

Beschäftigung im Ausland

Die Bedeutung von im Ausland ausgeübten Beschäftigungen steigt ständig. Hierbei ist eine Reihe von Besonderheiten zu beachten. Die wichtigsten Grundsätze haben wir für Sie in diesem Beratungsblatt zusammengestellt.

Inhaltsverzeichnis

1. Territorialprinzip	2	10. Zusätzlicher Versicherungsschutz für die Auslandstätigkeit	11
2. Ausstrahlung	2	11. Steuerrecht bei Auslandsbeschäftigungen	11
2.1 Beschäftigungsverhältnis im Inland	2	12. Grenzgänger	11
2.2 Begriff der Entsendung	3	13. Home-Office/ Telearbeit	12
2.3 Zeitliche Begrenzung der Entsendung	4	14. Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedsstaaten	12
2.4 Ende der Ausstrahlung	4		
2.5 Entsendung von Selbstständigen	5		
3. Konkurrenz der Systeme	5		
4. Entsendung in Europa	5		
4.1 Allgemeines	5		
4.2 Sachlicher Geltungsbereich	6		
4.3 Persönlicher Geltungsbereich	6		
4.4 Zeitliche Begrenzung	6		
4.5 „Brexit“: Gesonderte Informationen zum Vereinigten Königreich	6		
5. Entsendung von Drittstaatsangehörigen	7		
6. Elektronisches Antragsverfahren der A1-Bescheinigung	8		
7. Entsendung in einen Abkommensstaat	8		
7.1 Sachlicher Geltungsbereich	8		
7.2 Zeitliche Begrenzung	9		
8. Ausnahmevereinbarung	9		
9. Leistungsrecht	11		

Sie möchten das Beratungsblatt (noch einmal) herunterladen? Sie finden es hier:
firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2033350.

Kontakt und Hilfe

- Zum **Sozialversicherungsrecht** in Ihrem Fachzentrum Mitgliedschaft und Beiträge und unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2032524.
- Zum **Steuerrecht** bei ihrem Finanzamt.
- Zu **Ausnahmevereinbarungen** beim GKV-Spitzenverband Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) Pennefeldsweg 12 c, 53177 Bonn

Tel. 02 28 - 95 30-0
Fax 02 28 - 95 30-600

Mail post@dvka.de
dvka.de

- Zum jeweiligen Entsendeland finden Sie eine **Länderübersicht** unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2034096**.
- Das Wichtigste zum Thema Entsendung in nur 4 Minuten – in unserem **Film** „Mitarbeitende ins Ausland entsenden“ unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2030078**.

1. Territorialprinzip

In der Sozialversicherung gilt das sogenannte Territorialprinzip.

Das bedeutet: Beschäftigte sind grundsätzlich in dem Land versichert, in dem sie arbeiten. Alle Mitarbeitenden, die in Deutschland arbeiten, sind in daher Deutschland sozialversicherungspflichtig.

Ausnahmen gibt es durch spezielle **EU-Regeln, bilaterale Abkommen** zwischen Ländern oder durch die sogenannte **Ausstrahlung**.

Sie müssen prüfen, ob Ihre Mitarbeitenden weiterhin nach deutschem Recht sozialversichert bleiben, wenn sie vorübergehend ins Ausland entsandt werden.

2. Ausstrahlung

Die „Ausstrahlung“ sorgt dafür, dass Mitarbeitende auch im Ausland unter bestimmten Voraussetzungen noch nach deutschem Sozialversicherungsrecht versichert sind.

Voraussetzungen sind:

Die Mitarbeitenden werden innerhalb eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ins Ausland entsandt.

- Die Entsendung ist im Voraus **zeitlich befristet** (z. B. für ein Projekt).

Wenn nur einer dieser Voraussetzungen fehlt, können die Regelungen zur Ausstrahlung **nicht** angewandt werden. Dann bleibt auch die **Sozialversicherung nach deutschem Recht nicht bestehen**.

§ 4 Sozialgesetzbuch IV – Ausstrahlung

(1) Soweit die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung eine Beschäftigung voraussetzen, gelten sie auch für Personen, die im Rahmen eines im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Gebiet außerhalb dieses Geltungsbereichs entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist.

2.1 Beschäftigungsverhältnis im Inland

Die Beschäftigung muss für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber im Ausland ausgeübt werden.

