

Powered by:

HAUFE.

TK
Die
Techniker

Ausland und Entsendung

**Fachinformation für
Firmenkunden 2024**

André Fasel
6. Mai 2024

Referent



André Fasel
Diplom Verwaltungswirt

- 1985 – 1993 Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten bei der Bundesknappschaft (heute: Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See); Studium Verwaltungsrecht
- seit 1993 Grundsatzdezernat für das Versicherungs- und Beitragsrecht
- seit 1995 Teilnahme an Besprechungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung
- seit 2012 Durchführung von Online-Seminaren

Inhaltsverzeichnis

Allgemeines	4
Nachschlagewerke	8
Sozialversicherung	12
Homeoffice bzw. Telearbeit	15
Grenzgänger	21
Ausstrahlung	27
Einstrahlung	56
Saisonarbeitskräfte	62



Allgemeines

Allgemeines

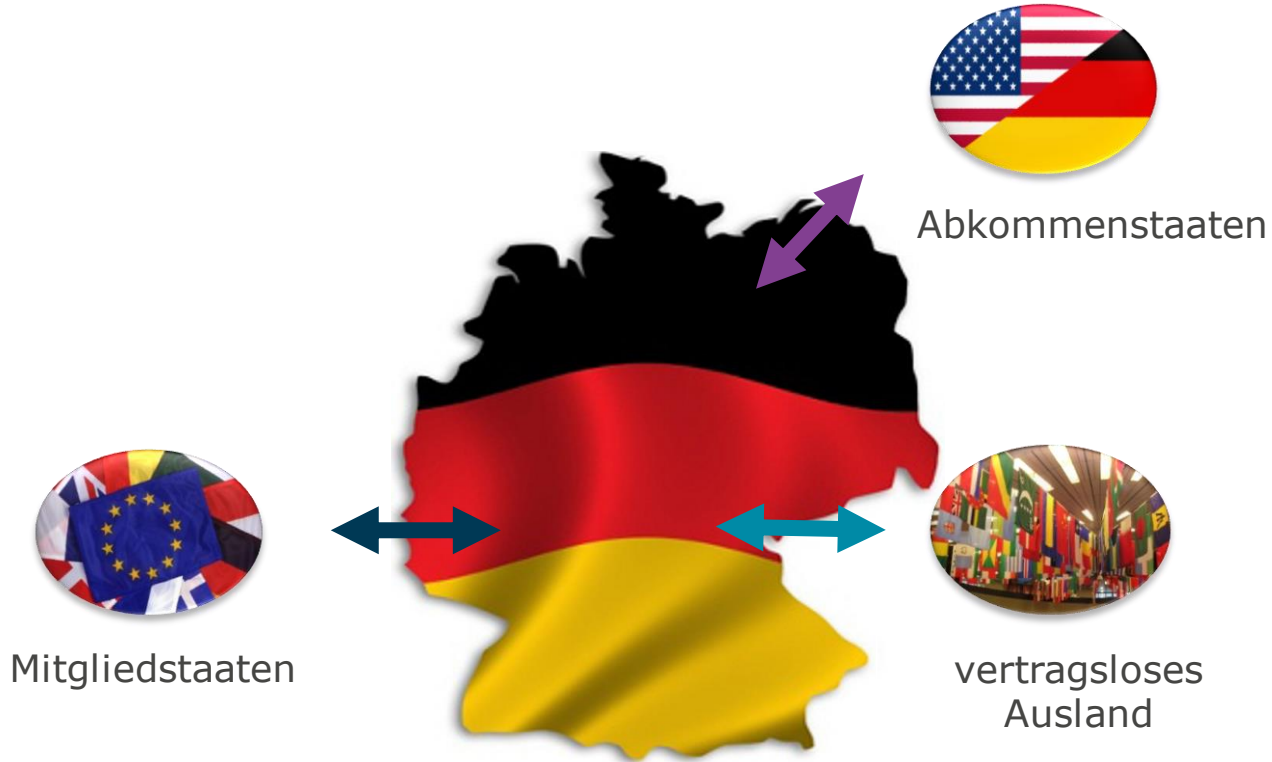
- Die Suche nach Arbeitskräften auf dem internationalen Arbeitsmarkt ist mittlerweile gängige Praxis vieler Unternehmen. Aber auch das kooperative Handeln mit Vertragspartnern im Ausland und der Austausch von Arbeitnehmern gehört in vielen Bereichen zum täglichen Geschäft.
- Insbesondere seit der Corona-Pandemie ist das mobile Arbeiten zum Beispiel im grenzübergreifenden Homeoffice oder als Workation, also die Kombination aus Arbeiten und Urlaub immer stärker im Arbeitsalltag anzutreffen.
- Aber auch der Fachkräftemangel und die elektronische Beantragung und Ausstellung der A1-Bescheinigung verändern dem Umgang mit Arbeitnehmern aus dem Ausland oder dem Einsatz von Arbeitskräften im Ausland.

Allgemeines Begriffe



Allgemeines

Unterscheidung nach Staaten





2.

Nachschlagewerke

Nachschlagewerke

- international auf dem Gebiet des europäischen Rechts

Verordnung (EG) Nr. 883/2004

des Europäischen Parlaments und des Rates zur
Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit.



