

Fachinformationen für Arbeitgeber 2019

gesundes

unternehmen

AOK
Die Gesundheitskasse.

**Mehr
News &
Infos**

aok-business.de

Das Arbeitgeber-
portal Ihrer AOK

Entsendungen und Saisonkräfte



MERKBLATT



ÜBER- UND ZWISCHENSTAATLICHES RECHT

Deutschland ist über europarechtliche Regelungen und durch Abkommen mit zahlreichen Staaten sozialversicherungsrechtlich verbunden. So ist insbesondere vorgeschrieben, welches nationale Sozialversicherungsrecht für eine Person bei grenzüberschreitenden Sachverhalten gilt. Damit werden Doppelversicherungen vermieden.

Beschäftigung in Deutschland und befristeter Einsatz im Ausland

Bei zeitlich befristeten Auslandseinsätzen innerhalb Europas aufgrund eines in Deutschland fortbestehenden Beschäftigungsverhältnisses handelt es sich um Entsendungen. Hier greifen spezielle Regelungen, die den Wechsel in ein anderes Rechtssystem verhindern, sodass das deutsche Sozialversicherungsrecht fort gilt.

Abzugrenzen davon ist eine Versetzung, die im deutschen Arbeitsrecht die längerfristige Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs bedeutet und auch in räumlicher Hinsicht eine Änderung der Umstände nach sich ziehen kann. Eine Versetzung ins Ausland löst regelmäßig einen Wechsel des anzuwendenden Rechts aus.

Aus- und Einstrahlung

In Deutschland gilt das Territorialitätsprinzip. Dieser Grundsatz besagt, dass sozialversicherungsrechtliche Vorschriften nur im jeweiligen Land gelten. Wird eine vorübergehende Beschäftigung im Ausland ausgeübt, löst dies prinzipiell keine Versicherungspflicht in der heimischen Sozialversicherung aus, es gibt jedoch Ausnahmen.

Die Sozialversicherungsvorschriften der jeweiligen Länder sind unterschiedlich gestaltet. Bei grenzüberschreitender Beschäftigung ist es daher durchaus möglich, dass zugleich unterschiedliche Vorschriften gelten. Und das soll möglichst vermieden werden.

Deshalb ist für einen Arbeitnehmer während einer vorübergehenden Beschäftigung im Ausland geregelt, dass die deutschen Vorschriften über die Sozialversicherung weiterhin gelten, wenn es sich um eine Entsendung im Rahmen einer im Inland bestehenden Beschäftigung handelt und die Dauer der Beschäftigung im Ausland im Voraus zeitlich begrenzt ist (Ausstrahlung).

Die Ausstrahlung gilt für alle Sozialversicherungszweige und kommt nur dann zum Tragen, wenn die Entsendung in ein Land erfolgt, mit dem weder ein Sozialversicherungsabkommen besteht noch das europäische Recht gilt.

Umgekehrt tritt für Arbeitnehmer, die im Ausland beschäftigt sind und von ihrem Arbeitgeber zeitlich befristet zur Arbeitsleistung nach Deutschland entsandt werden, keine Versicherungspflicht nach deutschen Rechtsvorschriften ein (Einstrahlung).

Sozialversicherungsabkommen

Um die Anwendung unterschiedlicher Rechtssysteme zu vermeiden, hat Deutschland mit vielen ausländischen Staaten Sozialversicherungsabkommen geschlossen. Diese Abkommen regeln, ob der Arbeitnehmer bei einem Auslandseinsatz weiterhin in der deutschen Sozialversicherung versichert ist oder ob er ggf. einem ausländischen sozialen Sicherungssystem angehört.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick, mit welchen Staaten Sozialversicherungsabkommen geschlossen wurden und für welchen Zeitraum bei vorübergehender Auslandsbeschäftigung in den einzelnen Staaten der Versicherungsschutz beim deutschen Versicherungsträger

weiterbesteht. Bereits 2017 ist ein Abkommen mit der Republik Moldau unterzeichnet worden, aber noch nicht in Kraft getreten.

