenmodule auf unseren Onlineseiten mit wenigen Klicks zu finden.
- Sie müssen lediglich auf firmenkunden.tk.de die entsprechende Suchnummer ins Suchfeld eintragen und durch einen Klick auf die Lupe die Suche starten oder Sie nutzen die Links in der PDF-Datei.



| Auslandsbeschäftigung – Stand April 2026

In eigener Sache



Die Ihnen überlassene Präsentation basiert auf der Beurteilung und der rechtlichen Einschätzung des Herausgebers zum Zeitpunkt der Erstellung.

Die Präsentation und weiteren Unterlagen dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen keine individuelle Beratung.

Eine Gewähr für die Vollständigkeit wird nicht übernommen.

Mit der Überlassung wird keine Haftung gegenüber dem Empfänger, Teilnehmern oder Dritten begründet. Jede Veräußerung, Verleihung oder sonstige Verbreitung, auch nur auszugsweise, bedarf der schriftlichen Zustimmung der Techniker Krankenkasse.

Copyright | Techniker Krankenkasse, Firmenkundenservice, Armin Michehl

| Auslandsbeschäftigung – Stand April 2026



Zahlen, Daten, Termine

Die Werte für 2026 haben wir in Übersichten auf den folgenden Seiten für Sie zusammengefasst. Bitte beachten Sie auch unsere Terminübersicht und die umfangreiche Suchnummernliste.

Beitragssätze 2026

| Sozialversicherungszweig | 2025 | 2026 |
|--|--|--|
| Krankenversicherung | 14,60 % allgemein 14,00 % ermäßigt | 14,60 % allgemein 14,00 % ermäßigt |
| durchschnittlicher Zusatzbeitrag | 2,50 % | 2,90 % |
| individueller Zusatzbeitrag (TK) | 2,45 % | 2,69 % |
| Pauschalbeitrag KV für geringfügig entlohnte Beschäftigte | 13,00 % | 13,00 % |
| Pauschalbeitrag KV (geringfügig entlohnte Beschäftigte – Privathaushalt) | 5,00 % | 5,00 % |
| Pflegeversicherung | 3,60 % (Sachsen: 2,30 % AN-Anteil, 1,30 % AG-Anteil Beitragszuschlag Kinderlose 0,60 %) ggf. Beitragsabschläge | 3,60 % (Sachsen: 2,30 % AN-Anteil, 1,30 % AG-Anteil Beitragszuschlag Kinderlose 0,60 %) ggf. Beitragsabschläge |
| Rentenversicherung | 18,60 % | 18,60 % |
| Pauschalbeitrag RV für geringfügig entlohnte Beschäftigte | 15,00 % (AN-Anteil 3,60 %) | 15,00 % (AN-Anteil 3,60 %) |
| Pauschalbeitrag RV (geringfügig entlohnte Beschäftigte – Privathaushalt) | 5,00 % (AN-Anteil 13,60 %) | 5,00 % (AN-Anteil 13,60 %) |
| Pauschalsteuer | 2,00 % | 2,00 % |
| Knappschaftliche Rentenversicherung | 24,70 % (AN 9,30 %, AG 15,40 %) | 24,70 % (AN 9,30 %, AG 15,40 %) |
| Arbeitslosenversicherung | 2,60 % | 2,60 % |
| Insolvenzgeldumlage | 0,15 % | 0,15 % |
| Künstlersozialversicherung | 5,00 % | 4,90 % |

Umlagesätze 2026

| Umlage | 2025 | 2026 |
|--------------------------------|--|---|
| U1 | 2,40 % bei 70 % Standard 3,60 % bei 80 % auf Antrag 1,70 % bei 50 % auf Antrag | 2,10 % bei 70 % Standard 3,20 % bei 80 % auf Antrag 1,30 % bei 50 % auf Antrag |
| U2 | 0,44 % bei 100 % | 0,44 % bei 100 % |
| Umlage Minijob-Zentrale | | |
| U1 | 1,10 % bei 80 % | 0,80 % bei 80 % |
| U2 | 0,22 % bei 100 % | 0,22 % bei 100 % |