Nachschlagewerke

TITEL II

BESTIMMUNG DES ANWENDBAREN RECHTS

Artikel 11

Allgemeine Regelung

- (1) Personen, für die diese Verordnung gilt, unterliegen den Rechtsvorschriften nur eines Mitgliedstaats. Welche Rechtsvorschriften dies sind, bestimmt sich nach diesem Titel.
- (3) Vorbehaltlich der Artikel 12 bis 16 gilt Folgendes:
 - a) eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt, unterliegt den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats;



Nachschlagewerke

Ergänzende Verordnungen des europäischen Rechts:

Die Verordnung (EG) über soziale Sicherheit **Nr. 883/2004** beschreibt die grundsätzlichen Koordinierungsregelungen über soziale Sicherheit.

Mit den Verordnungen (EG) Nr. **988/2009**, Nr. **1231/2010** und Nr. **465/2012** wurde die Verordnung (EG) über soziale Sicherheit Nr. 883/2004 angepasst und berichtigt.

Die Durchführungsverordnung (EG) Nr. **987/2009** regelt die grundsätzlichen Verfahren zur Anwendung der Verordnung (EG) über soziale Sicherheit Nr. 883/2004. Mit der Verordnung Nr. **1231/2010** sind die Verordnungen Nr. 883/2004 und 987/2009 auch für Drittstaatsangehörige anwendbar.

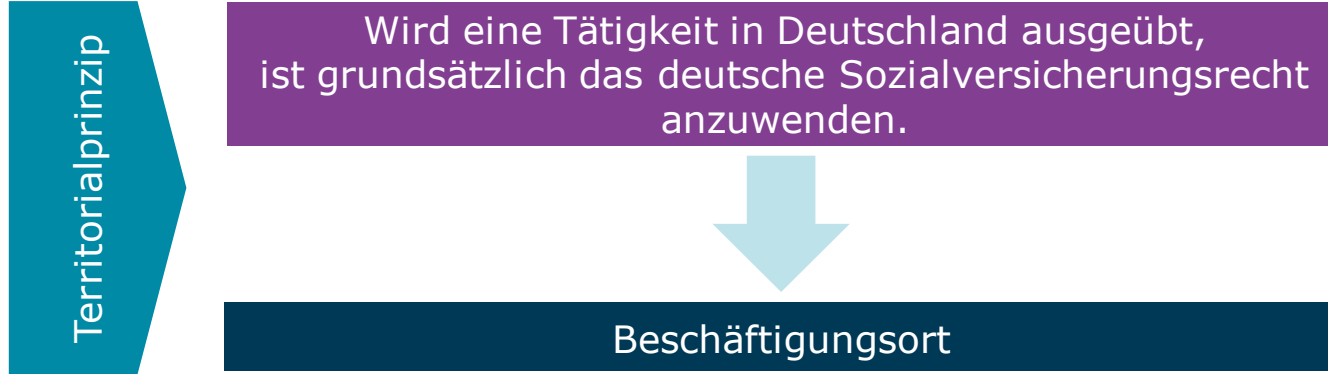


3.

Sozialversicherung

Sozialversicherung

Territorialprinzip



Sozialversicherung

Beschäftigungsort

**Nationalität des
Arbeitnehmers**

**Firmensitz
(des Konzerns)**

Wohnort im Ausland

**(vorübergehender)
Wohnort in
Deutschland**



4.

**Homeoffice bzw.
Telearbeit**

Homeoffice bzw. Telearbeit

- Übt ein Arbeitnehmer für einen deutschen Arbeitgeber seine Heimarbeit im Ausland aus, wird als Beschäftigungsort der Ort der ausländischen Arbeitsstätte (= Wohnort) angesehen. Dementsprechend unterliegt der Arbeitnehmer dem Sozialversicherungsrecht des Staates, in dem er seinen Heimarbeitsplatz hat.
- Dies gilt auch im umgekehrten Fall, wenn der Heimarbeitsplatz in Deutschland liegt, das Unternehmen aber seinen Sitz im Ausland hat. Hier ist deutsches Sozialversicherungsrecht anzuwenden.
- In der Europäischen Union gibt es hierzu jedoch Sonderregelungen aufgrund der Europäischen Abkommen und Verordnungen.

Homeoffice bzw. Telearbeit

- Seit dem 1. Juli 2023 gilt das Rahmenübereinkommen zur Anwendung des Artikels 16 Absatz 1 der Verordnung (EG) 883/04 bei gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit (Multilaterale Rahmenübereinkommen).
- Danach können Personen, die mindestens 25 % jedoch höchstens 50 % aus dem Ausland heraus oder in Deutschland für ein Unternehmen mit Sitz im Ausland arbeiten, einen Antrag auf eine Ausnahmerevereinbarung stellen, so dass sie nicht den Rechtsvorschriften des Wohnstaates unterliegen.
- Sind diese Voraussetzungen erfüllt, bleibt Beschäftigungsort weiterhin der Sitz des Arbeitgebers (feste Arbeitsstätte), obwohl die Person in einem anderen Land wohnt und von dort einen wesentlichen Teil seiner Beschäftigung ausübt. Die für die feste Arbeitsstätte geltenden sozialversicherungsrechtlichen Regelungen finden in diesen Fällen Anwendung.

Homeoffice bzw. Telearbeit

- Die Antragstellung für die Anwendung des deutschen SV-Rechts ist beim GKV-Spitzenverband, Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA) gestellt werden.