In den Abkommen über soziale Sicherheit ist sowohl der persönliche als auch der sachliche Geltungsbereich unterschiedlich geregelt. Einige Abkommen enthalten nur Abgrenzungsnormen in Bezug auf die Rentenversicherung, während andere Abkommen wiederum alle Zweige der Sozialversicherung einschließen. Für die Sozialversicherungszweige, die nicht vom sachlichen Geltungsbereich des jeweiligen Abkommens erfasst sind, gelten bei grenzüberschreitenden Beschäftigungen die Regelungen der Ein- und Ausstrahlung.

Land:	Frist:
EU/EWR-Staaten und Schweiz*	24 Monate
Albanien	24 Monate
Australien	48 Monate
Bosnien-Herzegowina	Keine feste zeitliche Begrenzung**
Brasilien	24 Monate
Chile	36 Monate
China	48 Monate
Indien	48 Monate
Israel	Keine feste zeitliche Begrenzung**
Japan	60 Monate
Kanada, Quebec	60 Monate
Korea	24 Monate
Kosovo	Keine feste zeitliche Begrenzung**
Marokko	36 Monate
Mazedonien	24 Monate
Montenegro	Keine feste zeitliche Begrenzung**
Philippinen	48 Monate***
Serbien	Keine feste zeitliche Begrenzung**
Türkei	Keine feste zeitliche Begrenzung**
Tunesien	12 Monate
USA	60 Monate
Uruguay	24 Monate
USA	60 Monate
* EU-Staaten: 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, Vereinigtes Königreich, Zypern. EWR-Staaten: Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz	
** Das Ende der Entsendung muss von vornherein absehbar sein.	
*** Seit 1. Juni 2018	

Europäisches Recht

Für alle Staaten der Europäischen Union (EU) sind einheitliche Regelungen getroffen worden. Hier gelten die Verordnungen (EG) 883/2004 und 987/2009.

Die Verordnung (EG) 883/2004 gilt für Staatsangehörige der EU-Staaten, für Drittstaatsangehörige sowie für Flüchtlinge und Staatenlose, die in einem EU-Staat wohnen. Eine Ausnahme bilden Dänemark sowie das Vereinigte Königreich (Großbritannien und Nordirland): Hier gilt die Verordnung (EG) 883/2004 nur für Staatsangehörige der EU-Staaten. Im Verhältnis zu Dänemark bleiben bilaterale Abkommen für Drittstaatsangehörige bestehen. Da das Vereinigte Königreich der Drittstaatsangehörigenverordnung VO (EU) 1231/10 nicht beigetreten ist, gelten die Bestimmungen der Verordnung (EWG) 1408/71 für Drittstaatsangehörige weiter.

Beschäftigung in Europa

Bei Beschäftigungen innerhalb des EWR und der Schweiz regeln die europäischen Verordnungen zur Koordinierung der sozialen Sicherheit welche Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit bei sog. grenzüberschreitenden Sachverhalten gelten. Ziel der Vorschriften ist es, Doppelversicherungen oder Lücken in der sozialen Sicherung zu vermeiden. Man bezeichnet diese Vorschriften daher auch als Kollisionsnormen. Dabei gilt grds., dass die betroffene Person immer nur nach den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats sozialversicherungsrechtlich beurteilt wird.

Für Arbeitnehmer gelten in der Regel die Vorschriften des Beschäftigungsstaats, sofern in nur einem Mitgliedstaat eine abhängige Beschäftigung ausgeübt wird. Dabei spielt es keine Rolle, wo der Arbeitnehmer wohnt bzw. wo der Arbeitgeber seinen Betriebssitz unterhält. Das Recht des Beschäftigungsstaats bestimmt auch, ob tatsächlich Versicherungspflicht und damit ggf. auch Beitragspflicht besteht. Die Kollisionsnormen regeln also nicht, wie jemand versicherungsrechtlich zu beurteilen ist, sondern nach welchen Rechtsvorschriften.