Das bedeutet: Ihre Mitarbeitenden bleiben organisatorisch Teil Ihres inländischen Betriebs. Sie unterliegen weiterhin Ihrem Weisungsrecht – also Ihren Anweisungen zur Art, dem Ort und der Zeit der Arbeit.

Auch wenn durch die Tätigkeit im Ausland das Weisungsrecht des Arbeitgebers in eher lockerer Form besteht, ändert das nichts an Ihrer Verantwortung. Wichtig ist, dass der Entgeltanspruch der Mitarbeitenden gegen Sie als inländischen Arbeitgeber bestehen bleibt.

Ein klares Indiz für ein inländisches Beschäftigungsverhältnis ist, wenn Sie die Entgelte weiterhin in Ihrer deutschen Lohnbuchhaltung abrechnen. Ob Lohnsteuer abgeführt wird oder nicht (z. B. wegen eines

Doppelbesteuerungsabkommens), spielt dabei keine Rolle.

Gut zu wissen: Bei Entsendungen zu ausländischen Tochtergesellschaften oder innerhalb eines Konzerns zu ausländischen Konzernunternehmen gibt es besondere Regelungen. In diesen Fällen sollten Sie die im Einzelfall geltenden Vorschriften genau prüfen.

Wichtig für Sie als Arbeitgeber:

- Klären Sie vertraglich und organisatorisch, dass das Beschäftigungsverhältnis in Deutschland bleibt.
- Dokumentieren Sie das Weisungsrecht und die Lohnabrechnung in Deutschland klar und nachvollziehbar.
- Beachten Sie bei Konzern-Entsendungen die besonderen rechtlichen Anforderungen.

2.2 Begriff der Entsendung

Es ist eine Entsendung, wenn **Beschäftigte auf Weisung** des deutschen Arbeitgebers vorübergehend ins Ausland geschickt werden. Das gilt auch, wenn Mitarbeitende extra für den Auslandseinsatz eingestellt werden (z. B. für ein Projekt), aber vorher in Deutschland beschäftigt oder wohnhaft waren.

Selbst wenn die Mitarbeitenden vor dem Auslandseinsatz noch keine Beschäftigung hatten (z. B. bei Hausfrauen, Hausmännern oder Schüler:innen), kann eine Entsendung vorliegen. Vorausgesetzt sie waren zuvor in Deutschland beschäftigt oder haben dort gewohnt.

Wichtig: Es ist **keine** Entsendung, wenn die Beschäftigten **dauerhaft** im Ausland wohnen und dort eingestellt werden.

Beispiel 1

Eine Arbeitnehmerin war zuvor bei einem anderen deutschen Unternehmen beschäftigt. Nun wird sie von einem deutschen Unternehmen speziell für ein Projekt in China eingestellt.

Erklärung

Dies ist eine Entsendung, da sie vorher in Deutschland gearbeitet hat und nun innerhalb eines befristeten Projekts ins Ausland geht.

Beispiel 2

Ein Arbeitnehmer, der schon seit Jahren in Uruguay lebt und arbeitet, wird von einem deutschen Unternehmen für ein Projekt in Uruguay eingestellt.

Erklärung

Das ist **keine** Entsendung, da er nicht aus einem deutschen Arbeitsverhältnis ins Ausland gesandt wird.

Beispiel 3

Ein deutsches Unternehmen stellt einen Portugiesen aus dessen Heimatland für ein Projekt in Kanada ein.

Erklärung

Auch dies ist **keine** Entsendung, weil dieser Mitarbeitende nicht aus einem deutschen Arbeitsverhältnis entsandt wurde.

Besonderheiten bei Selbstständigen und Leiharbeit

Eine Entsendung ist auch bei selbstständiger Tätigkeit oder im Leiharbeitsverhältnis möglich. Im letzteren Fall verleiht der deutsche Arbeitgeber seine Mitarbeitenden an ein ausländisches Unternehmen. Voraussetzung ist, dass die erforderliche Genehmigung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vorliegt.

Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber:

- Prüfen Sie vor jedem Auslandseinsatz, ob eine Entsendung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn vorliegt.
- Beachten Sie die Voraussetzungen zur Sozialversicherungspflicht und die Bedeutung von Wohnsitz/Beschäftigung in Deutschland vor der Entsendung.