- Hierfür gelten folgende Voraussetzungen:
 1. Der entsprechende Antrag wurde gestellt
 2. Es ist eine vorausschauende Betrachtung (durch den Arbeitgeber) für 12 Monate vorzunehmen, in welchem Umfang und in welchem Staat die Tätigkeit der Person ausgeübt wird
 3. Die Person arbeitet in dem Staat (Deutschland), wo ihr Arbeitgeber seinen satzungsmäßigen Sitz hat und übt in ihrem Wohnort (Ausland) nur einzig allein die Telearbeit für ihren Arbeitgeber aus.

Homeoffice bzw. Telearbeit

Wohnort, an dem Homeoffice ausgeübt wird	Sitz des Unternehmens / Beschäftigung in Präsenz in	SV-Recht aus
Ausland < 25 %	Deutschland	Deutschland
Ausland ≥ 25 % aber < 50 %	Deutschland	Ausland, aber auf Antrag in Deutschland bei DVKA → Deutschland
Ausland > 50 %	Deutschland	Ausland
Deutschland < 25 %	Ausland	Ausland
Deutschland ≥ 25 % aber < 50 %	Ausland	Deutschland, aber auf Antrag im Ausland → Ausland
Deutschland > 50 %	Ausland	Deutschland

Homeoffice bzw. Telearbeit

- Das Territorialprinzip gilt auch für Beschäftigungsorte außerhalb Europas.
- Beispiele hierfür sind Programmierer aus Indien, die für deutsche Unternehmen in ihrem Heimatland tätig werden. Aber auch Mitarbeiter in Call-Centern, die im Ausland sitzen und von dort aus deutsche Haushalte anrufen.
- In diesen Fällen findet das deutsche Sozialversicherungsrecht keine Anwendung, da der Beschäftigungsort (tatsächliche Tätigkeitsort) nicht in Deutschland ist.



5.

Grenzgänger

Grenzgänger



Grenzgänger

Die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des bestimmt den Begriff des Grenzgängers wie folgt:

Ein "Grenzgänger" ist eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt und in einem anderen Mitgliedstaat wohnt, in den sie in der Regel täglich, mindestens jedoch einmal wöchentlich zurückkehrt; ..."



Grenzgänger

Die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen richten sich für Arbeitnehmer nach dem Beschäftigungsort.

Da ein Grenzgänger eine Beschäftigung in Deutschland ausübt, unterliegt er dem deutschen Sozialversicherungsrecht. Dies gilt selbst dann, wenn der Grenzgänger in seinem Wohnland (teilweise) beitragsfrei einem staatlichen Versorgungssystem angehört (z.B. in Dänemark).

Grenzgänger

Leistungsansprüche im Krankheitsfall

- Im Wohnstaat wird der Arbeitnehmer und seine familienversicherten Angehörigen den Versicherten des Wohnstaates gleichgestellt. Somit können auch Leistungen im Wohnstaat in Anspruch genommen werden. Der Leistungsumfang richtet sich dabei nach dem Recht des Wohnstaates.
- Der Anspruch auf Geldleistungen (z.B. Krankengeld) richtet sich nach dem Recht des Beschäftigungsortes.

Grenzgänger

- Die während der Pandemie getroffenen Sonderregelungen zum Homeoffice von Grenzgängern galten bis zum 30. Juni 2023.
- Damit auch weiterhin keine doppelten Beiträge anfallen, gelten im Sozialversicherungsrecht nur die Vorschriften **eines** Staates. Das heißt: Arbeitnehmer sind im Wohnstaat versichert, wenn sie dort mehr als 25 Prozent der Arbeitszeit verbringen (siehe Homeoffice) - immer vorausgesetzt, dass es sich nur um eine ausgeübte Tätigkeit handelt.



6.

Ausstrahlung

Ausstrahlung



Ausstrahlung

§ 4 SGB IV

- (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 selbständige Tätigkeit ausüben, gilt Abs. 1 entsprechend.

§ 6 SGB IV

Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts bleiben unberührt.

Ausstrahlung

- In § 6 SGB IV wird klargestellt, dass abweichende Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts unberührt bleiben. Das heißt, dass diese vorrangig zu beachten sind.
- Unter überstaatlichem Recht sind in erster Linie die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts für den Bereich der sozialen Sicherheit zu verstehen.
- Unter zwischenstaatlichem Recht sind die von der Bundesrepublik Deutschland mit anderen Staaten geschlossenen Sozialversicherungsabkommen zu verstehen.

Ausstrahlung

- Es gelten somit in der Regel für Personen die Rechtsvorschriften des Staates, in dem sie erwerbstätig sind. Im Rahmen einer Entsendung innerhalb der EU und bestimmten weiteren Staaten (siehe nachfolgende Folien), gilt ausnahmsweise weiterhin das Recht des Entsendestaates.
- Mit einer A1-Bescheinigung können die erwerbsmäßigen Personen nachweisen, ob für sie das Recht des Entsendestaates oder die Vorschriften eines ausländischen Staates maßgebend sind.

Ausstrahlung

Mitgliedstaaten – A1

Die Verordnung (EG) 883/2004 und Durchführungsverordnung (EG) 987/2009 ist

- gültig seit 1. Mai 2010.
- auf alle vier Sozialversicherungszweige anzuwenden.
- gültig für Staatsangehörige der 27 Staaten der Europäischen Union (EU), des europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) und der Schweiz sowie für Staatenlose und Flüchtlinge, die in einem Mitgliedstaat wohnen.