Fortgeltung des Rechts

Nicht immer ist es sinnvoll, jemanden sozialversicherungsrechtlich strikt nach dem Grundsatz des Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitslandprinzips einzustufen. Schließlich begründet eine Versicherung auch Ansprüche, die ggf. beim ausländischen Sozialversicherungsträger geltend gemacht werden müssen. Vor allem dann, wenn jemand nur vorübergehend im Ausland tätig wird, ist es für alle Beteiligten aber oftmals praktikabler, wenn die bisherige Versicherung im Heimatland fortbesteht. Aus diesem Grund gibt es vom Grundsatz des Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitslandprinzips zahlreiche Ausnahmen. Besonders bedeutsame Personengruppen, für die Ausnahmeregelungen gelten, sind Entsandte, Mehrfachbeschäftigte, Grenzgänger und Saisonkräfte.

Entsendebescheinigungen

Die Fortgeltung des heimischen Rechts wird immer mit einer Entsendebescheinigung nachgewiesen. In Europa sind das abgestimmte Bescheinigungen. Für bilaterale Abkommenstaaten gibt es jeweils eigene Vordrucke.

ENTSENDUNGEN

Generell gilt: Wer erwerbstätig ist, soll die Möglichkeit haben, möglichst unbürokratisch in anderen Ländern einer Arbeit nachzugehen.

Für Personen, die in einem EU/EWR-Staat bzw. in der Schweiz eine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit ausüben, sind die Rechtsvorschriften dieses Staats maßgebend. Eine Sonderregelung gilt für entsandte Arbeitnehmer und vorübergehend in einem EU/EWR-Staat bzw. in der Schweiz selbstständig tätige Personen. Diese bleiben im Rahmen der Entsendung grds. bei einer Tätigkeit im europäischen Ausland (sog. Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsstaat) für eine Dauer von 24 Monaten nach dem Recht des Heimatstaats versichert. Die Entsendung wird mit dem Vordruck A1 nachgewiesen.

Entsendungen innerhalb EU/EWR/Schweiz

Voraussetzungen

Ein Arbeitnehmer unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften seines Heimatstaats, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- › Er muss bei einem Unternehmen, das gewöhnlich in einem EU/EWR-Mitgliedstaat bzw. in der Schweiz tätig ist, beschäftigt sein.
- › Dieses Unternehmen muss ihn in einen anderen EU/EWR-Mitgliedstaat oder in die Schweiz entsenden.
- › Im Rahmen dieser Entsendung wird der Arbeitnehmer in dem anderen Mitgliedstaat für Rechnung des Unternehmens tätig.
- › Die voraussichtliche Dauer dieser Tätigkeit darf 24 Monate nicht überschreiten.
- › Er darf keine andere entsandte Person ablösen.

Beschäftigung bei einem europäischen Unternehmen

Die entsandte Person muss bereits eine gewisse Zeit unmittelbar vor der Entsendung den inländischen Rechtsvorschriften unterlegen haben. Man geht in der Regel davon aus, dass die inländischen Rechtsvorschriften mindestens einen Monat lang angewandt worden sein sollten, damit eine Entsendung vorliegt. Nicht gefordert wird hingegen, dass der Arbeitnehmer auch bereits direkt vor der Entsendung beim entsendenden Betrieb beschäftigt gewesen sein muss.

Eine Entsendung setzt in der Regel immer einen Ortswechsel voraus. Sie liegt demnach nicht vor, wenn der Arbeitnehmer erst im Ausland (Beschäftigungsland) eingestellt wird.