2.3 Zeitliche Begrenzung der Entsendung

Es ist nur dann eine Entsendung, wenn die Auslandstätigkeit im **Voraus zeitlich befristet** ist. Diese Befristung kann sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben oder sich aus der Art der Aufgabe ergeben (z. B. bei Projektarbeiten). Eine feste maximale Dauer gibt es nicht – die Entsendung kann auch mehrere Jahre dauern.

Entscheidend ist, dass die Befristung klar erkennbar und festgelegt ist.

Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber:

- Legen Sie im Arbeits- oder Entsendungsvertrag die Befristung der Auslandstätigkeit eindeutig fest.
- Auch wenn die genaue Dauer noch unklar ist, muss klar sein, dass die Tätigkeit nur vorübergehend ist.

Beispiel 4

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

Erklärung

Es ist eine befristete Entsendung, da die Beschäftigung in Nigeria auf die Projektdauer begrenzt ist. Es muss kein genaues Enddatum vorliegen.

Beispiel 5

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

Erklärung

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

2.4 Ende der Ausstrahlung

Die Ausstrahlung ist beendet, wenn

- der Beschäftigungsort im Ausland bleibt, aber der inländische Arbeitgeber gewechselt wird.
- der Beschäftigungsort vom Ausland ins Inland verlegt wird.
- die befristete Auslandsbeschäftigung in eine unbefristete umgewandelt wird.

2.5.1 Rückkehr ins Inland

Kehren die Beschäftigten auf Dauer ins Inland zurück, so endet die Entsendung. Die Entsendung wird nicht unterbrochen oder beendet, wenn die Person etwa im Urlaub, zur Schulung im Unternehmen oder zur Berichterstattung nach Hause zurückkehrt. Dieser Zeitraum darf aber nicht mehr als 2 Monate betragen.

Beispiel 6

Ein Arbeitnehmer ist für 2 Jahre nach Bolivien entsandt. In dieser Zeit kehrt er in jedem Jahr für vier Wochen Urlaub sowie für jeweils 2 einwöchige Aufenthalte zur Schulung und Berichterstattung nach Deutschland zurück.

Erklärung

Am Charakter der Entsendung ändert sich

durch die kurzfristige Rückkehr nichts.

Wichtig ist diese Regelung insbesondere bei unbefristeten Entsendungen, bei denen die **Sozialversicherungspflicht in Deutschland nicht weiter besteht**. Durch eine kurzfristige Rückkehr und Beschäftigung im Inland bis zu 2 Monaten entsteht keine (erneute) Versicherungspflicht und damit kein Versicherungsschutz nach deutschem Recht.

2.5 Entsendung von Selbstständigen

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

- Selbstständige üben ihre Tätigkeit gewöhnlich in Deutschland aus und halten ihren Betrieb oder ähnliches auch für die Zeit der Entsendung aufrecht.
- Die Selbstständigkeit muss vor der Entsendung **mindestens 2 Monate** ausgeübt worden sein.
- Die selbstständige Tätigkeit im Ausland muss der inländischen Tätigkeit ähnlich sein.
- Vor der Entsendung müssen die deutschen Rechtsvorschriften gegolten haben.

3. Konkurrenz der Systeme

Trotz des Weiterbestehens der deutschen Sozialversicherungspflicht unterliegt der entsandte Arbeitnehmer grundsätzlich auch dem Sozialversicherungssystem seines Gastlandes.

Dadurch kann es unter Umständen vorkommen, dass für eine Beschäftigung Sozialversicherungsbeiträge in 2 Staaten zu entrichten sind. Um solche Überschneidungen zu vermeiden, ist eine Reihe von Sozialversicherungsabkommen geschlossen worden, die im Rahmen des über- und

zwischenstaatlichen Rechts einheitliche Regelungen vorsehen.

4. Entsendung in Europa

4.1 Allgemeines

Die zwischenstaatlichen Regelungen können nur angewandt werden, wenn

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

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

▪ Belgien	▪ Luxemburg
▪ Bulgarien	▪ Malta
▪ Dänemark	▪ Niederlande
▪ Deutschland	▪ Norwegen
▪ Estland	▪ Österreich
▪ Finnland	▪ Polen
▪ Frankreich	▪ Portugal
▪ Griechenland	▪ Rumänien
▪ Großbritannien (s. Punkt 4.5)	▪ Schweden
▪ Irland	▪ Schweiz
▪ Island	▪ Slowakei
▪ Italien	▪ Slowenien
▪ Kroatien	▪ Spanien
▪ Lettland	▪ Tschechien
▪ Liechtenstein	▪ Ungarn
▪ Litauen	▪ Zypern (griechischer Teil)