Ausstrahlung

Mitgliedstaaten – A1

Mitglieder der Europäischen Union (EU)

Belgien	Bulgarien	Dänemark	Deutschland
Estland	Finnland	Frankreich	Griechenland
Irland	Italien	Kroatien	Lettland
Litauen	Luxemburg	Malta	Niederlande
Österreich	Polen	Portugal	Rumänien
Schweden	Slowakei	Slowenien	Spanien
Tschechien	Ungarn	Zypern (griech. Teil)	

Ausstrahlung

Mitgliedstaaten – A1

Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR-Staaten)

Island

Liechtenstein

Norwegen

Kein Beitritt, geregelt über Abkommen mit EU und EWR-Staaten

Schweiz

Ausstrahlung

A1

Der Nachweis, dass eine soziale Absicherung im Heimatland nach dem dortigen Sozialversicherungsrecht bei einer vorübergehenden Tätigkeit (Entsendung) als

- Arbeitnehmer (auch: Minijobber, Seeleute)
- Selbständiger oder
- Beamter

besteht, erfolgt innerhalb Europas einschließlich der ERW-Staaten und der Schweiz durch die international gültige Bescheinigung **A1** (früher E101).

Wichtig | Durch Vorlage des A1 entfällt die Pflicht im europäischen Beschäftigungsland dem jeweiligen Sozialversicherungssystem des Auslandes anzugehören.

Ausstrahlung

A1

- Wer stellt die Bescheinigung A1 aus?



Ausstrahlung

A1 – maschineller Antrag

Antrags- und Bescheinigungsverfahren

- Seit dem 1. Januar 2019 muss der Antrag auf eine A1-Bescheinigung vom Arbeitgeber im Rahmen des elektronischen Antrags- und Bescheinigungsverfahrens mittels systemgeprüfem Abrechnungsprogramm oder einer maschinellen Ausfüllhilfe an die jeweils zuständige Stelle übermittelt werden.
- <https://www.itsg.de/produkte/sv-meldeportal/>

Wichtig | Auch bei einer elektronischen Übertragung gilt, dass ein Arbeitnehmer, auch wenn er nur für einen oder wenige Tage im Ausland eingesetzt ist, die A1-Bescheinigung mitführen muss. Einige Länder führen hierzu strenge Kontrollen durch und verhängen unter Umständen Geldbußen.

Ausstrahlung

A1 – maschineller Antrag

**Maximal 12
Monate**

- **Beginn und Ende der Entsendung**

Die Angaben "Beginn der Entsendung" und "Ende der Entsendung" sind im Antrag als verpflichtende Angaben ausgestaltet.

- **Angaben zum Wohnstaat**

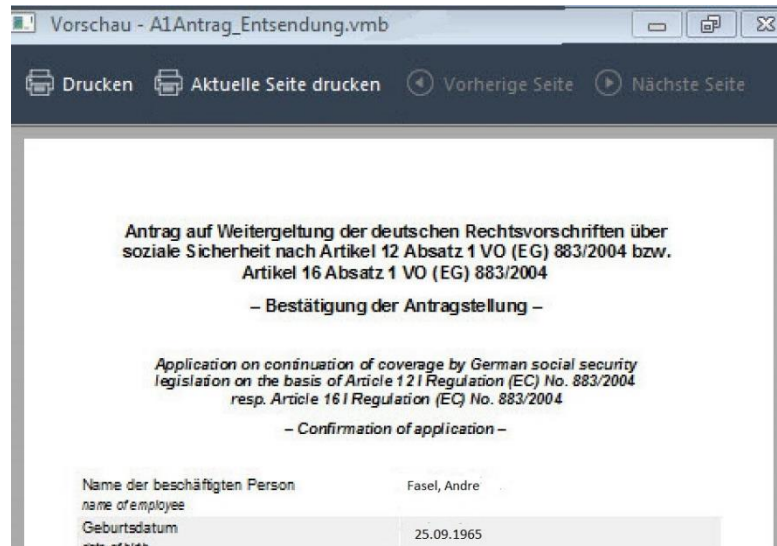
Die Angabe der Wohnanschrift des Arbeitnehmers im Antrag ist verpflichtend. Die Nennung der Anschrift im Beschäftigungsstaat ist jedoch freiwillig.

Ausstrahlung

A1 – maschineller Antrag

■ Antragsnachweis

Nach Absenden des Antrags wird vom Entgeltabrechnungsprogramm ein Antragsnachweis erstellt. Dieser dient als Beleg dafür, dass vor Beginn der Auslandsbeschäftigung einen Antrag auf eine A1-Bescheinigung gestellt wurde.



Vorschau - A1Antrag_Entsendung.vmb

Drucken Aktuelle Seite drucken Vorherige Seite Nächste Seite

Antrag auf Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit nach Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) 883/2004 bzw. Artikel 16 Absatz 1 VO (EG) 883/2004

– Bestätigung der Antragstellung –

Application on continuation of coverage by German social security legislation on the basis of Article 12 I Regulation (EC) No. 883/2004 resp. Article 16 I Regulation (EC) No. 883/2004

– Confirmation of application –

Name der beschäftigten Person <i>name of employee</i>	Fasel, Andre
Geburtsdatum <i>date of birth</i>	25.09.1965

Ausstrahlung

A1 – maschineller Antrag

Antwortzentrale

Rückmeldungen Meldeverfahren (1)

ELStAM-Verarbeitungsprotokolle (0)

dakota-Verarbeitungsprotokolle

dakota-Historie

- Filter ausblenden

Anzeige:

offene Einträge

offene Einträge

erledigte Einträge

Einträge anzeigen:

alle

Mitarbeiter sortieren nach:

Personalnummer

noch nicht übernommene Datensätze für andere Firmen: 0

[alle übernehmen](#)

▼ 1, Angestellter Andreas			
▼ Bewilligung von A1 Antrag-Entscheidung			
Der Entsundungsantrag nach Irland vom 05.06.2019 bis 12.06.2019 wurde bewilligt am 05.07.2019. Das Dokument steht Ihnen nach dem Archivieren weiterhin zum Ausdrucken zur Verfügung.		Anzeigen	Archivieren

- So, oder so ähnlich, sieht die Antwort des Abrechnungsprogramms aus, woraus die A1-Bescheinigung generiert werden kann.