Arbeitsrechtliche Bindung

Weitere Voraussetzung für das Vorliegen einer Entsendung ist, dass der Arbeitgeber für dessen Rechnung Arbeitnehmer entsendet. Das ist dann der Fall, wenn zwischen Unternehmen und Beschäftigtem eine arbeitsrechtliche Bindung auch für die Zeit der Entsendung fortbesteht. Merkmale dafür sind:

Das entsendende Unternehmen

- › trägt die Verantwortung für Anwerbung, Arbeitsvertrag und Entlassung.
- › hat das Weisungsrecht, d. h. die Entscheidungsgewalt über die Art der Arbeit. Dies erstreckt sich nicht auf Details der Arbeitsausführung. Vielmehr bestimmt das Unternehmen die Art und die wesentlichen Inhalte der Arbeit, wie das zu fertigende Produkt oder die zu erbringende Leistung.
- › ist für die Entlohnung verantwortlich. Dabei kommt es darauf an, dass sich der arbeitsrechtliche Entgeltanspruch des Arbeitnehmers gegen das entsendende Unternehmen richtet.

Geschäftstätigkeit des entsendenden Unternehmens

Denkbar ist, dass Personen allein zum Zweck der Entsendung eingestellt werden. Das ist zwar grds. zulässig, könnte aber auch zum Missbrauch der Entsendevorschriften führen. Daher ist geregelt, dass das entsendende Unternehmen u. a. gewöhnlich eine nennenswerte Geschäftstätigkeit im Entsendestaat ausüben muss.

Der Auslandseinsatz innerhalb eines Konzern-Unternehmens (z. B. bei der Tochter-/Muttergesellschaft in einem anderen Mitgliedstaat) stellt keine Entsendung dar, wenn der Arbeitnehmer organisatorisch in das ausländische Unternehmen eingegliedert ist und insoweit die Hauptpflichten (Arbeitsleistung, Entgeltanspruch) aus dem bisherigen inländischen Arbeitsverhältnis ausgesetzt sind (Rumpfarbeitsverhältnis).

Darüber hinaus muss die Entsendung der Eigenart der ausgeübten Tätigkeit des Unternehmens entsprechen. Die Entsendung darf also nur im eigenen Geschäftsfeld erfolgen.

Befristung auf 24 Monate

Nach europäischem Recht der Verordnung (EG) 883/2004 handelt es sich nur dann um eine zulässige Entsendung, wenn die voraussichtliche Einsatzdauer 24 Monate nicht überschreitet. Dazu muss eine konkrete Befristung im Voraus vorliegen, die sich aus vertraglichen Regelungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben kann oder aus vertraglichen Regelungen zwischen den beteiligten Unternehmen in den EU/EWR-Mitgliedstaaten bzw. in der Schweiz oder aus der Eigenart der Aufgabe, z. B. Fertigstellung eines Bauprojekts.

Stellt sich bei einer Entsendung von unter 24 Monaten im Lauf der Zeit heraus, dass der Einsatz des Mitarbeiters im Ausland länger dauern muss als ursprünglich vorgesehen, kann der Entsendezeitraum auf maximal 24 Monate korrigiert werden.

Ausnahmevereinbarung

Ab dem Beginn des 25. Monats sind die Rechtsvorschriften des Entsendestaats nicht mehr anzuwenden. Eine Verlängerung des Entsendezeitraums über 24 Monate hinaus ist nicht möglich. Allerdings gibt es – um einen Wechsel der anzuwendenden Rechtsvorschriften zu vermeiden – die Möglichkeit, eine Ausnahmeregelung zu vereinbaren.

Sollte es im Einzelfall notwendig sein, eine solche Ausnahmeregelung in Anspruch zu nehmen, wendet sich der Arbeitgeber an die DVKA, damit diese eine eventuelle Ausnahmeregelung im Hinblick auf den jeweiligen Staat, in den entsandt wurde, in die Wege leiten kann.

Ablöseverbot

Die Entsendung einer Person kann nur im Zeitraum von bis zu 24 Monaten durchgeführt werden. Der Mitarbeiter muss dann nach Deutschland zurückkehren oder für ihn gilt zukünftig das ausländische Sozialversicherungsrecht. Wird nun nach dem Ende des Entsendezeitraums ein anderer Mitarbeiter entsandt, um die Stelle des zuvor Entsandten zu übernehmen, beginnt für

diesen Mitarbeiter kein neuer Entsendezeitraum. Mit diesem Ablöseverbot soll verhindert werden, dass die Entsendezeiträume unzulässig verlängert werden.