Rechengrößen 2026

| Wert | jährlich | monatlich | täglich |
|---|-----------------------------------|---------------|------------|
| Jahresarbeitsentgeltgrenze/ Versicherungspflichtgrenze (allgemeine) | 77.400,00 EUR (73.800,00 EUR)* | 6.450,00 EUR | |
| Jahresarbeitsentgeltgrenze/ Versicherungspflichtgrenze (besondere) | 69.750,00 EUR (66.150,00 EUR)* | 5.812,50 EUR | |
| Beitragsbemessungsgrenze KV/PV | 69.750,00 EUR | 5.812,50 EUR | 193,75 EUR |
| Beitragsbemessungsgrenze RV/ALV | 101.400,00 EUR | 8.450,00 EUR | 281,67 EUR |
| Beitragsbemessungsgrenze knappschaftliche RV | 124.800,00 EUR | 10.400,00 EUR | 346,67 EUR |
| Bezugsgröße KV/PV | 47.460,00 EUR | 3.955,00 EUR | 131,83 EUR |
| Bezugsgröße RV/ALV | 47.460,00 EUR | 3.955,00 EUR | 131,83 EUR |

Sachbezugswerte 2026

| Sachbezug | im Einzelnen | insgesamt |
|---------------------|--|---|
| Verpflegung* | Frühstück, tgl. 2,37 EUR (2,30 EUR) mtl. 71,10 EUR (69,00 EUR) | tgl. 11,50 EUR (11,10 EUR) |
| | Mittag- und Abendessen, tgl. je 4,57 EUR (4,40 EUR) mtl. je 137,10 EUR (132,00 EUR) | mtl. 345,00 EUR (333,00 EUR) |
| Unterkunft* | max. Wert tgl. 9,50 EUR (9,40 EUR) | gemieteter Wohnraum** 5,01 EUR (4,95 EUR) pro qm |
| | max. Wert mtl. 285,00 EUR (282,00 EUR) | gemieteter Wohnraum (einfach***) 4,10 EUR (4,05 EUR) pro qm |

* Werte von 2025 in Klammern

** Anzuwenden, falls sich der Mietwert nicht ermitteln lässt.

*** ohne Sammelheizung oder ohne eigenes Bad oder Dusche

Sonstige interessante Werte 2026

| Wert | monatlich | | | |
|---|--|--|---|---|
| Geringfügigkeitsgrenze | 603,00 EUR | | | |
| Übergangsbereich (603,01 – 2.000,00 EUR) | Faktor F: 0,6619 | Vereinfachte Formel: BE = 1,145937223 x AE – 291,874445240 | | Vereinfachte Formel AN: BE = 1,431639227 x AE – 863,278453830 |
| Geringverdienergrenze für Azubis und Praktikanten | 325,00 EUR | | | |
| Einkommensgrenzen Familienversicherung | | | | |
| wegen Höhe des Gesamteinkommens | 565,00 EUR | Für Einkommen aus GfB: | 603,00 EUR | |
| Beitragszuschüsse KV/PV | KV (mKG) | KV (oKG) | PV | PV (Sachsen) |
| TK versichert (einschl. ZB 2,69 %) PKV versichert (einschl. Ø-ZB 2,90 %) | 502,49 EUR 508,59 EUR | 485,05 EUR 491,16 EUR | 104,63 EUR 104,63 EUR | 75,56 EUR 75,56 EUR |
| Studentenbeiträge (ab WS 25/26) neue Bemessungsgrdl. 855 EUR (KV 10,22 %) | 87,38 EUR (+ ZB TK, 23,00 EUR) | | mit Kind 30,78 EUR kinderlos 35,91 EUR | Abschläge bei 2-5 Kindern unter 25 Jahre möglich |
| Beitragszuschuss für BAföG-Bezieher (gem. § 13a BAföG) | 102,00 EUR | | 35,00 EUR | |
| Anwartschaftsversicherung KV (Beitrag aus 10 % der mtl. Bezugsgröße, 395,50 EUR) | 57,74 EUR (+ ZB TK, 10,64 EUR) | | | |
| Beiträge Versorgungsbezüge (beitragspfl. Untergrenze****) | 197,75 EUR | | | |