A1



Kennzeichnung der Systeme
der aktuellen Sicherheit

*Bescheinigung über
die Rechtswirksamkeit der aktuellen Sicherheit,
die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind*

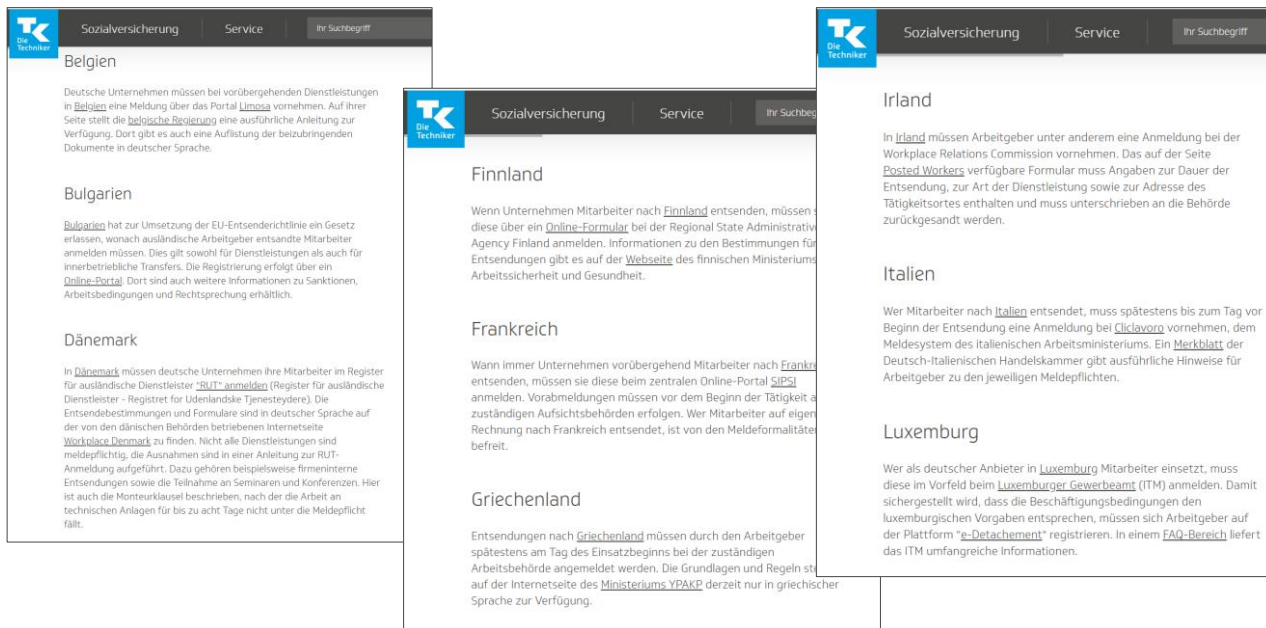
L. antragsteller/inhaber/in	
0.1 Name	
0.2 Vorname, N.	
0.3 Ort	
0.4 Familienname	0.5 Lebensort
0.6 Kenn-Nummer des Trägers	
0.7 Familienname	
0.8 Unterschrift	
0.9 E-Mail	
0.10 Datum	
0.11 Unterschrift	
Stempel	

Ausstrahlung

weitere Anforderungen

- Um Lohndumping und Benachteiligung heimischer Arbeitskräfte zu vermeiden, wurde die Entsenderichtlinie 2014/67/EU verschärft.
- Einige EU-Länder haben entsprechende nationale Gesetze erlassen und Systeme zur elektronischen Anmeldung eingerichtet, um die in der Entsenderichtlinie definierten Regelungen einhalten zu können.
- Unter dem aufgeführten Link finden Sie weitere Informationen zu der nationalen Meldepflicht in einigen Nachbarstaaten und Entsendeländern zusammengefasst. (Stand 30.09.2022)
- [Meldepflicht bei Entsendungen - Stand der Dinge | Die Techniker - Firmenkunden \(tk.de\)](#)

Ausstrahlung weitere Anforderungen



The image displays three overlapping screenshots of the TK Die Techniker website, specifically the 'Sozialversicherung' (Social Security) section. The screenshots show the requirements for sending employees to various countries:

- Belgien:** Deutsche Unternehmen müssen bei vorübergehenden Dienstleistungen in Belgien eine Meldung über das Portal Limosa vornehmen. Auf ihrer Seite stellt die belgische Regierung eine ausführliche Anleitung zur Verfügung. Dort gibt es auch eine Auflistung der beizubringenden Dokumente in deutscher Sprache.
- Bulgarien:** Bulgarien hat zur Umsetzung der EU-Entsenderichtlinie ein Gesetz erlassen, wonach ausländische Arbeitgeber entsandte Mitarbeiter anmelden müssen. Dies gilt sowohl für Dienstleistungen als auch für innerbetriebliche Transfers. Die Registrierung erfolgt über ein Online-Portal. Dort sind auch weitere Informationen zu Sanktionen, Arbeitsbedingungen und Rechtsprechung erhältlich.
- Dänemark:** In Dänemark müssen deutsche Unternehmen ihre Mitarbeiter im Register für ausländische Dienstleister "RUT" anmelden (Register for ausländische Dienstleister - Registret for Udenlandske Tjenesteydere). Die Entsendedestimmungen und Formulare sind in deutscher Sprache auf der von den dänischen Behörden betriebenen Internetseite Workplace Denmark zu finden. Nicht alle Dienstleistungen sind meldepflichtig, die Ausnahmen sind in einer Anleitung zur RUT-Anmeldung aufgeführt. Dazu gehören beispielsweise firmeninterne Entsendungen sowie die Teilnahme an Seminaren und Konferenzen. Hier ist auch die Monteurklausel beschrieben, nach der die Arbeit an technischen Anlagen für bis zu acht Tage nicht unter die Meldepflicht fällt.
- Finnland:** Wenn Unternehmen Mitarbeiter nach Finnland entsenden, müssen diese über ein Online-Formular bei der Regional State Administrative Agency Finland anmelden. Informationen zu den Bestimmungen für Entsendungen gibt es auf der Webseite des finnischen Ministeriums Arbeitssicherheit und Gesundheit.
- Frankreich:** Wann immer Unternehmen vorübergehend Mitarbeiter nach Frankreich entsenden, müssen sie diese beim zentralen Online-Portal SIPS anmelden. Voranmeldungen müssen vor dem Beginn der Tätigkeit a zuständigen Aufsichtsbehörden erfolgen. Wer Mitarbeiter auf eigene Rechnung nach Frankreich entsendet, ist von den Meldeformalitäten befreit.
- Griechenland:** Entsendungen nach Griechenland müssen durch den Arbeitgeber spätestens am Tag des Einsatzbeginns bei der zuständigen Arbeitsbehörde angemeldet werden. Die Grundlagen und Regeln sind auf der Internetseite des Ministeriums YPAKP derzeit nur in griechischer Sprache zur Verfügung.
- Irland:** In Irland müssen Arbeitgeber unter anderem eine Anmeldung bei der Workplace Relations Commission vornehmen. Das auf der Seite Posted Workers verfügbare Formular muss Angaben zur Dauer der Entsendung, zur Art der Dienstleistung sowie zur Adresse des Tätigkeitsortes enthalten und muss unterschrieben an die Behörde zurückgesandt werden.
- Italien:** Wer Mitarbeiter nach Italien entsendet, muss spätestens bis zum Tag vor Beginn der Entsendung eine Anmeldung bei Cliclavoro vornehmen, dem Meldesystem des italienischen Arbeitsministeriums. Ein Merkbblatt der Deutsch-italienischen Handelskammer gibt ausführliche Hinweise für Arbeitgeber zu den jeweiligen Meldepflichten.
- Luxemburg:** Wer als deutscher Anbieter in Luxemburg Mitarbeiter einsetzt, muss diese im Vorfeld beim Luxemburger Gewerbeamt (ITM) anmelden. Damit sichergestellt wird, dass die Beschäftigungsbedingungen den luxemburgischen Vorgaben entsprechen, müssen sich Arbeitgeber auf der Plattform "e-Detachement" registrieren. In einem FAQ-Bereich liefert das ITM umfangreiche Informationen.

Ausstrahlung

weitere Anforderungen

- Vereinigtes Königreich / Großbritannien
- Eine Meldepflicht für ausländische Dienstleister gibt es im Vereinigten Königreich nicht.
- Durch den Austritt aus der EU fällt Großbritannien zudem nicht mehr in den Geltungsbereich der EU-Entsenderichtlinie.
- Seit dem 1. Januar 2021 regelt das neue Partnerschaftsabkommen die Beziehungen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich.
- **In Bezug auf Entsendungen gilt jedoch weiterhin die A1-Bescheinigung als Nachweis für eine Beschäftigung im Ausland.**
- Für den Aufenthalt benötigen entsandte Arbeitnehmer jedoch ein Arbeitsvisum. Alle Informationen zu den Anträgen stellt die britische Regierung auf ihrer Internetseite zur Verfügung.

Ausstrahlung

A1 – Zuständigkeit DVKA

Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten

Sofern Arbeitnehmer gewöhnlich in mehrere Mitgliedstaaten entsandt werden, gelten für diese einheitlich die Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates.

Für die Feststellung der anwendbaren Rechtsvorschriften ist jeweils der Mitgliedstaat zuständig, in dem der Lebensmittelpunkt ist (Wohnstaat). In Deutschland ist für diese Feststellung der GKV-Spitzenverband (DVKA) in Bonn zuständig.

Übt der Beschäftigte regelmäßig an mindestens einem Tag im Monat oder an mindestens fünf Tagen im Quartal eine Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten aus, kann eine A1-Bescheinigung bei der DVKA beantragt werden.

Diese A1 gilt dann für einen längeren Zeitraum - bis zu fünf Jahren.