Unzulässige Entsendungen

Nicht in jedem Fall lässt sich über die Entsendevorschriften das Recht eines Staats für eine bestimmte Zeitdauer auf eine Beschäftigung im Ausland ausdehnen. Es gibt verschiedene Situationen, in denen es von vornherein ausgeschlossen ist, die Entsendevorschriften anzuwenden. Die Konsequenz daraus ist: Es gilt von Anfang an das Sozialversicherungsrecht des Staats, in den jemand zur Arbeit entsandt wird.

In bestimmten Fällen gelten die Entsendevorschriften nicht:

- › Arbeitnehmerüberlassung: Von den Entsendevorschriften nicht mehr umfasst ist es, wenn ein Arbeitnehmer von dem Unternehmen, zu dem er entsandt wird, weiterverliehen wird, um für ein anderes Unternehmen zu arbeiten.
- › Drittstaatsentsendung: Wird ein Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat eingestellt, um von einem Unternehmen, das in einem zweiten Mitgliedstaat ansässig ist, zu einem Unternehmen in einem dritten Mitgliedstaat entsandt zu werden, fällt dies ebenfalls nicht mehr unter die Entsendevorschriften.
- › Ebenfalls liegt keine Entsendung vor, wenn ein Arbeitnehmer von einem Unternehmen eingestellt wird, das in einem anderen Mitgliedstaat ansässig ist, um eine Tätigkeit in dem Staat auszuüben, in dem er eingestellt wurde.

Aussetzung und Unterbrechung

Wie in jedem anderen Beschäftigungsverhältnis auch kann es bei der Entsendung vorkommen, dass jemand vorübergehend mit seiner Tätigkeit aussetzt bzw. aussetzen muss. Die vorübergehende Aussetzung der Tätigkeit während des Entsendezeitraums – gleich aus welchen Gründen (Urlaub, Krankheit, Lehrgänge beim entsendenden Unternehmen usw.) – stellt keine Unterbrechung der Entsendung dar, die eine Verlängerung der Entsendung um denselben Zeitraum rechtfertigen würde.

Kurzfristige Entsendungen

Für jede Entsendung ist grds. im Voraus bei der zuständigen Krankenkasse eine Entsendebescheinigung zu beantragen. Auch für kurze und kurzfristige Entsendungen ins EU-Ausland ist eine A1-Bescheinigung notwendig. Eine zeitliche Toleranzgrenze gibt es nicht. Eine Entsendung liegt bei jeder Dienstreise in das EU-Ausland vor, so dass der Beschäftigte eine A1-Bescheinigung mitführen muss. Sollte im Einzelfall bei einer Kontrolle im Ausland keine A1-Bescheinigung vorgelegt werden können, kann diese ausnahmsweise im Nachhinein beantragt und den Kontrollbehörden zugänglich gemacht werden.

Entsendung von Selbstständigen innerhalb EU/EWR/Schweiz

Auch für Selbstständige gelten seit besondere Entsendevorschriften. Üben diese Personen eine ähnliche selbstständige Tätigkeit wie in ihrem Heimatstaat in einem anderen europäischen Mitgliedstaat aus, unterliegen sie weiter den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats, wenn die voraussichtliche Dauer der Tätigkeit im Ausland 24 Monate nicht überschreitet. Ob die Tätigkeit im anderen europäischen Staat als abhängige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird, ist unerheblich.

Voraussetzung ist, dass der Selbstständige gewöhnlich in seinem Heimatstaat selbstständig tätig ist und daher den Rechtsvorschriften seines Heimatstaats unterliegt. Dabei ist wie bei Arbeitnehmern Bedingung, dass unmittelbar vor Aufnahme der Tätigkeit im EU/EWR-Ausland bzw. in der Schweiz die Rechtsvorschriften des Heimatstaats zur Anwendung kamen.