**** 1/20 der Bezugsgröße

Höchstbeiträge 2026

| | bundesweit (monatlich) |
|--------------|--|
| KV (14,60 %) | 848,62 EUR |
| KV (14,00 %) | 813,76 EUR |
| PV (3,60 %) | 209,26 EUR (Sachsen: AN 2,30 % , 133,70 EUR , AG 1,30 % , 75,56 EUR) |
| PV (4,20 %) | 244,12 EUR (Sachsen: AN 2,90 % , 168,56 EUR , AG 1,30 % , 75,56 EUR) |
| RV (18,60 %) | 1.571,70 EUR |
| ALV (2,60 %) | 219,70 EUR |

Freiwillige Kranken- und Rentenversicherung 2026

| Freiwillige KV | monatlich |
|--|--------------|
| Regelbemessungsgrundlage hauptberuflich Selbstständige | 5.812,50 EUR |
| Mindestbemessungsgrundlage* | 1.318,33 EUR |

* 90. Teil der mtl. Bezugsgröße x 30 Tage

| Freiwillige RV | monatlich |
|----------------|--------------|
| Mindestbeitrag | 112,16 EUR |
| Höchstbeitrag | 1.571,70 EUR |

Beitragsnachweis und Beitragszahlung 2026

| | Jan | Feb | Mrz | Apr | Mai | Jun | Jul | Aug | Sep | Okt | Nov | Dez |
|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Beitragsnachweis | Mo | Mo | Mi | Fr | Fr | Mi | Mo | Di | Do | Mo | Di | Di |
| | 26 | 23 | 25 | 24 | 22 | 24 | 27 | 25 | 24 | 26 | 24 | 22 |
| Beitragszahlung | Mi | Mi | Fr | Di | Mi | Fr | Mi | Do | Mo | Mi | Do | Mo |
| | 28 | 25 | 27 | 28 | 27 | 26 | 29 | 27 | 28 | 28 | 26 | 28 |

Achtung Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge werden immer am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird; Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage sind keine banküblichen Arbeitstage. Da es je nach Bundesland unterschiedliche Feiertage gibt, können die Termine von Krankenkasse zu Krankenkasse unterschiedlich ausfallen. Maßgebend ist hierbei der Sitz der Krankenkasse, im Fall der TK also Hamburg. Der 24. und der 31. Dezember sind keine Bankarbeitstage.

| Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de | |
|--|----------------|
| Fachthemen Beiträge | |
| FAQ | 2028444 |
| Themenuniversum | 2032118 |
| Nützliches | |
| Anforderung Kontoauszug | 2031326 |
| Antrag auf Beitragserstattung | 2034056 |
| Antrag Unbedenklichkeitsbescheinigung | 2034062 |
| Bankdaten der TK | 2029284 |
| Beitragstabelle | 2032248 |
| Fälligkeitstermine | 2031324 |
| Jahreswechsel | 2030070 |
| Kontakt und Bankdaten | 2029294 |
| Wahlerklärung Umlage U1 | 2036322 |
| Beratungsblätter Übersicht | 2068424 |
| Beiträge aus Einmalzahlungen (Beratungsblatt) | 2031414 |
| Beitragsnachweis (Beratungsblatt) | 2032950 |
| Betriebliche Altersversorgung (Beratungsblatt) | 2032952 |
| Entgeltfortzahlungsversicherung (Beratungsblatt) | 2031718 |
| Kurzarbeitergeld (Beratungsblatt) | 2032958 |
| Fachthemen Meldeverfahren | |
| FAQ | 2028448 |
| Themenuniversum | 2032114 |
| Nützliches | |
| Informationen zum SV-Meldeportal | 2150298 |
| Vorerkrankungsanfrage | 2030466 |
| Beratungsblätter Übersicht | 2068424 |
| Meldeverfahren (Beratungsblatt) | 2033002 |
| SV-Meldeportal (Beratungsblatt) | 2157898 |
| Zahlstellenverfahren (Beratungsblatt) | 2033348 |

| Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de | |
|---|---------|
| Fachthemen Versicherung | |
| FAQ | 2028456 |
| Themenuniversum | 2032478 |
| Nützliches | |
| Jahresübersicht anrechenbare Mitarbeiter (Download) | 2036326 |
| Nachweis Beschäftigungsverbot (Formular) | 2036328 |
| Beratungsblätter Übersicht | |
| Altersteilzeit (Beratungsblatt) | 2033330 |
| Arbeitnehmer oder Selbstständiger (Beratungsblatt) | 2033332 |
| Beschäftigung im Übergangs-/Midjobbereich (Beratungsblatt) | 2031420 |
| Beschäftigung von Rentnern (Beratungsblatt) | 2031416 |
| Beschäftigung von Studenten und Praktikanten (Beratungsblatt) | 2033352 |
| Einstellung eines neuen Arbeitnehmers (Beratungsblatt) | 2063386 |
| Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Beratungsblatt) | 2033356 |
| Flexible Arbeitszeiten (Beratungsblatt) | 2033358 |
| Geringfügige Beschäftigung (Beratungsblatt) | 2031418 |
| Krankenversicherungsfreiheit (Beratungsblatt) | 2033336 |
| Mehrfachbeschäftigung (Beratungsblatt) | 2033360 |
| Mutterschutz und Beschäftigungsverbot (Beratungsblatt) | 2033334 |
| Pflegezeit (Beratungsblatt) | 2033344 |
| Saisonarbeitskräfte (Beratungsblatt) | 2107554 |
| Fachthemen Ausland | |
| FAQ | 2032292 |
| Beschäftigung im Ausland (Beratungsblatt) | 2033350 |
| A1 für LKW-Fahrer | 2034996 |
| Anleitung SV-Meldeportal/A1-Antrag | 2059444 |
| Antrag Entsendung ins vertragslose Ausland/Abkommensstaaten | 2038414 |
| FAQ Entsendung ins Ausland | 2032298 |
| Drittstaatsangehörige | 2118366 |
| Entsendung von Selbstständigen | 2117742 |
| Entsendefaxhotline | 2032552 |
| TK-Service Ausland | 2032524 |
| Länderübersicht | 2034096 |

Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de

| TK Lex | |
|--|-------------------|
| Berechnung Umlage U1/U2 | 2031724 |
| Entgeltfortzahlungsrechner | 2037144 |
| Fristenrechner (Meldeverfahren/BGB) | 2054658 |
| Gehaltsrechner | 2034482 |
| Jahresarbeitsentgeltrechner | 2034352 |
| Midijobrechner | 2037942 |
| Minijobrechner | 2066898 |
| Mutterschutz-und Elternzeitrechner | 2037484 |
| Themenuniversum | 2032120 |
| Sonstiges | |
| Arbeitgeberberatung – telefonisch | 2038774 |
| Beitragsrechner für Arbeitnehmer (KV/ZB/PV) | 2004008 |
| BGM-Kontaktformular | 2196898 |
| Erklärvideos – Endlich verständlich | 2066528 |
| Eröffnung eines Beitragskontos (Formular) | 2033758 |
| Newsletter bestellen: Ausland und Firmenkunden | 2032116 |
| SocialPizza – Sozialversicherung für Startups | socialpizza.tk.de |
| Vollmacht Steuerberater (Formular) | 2050694 |
| Webinare Anmeldung | 2032060 |
| Übersicht alle Webinare | 2094836 |
| Kurzarbeit und Arbeitsunfähigkeit (Beratungsblatt) | 2083372 |

Podcast Global

Wer spricht? Unsere Fachexpert:innen:

Jürgen Heidenreich: Fachjournalist und Buchautor
Helge Welling: Keynote Speaker zu Fachlichkeitsthemen bei internationalen Mitarbeiter:innen

Je nach Thema: Weitere Personal:innen und Fachexpert:innen

Worum geht es?

Internationale Beschäftigung: Einstellung ausländischer Mitarbeiter:innen und Entsendung

Ziel?

Die Hörer:innen sollen für die unterschiedlichen Themen sensibilisiert werden, mögliche Probleme erkennen und in der Lage sein, die richtigen Fragen zu stellen und sich professionelle Hilfe zu holen.

Wie häufig erscheint der Podcast?

Einmal im Monat erscheint eine Folge.

Wo findet man den Podcast?

Link zum Podcast: **Global gesprochen – Der TK-Podcast für internationale Beschäftigung** Weitere Informationen sind dort bereits abrufbar.