Ausstrahlung

A1 – Zuständigkeit DVKA

- Wird eine Person von ihrem deutschen Arbeitgeber für mehr als 24 Monate in einem anderen A1-Staat eingesetzt, so gelten grundsätzlich die dortigen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.
- Unter bestimmten Umständen kann jedoch im Rahmen einer Ausnahmevereinbarung mit der jeweils zuständigen Stelle im Ausland vereinbart werden, dass für eine vorübergehend dort eingesetzte Person in deren Interesse weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften für länger als 24 Monate gelten.
- Eine solche Ausnahmevereinbarung kann nur im Einvernehmen zwischen den jeweils zuständigen Stellen getroffen werden. Auf deutscher Seite ist die DVKA für den Abschluss von Ausnahmevereinbarungen zuständig.

Ausstrahlung

Abkommen

- Deutschland hat mit über 20 Staaten Abkommen über soziale Sicherheit geschlossen.
- Die Abkommen gelten jeweils nur für die vereinbarten Sozialversicherungszweige, z. B. nur für die Renten- und Arbeitslosenversicherung.
- Besteht kein Abkommen bzw. werden nicht alle Sozialversicherungszweige erfasst, gelten dann – mangels höherrangigen Rechts – die Regelungen zur Ein- oder Ausstrahlung im Sozialgesetzbuch (§§ 3 und 4 SGB IV).

Ausstrahlung Abkommen

- Der maximale Zeitraum einer Entsendung bei Abkommenstaaten ist individuell mit Hilfe des jeweiligen Abkommens zu ermitteln.
- Weitere Informationen zu den Abkommen enthalten die Merkblätter der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (dvka → www.dvka.de).



Ausstrahlung Abkommen

Abkommen- staat	Kranken- versicherung	Pflege- versicherung	Renten- versicherung	Unfall- versicherung	Arbeitslosen- versicherung	Höchstdauer
Australien			X		X	48 Monate
Bosnien und Herzegowina	X		X	X	X	ohne Begrenzung
Brasilien			X	X	X	24 Monate
Chile			X		X	36 Monate
China			X		X	48 Monate
Indien			X		X	48 Monate
Israel	X		X	X		ohne Begrenzung
Japan			X		X	60 Monate
Kanada/Quebec			X	X	X	60 Monate
Korea			X		X	24 Monate

Ausstrahlung Abkommen

Abkommen- staat	Kranken- versicherung	Pflege- versicherung	Renten- versicherung	Unfall- versicherung	Arbeitslosen- versicherung	Höchstdauer
Kosovo	X		X	X	X	ohne Begrenzung
Kroatien	X	X	X	X	X	24 Monate
Marokko	X		X	X	X	36 Monate
Mazedonien	X	X	X	X	X	24 Monate
Montenegro	X		X	X	X	ohne Begrenzung
Serbien	X		X	X	X	ohne Begrenzung
Türkei	X		X	X	X	ohne Begrenzung
Tunesien	X		X	X		12 Monate
Uruguay	X	X	X	X	X	24 Monate
USA			X			60 Monate

Ausstrahlung Abkommen

- Zuständigkeit für die Prüfung der Anwendung eines Sozialversicherungsabkommens:



Ausstrahlung

Vertragloses Ausland

- Für das vertraglose Ausland gibt es keine zeitlichen Vorgaben, jedoch muss auch hier die Entsendung im Voraus begrenzt sein.
- Die Vorschriften über die Ein- und Ausstrahlung (§§ 4 und 5 SGB IV) sind uneingeschränkt nur in solchen Fällen anzuwenden, in denen über- oder zwischenstaatliche Regelungen über das anzuwendende Versicherungsrecht nicht greifen.
- Dies ist der Fall, wenn es keine zwischenstaatliche Regelung gibt oder ein Sozialversicherungsabkommen nur für einzelne Teile der Sozialversicherung greift.

Ausstrahlung

Vertragloses Ausland

§ 4 SGB IV

- Entsendung
- Bestehendes Beschäftigungsverhältnis (auch als Beamter) oder selbständige Tätigkeit im Inland
- Dauer der Beschäftigung im Ausland zeitlich im Voraus begrenzt

Wichtig | Ein Arbeitnehmer/Selbständiger unterliegt bei der Erfüllung der genannten Voraussetzungen bei einer Beschäftigung/selbständigen Tätigkeit im Ausland den deutschen Vorschriften über die Sozialversicherung.

Ausstrahlung

Vertragloses Ausland

Auch wenn seitens der deutschen Sozialversicherung die Fortgeltung deutschen Sozialversicherungsrechts im Rahmen der Ausstrahlung festgestellt wird, kann es sein, dass

- im Ausland gleichwohl Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind und
- es hierdurch zu einer Doppelversicherung kommt.

Ausstrahlung

Vertragloses Ausland

- Zuständigkeit für die Prüfung ob eine Ausstrahlung vorliegt und somit weiterhin deutsches Recht Anwendung findet:





Einstrahlung

Einstrahlung

Einstrahlung



Einstrahlung

Für ausländische Arbeitnehmer, die in Deutschland beschäftigt sind, gilt:



Einstrahlung

Wird ein Arbeitnehmer von einem ausländischen Vertragspartner nur vorübergehend in Deutschland eingesetzt, ist zu prüfen, ob er in Deutschland Sozialversicherungspflichtig wird.