4.2 Sachlicher Geltungsbereich

Die Bestimmungen der EG-Verordnungen gelten für:

- Arbeitslosenversicherung
- Krankenversicherung
- Pflegeversicherung
- Rentenversicherung
- Unfallversicherung

4.3 Persönlicher Geltungsbereich

Die EG-Verordnungen werden grundsätzlich angewendet auf alle Staatsangehörigen

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

Außerdem gelten sie grundsätzlich auch für Drittstaatsangehörige, die in einem der europäischen Staaten wohnen. In der **Abbildung 1 (Seite 7)** haben wir zusammengestellt, welche Besonderheiten im Einzelfall beachtet werden müssen.

4.4 Zeitliche Begrenzung

Nach den EG-Verordnungen unterliegt der Beschäftigte bei einer Entsendung nur dann den Rechtsvorschriften des Entsendestaates, wenn die voraussichtliche Dauer der Entsendung **24 Monate nicht übersteigt**. Auch darf durch die Entsendung nicht eine andere beschäftigte Person abgelöst werden.

Für die Freistellung von der Sozialversicherungspflicht im Ausland stellt die deutsche Krankenkasse einen besonderen **Vordruck (A1)** aus. Für Beschäftigte, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, wird die

Bescheinigung vom zuständigen Rentenversicherungsträger zur Verfügung gestellt.

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

Weitere Informationen zu Ausnahmevereinbarungen finden Sie unter **Punkt 8**.

Beispiel 7

Eine Arbeitnehmerin wird von ihrem deutschen Unternehmen nach Spanien entsandt. Die Entsendung ist auf 30 Monate angelegt.

Erklärung

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

4.5 „Brexit“: Gesonderte Informationen zum Vereinigten Königreich

Das Vereinigte Königreich ist am **31. Januar 2020** aus der EU ausgetreten. Für Sachverhalte, die einen grenzüberschreitenden Bezug zum Vereinigten Königreich **vor** dem 1. Januar 2021 hatten, gilt das Austrittsabkommen.

Durch das Austrittsabkommen bleiben die bisherigen Regelungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit unverändert anwendbar.

Sachverhalte ab dem 1. Januar 2021

Die EU und das Vereinigte Königreich haben ein Handels- und Kooperationsabkommen (Partnerschaftsvertrag) ausgehandelt. Die bisherigen Bestimmungen der Verordnungen

(EG) Nr. 883/2004 und 987/2009 gelten weiter für alle Sachverhalte, die

- ab dem 1. Januar 2021 beginnen und
- vorher keinerlei grenzüberschreitenden Bezug zum Vereinigten Königreich (Wohnort, Staatsangehörigkeit oder Einsatzstaat) aufweisen.

Das maschinelle Verfahren wird zunächst weiterhin für die Ausstellung der A1-

Bescheinigung genutzt.

Die FAQ-Sammlung "Rund um den Brexit" erreichen Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2042472.

Die DVKA hat Informationen zu den **Auswirkungen des Brexits** auf die Kranken- und Pflegeversicherung veröffentlicht. Dort finden Sie auch das komplette Austrittsabkommen.

5. Entsendung von Drittstaatsangehörigen

Für Entsendungen in das Vereinigte Königreich, nach Dänemark, Island, Liechtenstein, Norwegen oder in die Schweiz sind Besonderheiten zu beachten. Diese finden Sie in der folgenden Abbildung 1 aufgeschlüsselt.

Abbildung 1 – Übersicht persönlicher Geltungsbereich

Die folgende Übersicht zeigt auf, in welcher Konstellation von Staatsangehörigkeit zu eingesetztem Mitgliedstaat der persönliche Geltungsbereich der VO (EG) Nr. 883/2004 erfüllt ist und somit die A1-Bescheinigung gemäß Artikel 12 Abs. 2 VO (EG) Nr. 883/2004 grundsätzlich ausgestellt werden kann:

Beschäftigung ausgeübt in:	Staatsangehörigkeit			
	eines EU-Staats, Staatenlose	Islands, Liechtensteins, Norwegens	der Schweiz	eines Drittstaats (z. B. USA, Türkei)
EU-Staat (ohne Dänemark)	erfüllt	erfüllt	erfüllt	erfüllt
Vereinigtes Königreich (siehe Punkt 4.5)	erfüllt	erfüllt	erfüllt	1
Dänemark	erfüllt	erfüllt	erfüllt	2
Schweiz	erfüllt	3	erfüllt	3
Island, Liechtenstein, Norwegen	erfüllt	erfüllt	4	4

Erklärungen zur Tabelle:

- Für Drittstaatsangehörige muss zunächst entschieden werden, ob das Austrittsabkommen oder ob das Handels- und Kooperationsabkommen (HKA) angewendet wird (siehe auch **Punkt 4.5**).
- Wird das Austrittsabkommen angewendet, wird die Staatsangehörigkeit des Vereinigten Königreichs wie die eines EU-Staats gewertet. Es wird die Bescheinigung E101 ausgestellt.
- Wird das HKA angewendet, wird die Staatsangehörigkeit des Vereinigten Königreichs wie die eines Drittstaatsangehörigen gewertet. Es wird die Bescheinigung A1 oder ein E101 ausgestellt.
- Bei Drittstaatsangehörigen findet § 4 SGB IV Anwendung. Bei türkischen Staatsangehörigen

kommt die Anwendung des deutsch-dänischen Abkommens in Betracht. Im Einzelfall wenden Sie sich bitte an die DVKA.

- Für Drittstaatsangehörige tritt das deutsch-schweizerische Abkommen in Kraft. Es wird die Bescheinigung CH1 ausgestellt.
- Liechtenstein: Für Drittstaatsangehörige greift das deutsch-liechtensteinische Abkommen. Es wird die Bescheinigung A1 ausgestellt. Island und Norwegen: Bei Drittstaatsangehörigen findet § 4 SGB IV Anwendung.

6. Elektronisches Antragsverfahren der A1-Bescheinigung

Arbeitgeber müssen die A1-Bescheinigung für ihre Beschäftigten elektronisch beantragen.

Für den Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung gibt es **2 Möglichkeiten**:

- der Arbeitgeber übermittelt den ausgefüllten Fragebogen über sein **systemgeprüftes Abrechnungsprogramm**
- oder über eine Ausföhlhilfe wie das **SV-Meldeportal**

an den Sozialversicherungsträger. Der Sozialversicherungsträger prüft, ob die A1-Bescheinigung ausgestellt werden kann.

Die **Rückmeldung** erfolgt ebenfalls **elektronisch**. Liegen die Voraussetzungen für die Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften vor, enthält die elektronische Antwort die A1-Bescheinigung.

Diese muss vom Arbeitgeber ausgedruckt und den Mitarbeitenden ausgehändigt werden. Der Ausdruck ist die Originalbescheinigung. Auch für **Selbstständige** ist das **elektronische Antragsverfahren** seit **1. Januar 2022** verpflichtend. Für einen Antrag kann ebenfalls das SV-Meldeportal verwendet werden.

Weitere Informationen finden Sie im TK-Firmenkundenportal unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2038394**.

7. Entsendung in einen Abkommensstaat

Neben den multilateralen Sozialversicherungsabkommen mit der EU und den EWR-Staaten gibt es auch bilaterale Sozialversicherungsabkommen.

Eine Übersicht der Abkommenstaaten sowie der betroffenen Sozialversicherungszweige finden Sie auf **Seite 10 in der Abbildung 2**.

Voraussetzung einer Entsendung ist auch hier, dass

- die Beschäftigten innerhalb eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ins Ausland entsandt werden
- und die Entsendung entweder durch die Eigenart der Beschäftigung (zum Beispiel Projekte) oder aufgrund eines Vertrags im Voraus befristet ist.

7.1 Sachlicher Geltungsbereich

Anders als bei den europäischen Staaten und der Schweiz beziehen sich die bestehenden bilateralen Abkommen nicht immer auf alle Sozialversicherungszweige. Die **Abbildung 2 auf Seite 10** zeigt, mit welchen Staaten zurzeit Sozialversicherungsabkommen bestehen und für welche Versicherungszweige sie gelten. Die Pflegeversicherung ist in den bilateralen Verträgen (Ausnahme Nordmazedonien) noch nicht enthalten.