Firmenkundenseite tk.de
(Global gesprochen – der TK-Podcast für internationale Beschäftigung | Die Techniker – Firmenkunden)

Die Welt wird immer kleiner und komplexer, was auch starke Auswirkungen auf das Thema „Internationale Beschäftigung“ hat. Es lohnt sich, darüber zu sprechen – und zu hören, was Expert:innen dazu sagen. Genau darum geht es in unserem neuen TK-Podcast „**Global gesprochen – der TK-Podcast für internationale Beschäftigung**“: mit Fachjournalist und Buchautor Jürgen Heidenreich und Helge Welling, Keynote-speaker zu Fachlichkeitsthemen bei internationalen Mitarbeiter:innen.

Freuen Sie sich auf Input, Best Practices und spannende Themen im lockeren Plauderformat, bei denen auch Personal:innen und Fachexpert:innen zu Wort kommen: Zu hören bei vielen Streaminganbietern unter Global gesprochen – Der TK-Podcast für internationale Beschäftigung.

Global gesprochen - der TK-Podcast für internationale Beschäftigung

- Auditive Wissensvermittlung in lockerer Atmosphäre
- Relevante Themen & häufige Fragestellungen von Unternehmen im Fokus
- Auf dem neusten Stand bleiben
- Kostenlos auf vielen Streaming- Plattformen unter diesem [LINK](#) oder QR-Code abrufbar!



Einfach scannen,
reinhören & abonnieren!



Das Beste kommt zuletzt: Für Firmenkunden sind wir erste Wahl

Typisch für Die Techniker: Wir denken im Großen – und kümmern uns auch im Kleinen. Mit hilfreichen Angeboten für Ihren Arbeitsalltag.

TK-Services für Firmenkunden Gut informiert im Arbeitsalltag – Alles rund um Sozialversicherung, Arbeits- und Steuerrecht Die Techniker Krankenkasse unterstützt Arbeitgeber, Personalabteilungen und Lohnbüros mit praxisnahen Tools und Updates. Alle Angebote finden Sie auf **firmenkunden.tk.de** – einfach Suchnummer eingeben und starten!

| Services auf einen Blick | | |
|-------------------------------------|---|--------------------|
| SV-Update kurz & kompakt | Quartals-Updates zu SV-Änderungen (live, mit Q&A) | Suchnummer 2164742 |
| Webinare | Praxisnahe Seminare zu Rechtsthemen (PC/Mobil) | Suchnummer 2032060 |
| Mediathek | Video-Mitschnitte jederzeit verfügbar | Suchnummer 2134336 |
| TK-Lex | Nachschlagewerk + Gehaltsrechner | Suchnummer 2032352 |
| Monatlicher Newsletter | Aktuelles für Personaler & Lohnbuchhalter | Suchnummer 2032116 |
| Auslands-Newsletter | Visa, Steuer, Abkommen im Ausland | Suchnummer 2032116 |
| TK-Service Ausland | Entsendung nach DE/Ausland | Suchnummer 2032524 |
| Endlich verständlich | Erklärvideos zu SV-Begriffen | Suchnummer 2066528 |

Nutzen für Ihren Alltag

- Schnell up-to-date: Live-Updates und Newsletter sparen Recherchezeit.
- Flexibel lernen: Webinare & Videos für Team-Fortbildungen.
- Praktische Tools: TK-Lex für tägliche Berechnungen und Klärungen.
- International fit: Spezial-Infos für globale Teams.



Starten Sie jetzt: Scannen Sie den QR-Code oder besuchen Sie **firmenkunden.tk.de**.

Bei Fragen: Ihre TK-Betreuung steht bereit!

Hier erfahren Sie mehr!

Nutzen Sie unser TK-Firmenkundenportal

Unter **firmenkunden.tk.de** informieren wir Sie ausführlich zur Sozialversicherung. Des Weiteren finden Sie dort auch Rundschreiben, Besprechungsergebnisse, Beratungsmaterial sowie Übersichten zu Beiträgen und Grenzwerten.

TK-Firmenkundenservice

Tel. 040 - 460 66 10 20

Mo. bis Do. von 8 bis 18 Uhr und Fr. von 8 bis 16 Uhr

firmenkunden.tk.de
firmenkunden@tk.de