Beschäftigung im Ausland muss (fort-)bestehen

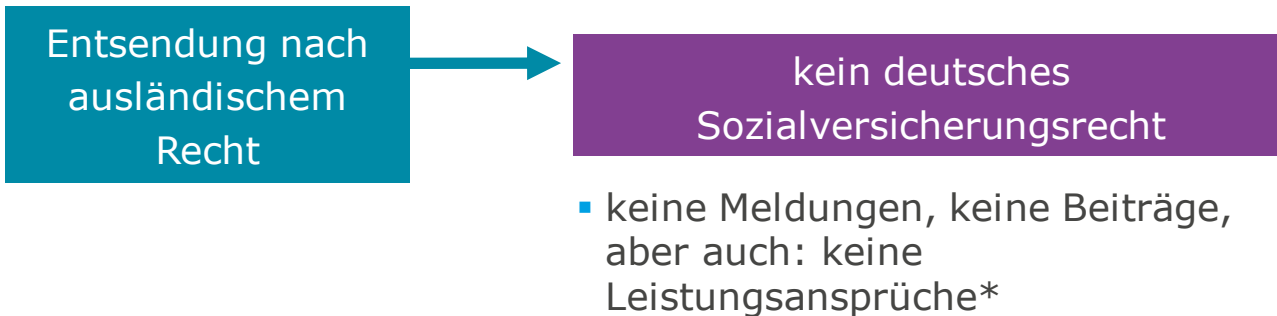
Weisungsrecht des
ausländischen
Arbeitgebers

- Zeit,
- Dauer,
- Ort und
- Art der Ausführung

Entgeltanspruch gegen
ausländischen Arbeitgeber

- Entgeltabrechnung wie
für ausländischen
Mitarbeiter

Einstrahlung



* eventuell Leistungsaushilfe einer deutschen Krankenkasse für den ausländischen Krankenversicherungsträger

Einstrahlung

Das Vorliegen einer Einstrahlung ist durch den **ausländischen Sozialversicherungsträger** zu prüfen und zu bescheinigen.

- Es liegt keine Entsendung vor, wenn ein deutscher Arbeitnehmer in Deutschland in der Vertretung bzw. dem Tochterunternehmen eines ausländischen Konzerns arbeitet.
- Hinsichtlich einer Entsendung eines Leiharbeitnehmers ist zu beachten, dass das Verleihunternehmen, das einen Arbeitnehmer vorübergehend in Deutschland einsetzt, über die erforderliche Verleiherlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verfügen muss. Ist dies nicht der Fall, liegt keine Entsendung nach Deutschland vor.



8.

Saisonarbeitskräfte

Saisonarbeitskräfte

Beschäftigte gelten als Saisonarbeitskräfte, wenn sie folgende Punkte erfüllen:

- Die Beschäftigten sind **vorübergehend** versicherungspflichtig in Deutschland beschäftigt.
- Die Beschäftigung ist auf bis zu **8 Monate** befristet.
- Die Beschäftigten decken mit der Tätigkeit einen **jahreszeitlich bedingten, jährlich wiederkehrenden** erhöhten Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers ab.
- **Wichtig:** Grundsätzlich gelten für Saisonarbeitskräfte die gleichen versicherungsrechtlichen Regeln wie für andere Beschäftigte auch.



Saisonarbeitskräfte

Meldeverfahren

- Wenn gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte über das DEÜV-Meldeverfahren angemeldet werden (Grund 10 und 40), müssen Saisonarbeitskräfte gesondert kennzeichnen werden.
- Das ist bei folgenden Beschäftigten notwendig:
 - Die Person hat einen ständigen Wohnsitz im Ausland.
 - Sie ist vorübergehend versicherungspflichtig Deutschland beschäftigt.
 - Sie kehrt voraussichtlich danach wieder ins Heimatland zurück.

Saisonarbeitskräfte

Meldeverfahren

- Keine zusätzliche Kennzeichnung in der DEÜV-Anmeldung bei:
 - geringfügig Beschäftigte
 - Beschäftigte, die ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert sind (Personengruppen 109, 110, 190)

Saisonarbeitskräfte

Beschäftigte mit vorübergehender Saisontätigkeit

- Sind Saisonarbeitskräfte in ihrem Wohnstaat als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt und üben daneben eine Saisonarbeit in Deutschland aus, unterliegen sie auch für die in Deutschland ausgeübte Saisonarbeit grundsätzlich den Rechtsvorschriften ihres Wohnstaates.
- Mit der Bescheinigung A 1 weisen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber den in Deutschland ansässigen Arbeitgebern nach, dass für sie nicht die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten.
- Deutsche Arbeitgeber sind dann wie bisher verpflichtet, Saisonarbeitskräfte, die beispielsweise dem niederländischen Recht unterliegen, bei der niederländischen Sozialversicherungsanstalt anzumelden und Beiträge zur niederländischen Sozialversicherung - der Socialen Verzekeringsbank - abzuführen.

Saisonarbeitskräfte

Kurzfristige Beschäftigung

- Sofern für Saisonarbeitskräfte das deutsche Sozialversicherungsrecht anwendbar ist, sind die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung zu prüfen.
- Arbeitgeber und Saisonarbeitskräfte müssen bei kurzfristigen Beschäftigungen keine Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen-, und Pflegeversicherung entrichten.





Falls Sie noch Fragen haben ...

... stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Weitere Informationen finden Sie
unter firmenkunden.tk.de

Einfach die Suchnummer ins
Suchfeld eintragen

Webinarübersicht **2032060**

Beratungsblätter **2068424**

Broschüre Beiträge **2138524**

SV-Lexikon (TK-Lex) **2032352**

Newsletter **2032116**

Mediathek **2134226**