Außerdem muss die Tätigkeit in dem anderen europäischen Mitgliedstaat der selbstständigen Erwerbstätigkeit ähnlich sein. Im Übrigen ist es für die Fortgeltung der Vorschriften des Heimatstaats notwendig, dass der Selbstständige die nötige Infrastruktur im Heimatstaat aufrechterhält, um die Tätigkeit nach seiner Rückkehr fortsetzen zu können.

Bei einem vorübergehenden Auslandseinsatz von Selbstständigen gilt das gleiche Bescheinigungsverfahren wie bei der Entsendung von Arbeitnehmern. Den erforderlichen Antrag A1 muss der Selbstständige selbst stellen.

Vereinigtes Königreich - Brexit

Das Vereinigte Königreich hat sich in einem Referendum im Juni 2016 für den Austritt aus der EU entschieden. Am 29. März 2017 wurde die Austrittsabsicht gegenüber dem Europäischen Rat erklärt.

Für die Abwicklung des Austritts gilt eine Zwei-Jahres-Frist, die für neue vertragliche Regelungen genutzt werden kann. Diese zweijährige Frist endet am 29. März 2019. Bis zu diesem Datum finden auch die Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit im Verhältnis zum Vereinigten Königreich Anwendung.

Für Versicherte und Unternehmen, die Arbeitnehmer nach Großbritannien und Nordirland entsandt haben, treten damit vorläufig keine Änderungen ein. A1-Bescheinigungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften bleiben weiterhin gültig und können bis auf Weiteres beantragt werden. Allerdings werden A1-Bescheinigungen für Tätigkeiten im Vereinigten Königreich nicht mehr für Zeiträume über den 29. März 2019 hinaus ausgestellt.

Bislang sind keine konkreten Vereinbarungen für das Rechtsverhältnis zwischen der EU und Großbritannien für die Zeit nach dem Brexit getroffen worden. Daher ist auch nach wie vor offen, welche sozialversicherungsrechtlichen Regelungen ab 30. März 2019 zum Tragen kommen. Bei einem „harten Brexit“ gelten ab diesem Zeitpunkt die Regelungen über die Ein- und Ausstrahlung wie im Verhältnis zu allen anderen vertragslosen Staaten.

Maschinelles Meldeverfahren A1

Bei Entsendungen in das europäische Ausland kann der Arbeitgeber einen Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung über die Fortgeltung der deutschen Rechtsvorschriften für den Beschäftigten durch Datenübertragung aus einem systemgeprüften Programm oder mittels einer maschinell erstellten Ausfüllhilfe übermitteln. Die zuständige Stelle nimmt den Antrag elektronisch an. Gelten die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit weiter, erfolgt die Übermittlung der A1-Bescheinigung innerhalb von drei Arbeitstagen durch Datenübermittlung an den Arbeitgeber, der diese Bescheinigung ausdruckt und seinem Beschäftigten aushändigt.

Den Antrag auf eine Ausnahmereinbarung kann der Arbeitgeber ebenfalls elektronisch beim GKV-Spitzenverband, Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) stellen. In Bezug auf Ausnahmegenehmigungen ist die elektronische Datenübermittlung lediglich für das Antragsverfahren vorgesehen. Die weitere Korrespondenz mit dem Arbeitgeber – einschließlich der Übermittlung der A1-Bescheinigung – erfolgt auf dem Postweg.

Das maschinelle A1-Verfahren wird aufgrund der für die Entwicklung, Implementierung und den Test der Anwendungen erforderlichen Vorbereitungszeit stufenweise eingeführt. Seit 1. Januar 2018 können die Arbeitgeber den A1-Antrag und Anträge auf Ausnahmereinbarung elektronisch versenden.

Die elektronisch beantragten A1-Bescheinigungen werden seit 1. Juli 2018 von den Krankenkassen elektronisch zur Verfügung gestellt.