Da die einzelnen Abkommen nicht immer alle Versicherungszweige umfassen, kann es vorkommen, dass der entsandte Beschäftigte

in einzelnen Versicherungszweigen sowohl nach den deutschen als auch nach den ausländischen Sozialversicherungssystemen versichert ist.

7.2 Zeitliche Begrenzung

Die bilateralen Abkommen sehen zumeist längere Fristen für die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften vor (**siehe Abbildung 2, Seite 10**). Soweit einzelne Abkommen keine konkrete zeitliche Begrenzung vorsehen, muss sich aus der wahrzunehmenden Aufgabe oder aus den (arbeits-)vertraglichen Vereinbarungen ergeben, dass der Arbeitnehmer nicht auf Dauer im anderen Staat tätig sein wird.

8. Ausnahmevereinbarung

In bestimmten Fällen, in denen die Voraussetzungen der EG- oder EWG-Verordnungen 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 wenn die in den Abkommen vorgesehenen Zuständigkeitsabgrenzungen aus anderen Gründen nicht zu befriedigenden Ergebnissen führen.

Der Antrag sollte rechtzeitig **vor** Aufnahme der Beschäftigung gestellt werden,

Verlängerungsanträge rechtzeitig vor Ablauf des vorausgegangenen Freistellungszeitraums. Ansprechpartner auf deutscher Seite für den Antrag, der gemeinsam von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gestellt wird, ist grundsätzlich die **Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA)**.

Den Antrag auf eine Ausnahmevereinbarung für einen EU- oder EWR-Staat müssen Arbeitgeber elektronisch übermitteln.

Für eine **Ausnahmevereinbarung** in einen Abkommensstaat ist der Antrag in Papierform zu stellen. Die Anträge finden Sie unter **dvka.de**.

Die Ausnahmevereinbarung ist stets **befristet**.

Die Mitteilung über das Zustandekommen der Ausnahmevereinbarung wird grundsätzlich dem Arbeitgeber zugesandt.

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

Bei Entsendungen von Drittstaatsangehörigen innerhalb der EU stellt die deutsche Krankenkasse beziehungsweise bei nicht gesetzlich Krankenversicherten der deutsche Rentenversicherungsträger nach Vorlage der Mitteilung der DVKA eine Bescheinigung aus.

Abbildung 2 – Inhalte der bilateralen Abkommen

	Kranken- versicherung	Renten- versicherung	Arbeitslosen- versicherung	Unfall- versicherung	Anwendung deutscher Rechtsvorschriften	Begrenzung des Personenkreises ²⁾
Albanien	○	●	○	○	24 Monate	Nein ⁵⁾
Australien		●	○		48 Monate	Nein
Bosnien- Herzegowina	●	●	○	●	ohne zeitliche Begrenzung	Nein
Brasilien		●	○	●	24 Monate	Nein
Chile		●	○		36 Monate	Nein
China (Volks- republik) ³⁾		●	●		48 Monate	Nein
Indien		●	○		48 Monate	Nein
Israel	●	●		●	ohne zeitliche Begrenzung	Nein
Japan		●	○		60 Monate	Nein
Kanada		●	○		60 Monate	Nein
Korea		●	○		24 Monate	Nein
Kosovo	●	●	○	●	ohne zeitliche Begrenzung	Nein
Marokko	● ⁴⁾	●	○	●	36 Monate	Ja ²⁾
Moldau, Republik	○ ¹⁾	●	○	●	24 Monate	Nein ⁵⁾
Montenegro	●	●	○	●	ohne zeitliche Begrenzung	Nein
Nordmazedonien	● ¹⁾	●	○	●	24 Monate	Nein
Philippinen		●	○		48 Monate	Nein ⁵⁾
Quebec		●	○	●	60 Monate	Nein
Serbien	●	●	○	●	ohne zeitliche Begrenzung	Nein
Türkei	●	●	○	●	ohne zeitliche Begrenzung	Nein
Tunesien	●	●		●	12 Monate	Ja ²⁾
Uruguay	○	●	○	○	24 Monate	Nein ⁵⁾
USA ⁷⁾	⁶⁾	●			60 Monate	Nein

● Sachlicher Geltungsbereich des Abkommens

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

¹⁾ gilt auch für die Pflegeversicherung.

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

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

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

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

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

⁷⁾ Das Abkommen erfasst die Bundesstaaten, den Distrikt Columbia, den Freistaat Puerto Rico, die Jungferninseln, Guam, den Bund der Nördlichen Marianen und Amerikanisch-Samoa.

