

Entsendung auf Initiative einer beschäftigten Person innerhalb der EU, des EWR, der Schweiz und des Vereinigten Königreichs

Themen: Europa/Internationales

Staaten: EU-/EWR-Staaten, Schweiz, Vereinigtes Königreich

Kurzbeschreibung: Eine Entsendung nach Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) 883/04 kann unter bestimmten Rahmenbedingungen auch bei mobilem Arbeiten vorliegen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

in letzter Zeit erreichen uns vermehrt Anfragen, inwieweit von einer Entsendung nach Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) 883/04 ausgegangen werden kann, wenn die Initiative für den Auslandsaufenthalt von der beschäftigten Person und nicht, wie sonst üblich, vom Arbeitgeber ausgeht. Die Motive für eine Tätigkeit während eines Auslandsaufenthalts können vielfältig sein: Dies kann der verlängerte Urlaub sein oder die Notwendigkeit, für einen begrenzten Zeitraum die Betreuung eines Familienangehörigen in einem Staat der EU, des EWR, der Schweiz oder dem Vereinigten Königreich (Mitgliedstaat) sicherzustellen. Allen gemein ist der Wunsch der beschäftigten Person, sich vorübergehend im anderen Mitgliedstaat aufzuhalten und während dieser Zeit weiterhin für den Arbeitgeber in Deutschland zu arbeiten.

Grundsätzlich unterliegt eine Person, die eine Beschäftigung innerhalb eines Mitgliedstaates ausübt, den Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit des Beschäftigungsstaates (siehe Artikel 11 Absatz 3 Buchstabe a) Verordnung (EG) 883/04).

Abweichende Regelungen gelten unter anderem für eine Person, die im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses zeitlich befristet in einen anderen Mitgliedstaat entsendet wird (Artikel 12

Ihre Ansprechpartner:
Team Ausnahmereinbarung
Anwendbares Recht /
Ausnahmereinbarungen
Abt. DVKA
Tel.: +49 228 9530-445
ausnahmereinbarung@dvka.de

Sämtliche Rundschreiben finden
Sie tagesaktuell unter:
www.dvka.de



Absatz 1 VO (EG) 883/04). Eine Voraussetzung für das Vorliegen einer Entsendung in diesem Sinne ist unter anderem, dass während des Auslandsaufenthaltes ausschließlich mit dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber ein aktives Beschäftigungsverhältnis besteht. Der arbeitsvertragliche Entgeltanspruch des Arbeitnehmers richtet sich demnach ausschließlich gegen diesen Arbeitgeber, der auch das Direktionsrecht hinsichtlich der Beschäftigung im anderen Mitgliedstaat ausübt. Zudem müssen andere Kriterien erfüllt sein, z. B. dass unmittelbar vor der Entsendung bereits die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anwendbar waren und der Einsatz konkret, etwa durch eine vertragliche Vereinbarung, zeitlich befristet ist. Sollte die Beschäftigung im Ausland nicht im Voraus zeitlich befristet sein, liegt eine Entsendung im Sinne des Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) 883/04 nicht vor.

Wird eine Person in einem anderen Mitgliedstaat eingesetzt und liegen die vorgenannten Rahmenbedingungen vor, schließt die Tatsache, dass die Tätigkeit im Ausland aufgrund der Initiative der beschäftigten Person erfolgt, eine Entsendung unseres Erachtens nicht aus.

So ist es zwar für eine Entsendung unerlässlich, dass die beschäftigte Person weiterhin dem Direktionsrecht des deutschen Arbeitgebers unterliegt. Unserer Rechtsauffassung nach ist dieses jedoch gegeben, wenn der Arbeitgeber mit der vorübergehenden Auslandstätigkeit einverstanden ist, er die von seiner Mitarbeiterin bzw. seinem Mitarbeiter erbrachte Leistung entgegennimmt und er sie durch Fortzahlung des vereinbarten Gehalts vergütet. Aus welchem Grund der Arbeitgeber sein Direktionsrecht auf diese Weise ausübt, ist für die Prüfung einer Entsendung unseres Erachtens irrelevant.

Sofern sich eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat aufhält und dort einer Beschäftigung für den deutschen Arbeitgeber im Home Office oder im Rahmen der mobilen Arbeit nachgeht, kann eine Entsendung unseres Erachtens somit unter Berücksichtigung der zuvor genannten Rahmenbedingungen in Betracht kommen.

Wir möchten darauf hinweisen, dass zu dieser hier thematisierten Konstellation bislang noch keine Auslegungshinweise durch die Verwaltungskommission ergangen sind. Allerdings schließt sich das Bundesministerium für Arbeit und Soziales dieser Rechtsauffassung an.

Ergänzend möchten wir darauf hinweisen, dass bei einer Tätigkeit, die nicht vorübergehend, sondern gewöhnlich im Home Office bzw. im Rahmen der mobilen Arbeit in mehr als einem Mitgliedstaat ausgeübt wird, die Voraussetzungen nach Artikel 13 VO (EG) 883/04 zu prüfen sind.

Mit freundlichen Grüßen

GKV-Spitzenverband