Nach einer zweijährigen Übergangszeit wird das elektronische Verfahren ab 1. Januar 2019 obligatorisch. In begründeten Einzelfällen werden bis zum 30. Juni 2019 papiergebundene Anträge auf Ausstellung der A1-Bescheinigung entgegengenommen.

Vorlage des Vordrucks A1 in den EU-Staaten

Legt ein Arbeitnehmer oder Selbstständiger den Vordruck A1 vor, weist er damit gegenüber dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber nach, dass für ihn in Deutschland keine Sozialversicherung durchzuführen ist. Allerdings verpflichtet der Vordruck A1 den Arbeitgeber in Deutschland, die Sozialversicherung entsprechend den im Wohnstaat des Beschäftigten geltenden Regelungen durchzuführen.

Umlagen

Aufwendungsausgleichsgesetz

In der Entgeltfortzahlungsversicherung für Arbeitgeber mit bis zu 30 Beschäftigten werden Arbeitnehmer bei vorübergehendem Auslandsaufenthalt, deren Arbeitsverhältnis im Inland aufrechterhalten wird und die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben, bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl berücksichtigt.

Für die Bemessung der Umlagen sowohl für die Entgeltfortzahlung bei Krankheit als auch für Mutterschaftsaufwendungen sind auch die Entgelte entsandter Beschäftigter zu berücksichtigen, wenn sie den deutschen Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherung unterliegen. Die Aufwendungen im Krankheits- oder Mutterschaftsfall sind für diese Arbeitnehmer erstattungsfähig.

Insolvenzgeldumlage

In Entsendefällen ist zur Berechnung der Insolvenzgeldumlage das Arbeitsentgelt für die Arbeitnehmer zugrunde zu legen, die den deutschen Rechtsvorschriften unterliegen. Dabei gilt der Grundsatz: Werden Personalkosten im Inland steuerlich berücksichtigt, sind Umlagebeträge zu entrichten. Die Insolvenzgeldumlagepflicht trifft jedoch nur in Deutschland ansässige Arbeitgeber.

Absicherung bei Krankheit

Neben dem Vordruck A1 müssen sich entsandte Arbeitnehmer vom zuständigen Träger des Entsendestaats die Bescheinigung über den Anspruch auf Sachleistungen bei Krankheit S1 ausstellen lassen. Der Krankenversicherungsschutz kann auch mit der Europäischen Krankenversicherungskarte nachgewiesen werden, falls die Entsandten weiterhin im Entsendestaat wohnen.



SAISONKRÄFTE

Als Saisonkräfte kommen Arbeitnehmer oder Erwerbslose nach Deutschland. Je nach Zugehörigkeit zu einer dieser Personengruppen sind die sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen unterschiedlich.

Um die rechtliche Zuordnung der Saisonkräfte zu erleichtern, wurde ein Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/-freiheit entwickelt. Er enthält hilfreiche Angaben, um bereits im Vorfeld einer Beschäftigung Klarheit über das anzuwendende Recht zu schaffen. Der Fragebogen ist bei den „Arbeitsvermittlungen“, also den der deutschen Agentur für Arbeit entsprechenden Behörden im jeweiligen Heimatland erhältlich. Dieser Vordruck ist im Original stets zweisprachig, also in der jeweiligen Landessprache und auf Deutsch verfasst.

Arbeitnehmer aus dem Ausland

Saisonarbeit und bezahlter Urlaub

Ein in einem ausländischen EU/EWR-Mitgliedstaat oder in der Schweiz wohnender und dort beschäftigter Arbeitnehmer, der während seines bezahlten Urlaubs eine Saisonarbeit in Deutschland ausübt, gilt für diese Zeit als gewöhnlich in mehreren Staaten beschäftigt. Für ihn gelten daher insgesamt die Rechtsvorschriften über soziale

Sicherheit des ausländischen Wohnstaats. Diese Zuordnung ist mit dem Vordruck A1 nachzuweisen, der bei den jeweils zuständigen Sozialversicherungsträgern im Heimatstaat erhältlich ist.