9. Leistungsrecht

Im Ausland beschäftigte Personen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf die ihnen von der deutschen Krankenversicherung zustehenden Leistungen. Gleiches gilt für die familienversicherten Angehörigen nach § 10 SGB V, die die beschäftigte Person ins Ausland begleiten oder sie dort besuchen. Dieser Anspruch von Beschäftigten bezieht sich auf die Art der Leistungen, also auch dann, wenn die Kosten hierfür im Ausland erheblich höher sind als in Deutschland (wie beispielsweise in den USA).

Die Krankenkasse wiederum erstattet dem Arbeitgeber die von ihm verauslagten Kosten bis zu der Höhe, in der sie im Inland entstanden wären.

Lassen sich entsandte Mitarbeitende trotz bestehender Leistungsansprüche nach dem Abkommen privatärztlich behandeln, so erstattet die Krankenkasse gleichwohl die Kosten, soweit sie auch bei einer Behandlung in Deutschland entstanden wären.

Wichtig

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

10. Zusätzlicher Versicherungsschutz für die Auslandstätigkeit

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

11. Steuerrecht bei Auslandsbeschäftigungen

Die Frage, ob und in welchem Umfang der Arbeitslohn aus einer im Ausland ausgeübten Beschäftigung in Deutschland versteuert werden muss, ist in erster Linie davon abhängig, ob der Beschäftigte seinen Wohnsitz im Inland beibehält oder nicht.

Wichtig

Zum Steuerrecht können wir Ihnen nur allgemeine Hinweise geben. Zur Vermeidung von Rechtsnachteilen empfehlen wir Ihnen, sich unbedingt vor einem geplanten Auslandseinsatz an das für Sie zuständige Finanzamt zu wenden beziehungsweise an eine Rechtsanwalts- oder Steuerberatungskanzlei, die sich in Auslandsbeschäftigungsfällen auskennt. Dort werden Ihnen Detailfragen und die für den konkreten Einzelfall geltenden Bestimmungen erläutert.

12. Grenzgänger

Der Begriff des Grenzgängers ist im Sozialversicherungsrecht und im Steuerrecht unterschiedlich definiert. Gemeint sind grundsätzlich Beschäftigte, die eine Berufstätigkeit in einem Land ausüben, in einem anderen Staat wohnen und regelmäßig in ihren Wohnstaat zurückkehren.

Weitere Informationen finden Sie im TK-Firmenkundenportal unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2061602**.

13. Home-Office/ Telearbeit

Grundsätzlich richtet sich die versicherungsrechtliche Beurteilung nach dem Territorialprinzip. Das heißt, es besteht in der Regel Versicherungspflicht des Staates, in dem der Home-Office-Arbeitsplatz liegt. Seit einigen Jahren werden jedoch immer mehr Arbeiten im Rahmen von Home-Office / Telearbeit ausgeübt.

Da beim anwendbaren Sozialversicherungsrecht der physische Arbeitsort ein entscheidendes Kriterium ist, kann die Arbeit im Home-Office oder Telearbeit zu Hause zu einem Wechsel des Sozialversicherungsrechts führen. Auf der Seite der DVKA finden Sie weiterführende Informationen: [dvka.de](https://www.dvka.de), Stichwort „**Telearbeit ab 01.07.2023**“.

14. Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedsstaaten

Tätigkeiten, die regelmäßig in 2 oder mehreren Staaten ausgeübt werden, werden als gewöhnliche Erwerbstätigkeiten in mehreren Mitgliedstaaten bezeichnet.

Voraussetzung hierfür ist,

- dass die Tätigkeit an **mindestens** einem Tag im Monat oder
- an **mindestens** 5 Tagen im Quartal ausgeübt wird.

Wird die Tätigkeit mindestens zu **25 Prozent** in Deutschland ausgeübt, kann unabhängig vom einzelnen Einsatz eine längerfristige A1-Bescheinigung für die betroffenen Mitgliedsstaaten ausgestellt werden.

Dies gilt sowohl für Arbeitnehmer als auch für Selbstständige.

Wichtig

Für die Prüfung der Voraussetzungen und die Ausstellung der A1-Bescheinigung ist die DVKA zuständig.

Weitere Informationen sowie die Anträge finden Sie unter [dvka.de](https://www.dvka.de).

Beschäftigung im Ausland