Saisonarbeit und unbezahlter Urlaub

Übt eine ansonsten im EU/EWR-Ausland oder in der Schweiz beschäftigte Person während eines unbezahlten Urlaubs eine Saisonarbeit in Deutschland aus, ist davon auszugehen, dass die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. Davon ausgenommen sind bulgarische Arbeitnehmer: Diese müssen nach bulgarischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit beurteilt werden.

Geringfügigkeit und Berufsmäßigkeit

Eine Saisonkraft aus den EU/EWR-Mitgliedstaaten oder der Schweiz, die keinen Vordruck A1 vorlegt, muss versicherungsrechtlich nach deutschem Recht beurteilt werden. Dabei ist zunächst zu klären, ob es sich um eine geringfügig entlohnte oder eine kurzfristige Beschäftigung handelt.

Selbstständige Tätigkeit im Heimatstaat

Werden Selbstständige in Deutschland als Saisonkräfte eingesetzt, kann es sich um eine Entsendung handeln. In diesem Fall kann der selbstständig Erwerbstätige eine im Voraus auf maximal 24 Monate befristete Saisonarbeit im Gebiet eines anderen EU/EWR-Mitgliedstaats oder in der Schweiz ausüben, wenn er während dieser Zeit die Infrastruktur im Heimatstaat zur Fortsetzung der selbstständigen Tätigkeit aufrechterhält. Dies gilt nach der Verordnung (EG) 883/2004 aber nur dann, wenn die Saisonarbeit in dem anderen Mitgliedstaat in derselben Branche ausgeübt wird wie die selbstständige Tätigkeit. Entscheidend für den deutschen Arbeitgeber ist, ob die Saisonkraft einen Vordruck A1 vorlegt.

Nichterwerbstätige Personen

Wer im EU/EWR-Ausland oder in der Schweiz nicht erwerbstätig ist (z. B. Hausfrau, Rentner, Student), aber eine Saisonarbeit in Deutschland ausübt, für den gelten die deutschen Rechtsvorschriften.

Arbeitslose

Die Ausübung einer Saisonarbeit in Deutschland beeinflusst auch das anzuwendende Recht für Arbeitslose. Wer im Heimatland arbeitslos war und in Deutschland eine Saisonarbeit aufnimmt, für den gilt deutsches Recht.

Beiträge an eine ausländische Sozialversicherung

Legen Saisonkräfte einen Vordruck A1 vor, sind sie in Deutschland nicht sozialversichert. Beiträge sind aber ggf. an den ausländischen Sozialversicherungsträger zu entrichten. Diese Beiträge richten sich nach den jeweiligen Vorschriften des Herkunftslandes.

Umlagen

Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)

Ausländische Saisonkräfte, die ihrem Arbeitgeber eine A1-Bescheinigung vorlegen und damit dokumentieren, dass sie den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ihres jeweiligen Heimatlandes unterliegen, bleiben bei der Feststellung, ob der Betrieb in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt und damit am Ausgleichsverfahren für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall teilnimmt, unberücksichtigt. Umlagebeträge sind für diese ausländischen Arbeitnehmer ebenfalls nicht zu entrichten. Etwaige Aufwendungen des Arbeitgebers für Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder für Leistungen bei Mutterschaft sind im Umlageverfahren nach dem AAG nicht erstattungsfähig.

Insolvenzgeldumlage

Arbeitsentgelte ausländischer Saisonarbeitskräfte, die eine Entsendebescheinigung A1 vorlegen, sind bei der Bemessung der Insolvenzgeldumlage nicht zu berücksichtigen, da sie weiterhin den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ihres Heimatlandes unterliegen. Ansonsten sind Umlagebeträge zu entrichten, unabhängig davon, ob die Beschäftigung sozialversicherungspflichtig oder wegen Geringfügigkeit versicherungsfrei ist.