GKV-SPITZENVERBAND, BERLIN
DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, BERLIN
BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG
DEUTSCHE GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG, BERLIN

18. März 2020

Gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer

Die §§ 4 Abs. 1 und 5 Abs. 1 SGB IV regeln die versicherungsrechtliche Beurteilung von Arbeitnehmern bei Entsendung in das Ausland (Ausstrahlung) und aus dem Ausland nach Deutschland (Einstrahlung). Sie bestimmen, ob Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsort und Beschäftigungsverhältnis sich im Voraus zeitlich befristet in zwei unterschiedlichen Staaten befinden, den deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht unterstehen. Ob und gegebenenfalls in welchen Bereichen Sozialversicherungspflicht nach dem nationalen Recht des jeweils anderen beteiligten Staates besteht, ist nicht Bestandteil dieser gemeinsamen Verlautbarung.

Abweichende Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts sind vorrangig vor den Regelungen zur Ausstrahlung und Einstrahlung zu beachten (§ 6 SGB IV). Es handelt sich in erster Linie um die Regelungen des Europäischen Gemeinschaftsrechts zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und die bilateralen Sozialversicherungsabkommen, die Deutschland mit anderen Staaten getroffen hat. Diese Regelungen sind in ihrer Ausgestaltung nicht Bestandteil dieser gemeinsamen Verlautbarung. Sie werden nur in dem Rahmen erwähnt, wie es für das Gesamtverständnis der Aus- und Einstrahlungsregelungen der §§ 4 Abs. 1 und 5 Abs. 1 SGB IV notwendig ist.

Für Personen, die eine selbstständige Tätigkeit ausüben, gelten die Regelungen zur Ausstrahlung und Einstrahlung entsprechend (§§ 4 Abs. 2 und 5 Abs. 2 SGB IV). Näheres zu den Voraussetzungen einer Entsendung von Personen, die ihre selbstständige Tätigkeit zeitlich begrenzt außerhalb Deutschlands ausüben, ist jedoch nicht Bestandteil dieser gemeinsamen Verlautbarung.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung stellen mit der gemeinsamen Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer Grundsätze zur Ausstrahlung und zur Einstrahlung nach innerstaatlich deutschem Recht zur Verfügung, die der

Sicherung einer einheitlichen Rechtsanwendung dienen sollen. Die vorliegende gemeinsame Verlautbarung ersetzt die bisherige Fassung vom 18. November 2015. Im Rahmen der Überarbeitung, die im Wesentlichen auf Hinweise und Anregungen aus der Praxis zurückgeht, sind einige Ergänzungen, vor allem hinsichtlich der Besonderheiten bei Entsendungen innerhalb verbundener Unternehmen, vorgenommen worden. Verändert wurde in diesem Zusammenhang, dass die Stellung als wirtschaftlicher Arbeitgeber innerhalb eines Konzernverbundes künftig erst dann verloren geht, wenn das Arbeitsentgelt ganz oder überwiegend (bislang: ganz oder teilweise) an das im Ausland ansässige Unternehmen weiterbelastet oder von diesem unmittelbar getragen wird. Darüber hinaus wird erstmals beschrieben, dass selbst bei Auslandseinsätzen von außerhalb Deutschlands wohnenden Personen ohne vorhergehende Beschäftigung in Deutschland im Einzelfall unter bestimmten Voraussetzungen das Vorliegen einer Entsendung angenommen werden kann, wenn eine anschließende Weiterbeschäftigung bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland vorgesehen ist.

Inhaltsverzeichnis

Seite

1 Anwendungsbereich der Entsenderegelungen ... 5
2 Vorrang anderer Regelungen und weiterer Anwendungsbereich der Entsenderegelungen ... 6
2.1 Über- und zwischenstaatliches Recht ... 6
2.1.1 Sachlicher Geltungsbereich ... 7
2.1.2 Persönlicher Geltungsbereich ... 7
2.1.3 Gebietlicher Geltungsbereich ... 9
2.2 Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz, Insolvenzgeldumlage ... 10
2.3 innerdeutsche Entsendung ... 12
3 Entsendung im Sinne der Ausstrahlung ... 13
3.1 Entsendung im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ... 13
3.1.1 Merkmale für das Vorliegen eines in Deutschland (fort-)bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ... 15
3.1.2 Besonderheiten bei Entsendungen ohne vorhergehende Beschäftigung in Deutschland ... 17
3.1.3 Besonderheiten bei Entsendungen innerhalb verbundener Unternehmen ... 18
3.1.4 Entsendungen im Rahmen von Jugendfreiwilligendiensten ... 22
3.2 Zeitliche Begrenzung der Entsendung ... 23
3.2.1 Zeitliche Begrenzung im Voraus ... 23
3.2.2 Zeitliche Begrenzung infolge der Eigenart der Beschäftigung ... 24
3.2.3 Zeitliche Begrenzung durch vertragliche Regelung ... 25
3.3 Entsendung im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung ... 25
3.4 Beendigung der Ausstrahlung ... 26
3.4.1 Wechsel des Arbeitgebers ... 26
3.4.2 Unterbrechung der Entsendung ... 26
3.5 Beschäftigungsort ... 27
3.6 Doppelversicherung ... 27
3.7 Prüfung der Voraussetzungen einer Entsendung ... 27
4 Entsendung im Sinne der Einstrahlung ... 28
5 Entsendung auf Seeschiffe unter fremder Flagge ... 29
5.1 Grundsatz ... 29
5.2 Besonderheiten ... 29
5.3 Beschäftigung auf Schiffen unter fremder Flagge ... 29
5.3.1 Beschäftigung auf ausgeflaggten deutschen Schiffen ... 30
5.3.2 Beschäftigung auf Schiffen unter der Flagge eines Staates, in dem die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts bzw. eines Abkommensstaates gelten ... 30
5.4 Beschäftigungsort von Seeleuten ... 31
6 Beispiele ... 32

Anlagen

Anlage 1 - Übersicht zu den Staaten, mit denen ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen wurde, und zum jeweiligen sachlichen Geltungsbereich des Abkommens

Anlage 2 - Muster eines Antrags auf Feststellung einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (§ 4 Abs. 1 SGB IV)

Anlage 3 - Muster eines Antrags auf Feststellung einer Entsendung im Sinne der Einstrahlung (§ 5 Abs. 1 SGB IV)

1 Anwendungsbereich der Entsenderegelungen

Die Vorschriften über die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung gelten nach § 3 Nr. 1 SGB IV grundsätzlich nur für Personen, die im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches eine Beschäftigung tatsächlich ausüben (Beschäftigungsstaatprinzip). Als Ausnahmen von diesem Prinzip ordnet § 4 Abs. 1 SGB IV die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht auch für Personen an, die im Rahmen eines in Deutschland (dem Entsendestaat) bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Land außerhalb Deutschlands (dem Beschäftigungsstaat) entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist (Entsendung im Sinne der Ausstrahlung). Für den umgekehrten Fall schließt § 5 Abs. 1 SGB IV die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht für Personen aus, die im Rahmen eines außerhalb Deutschlands bestehenden Beschäftigungsverhältnisses nach Deutschland entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist (Entsendung im Sinne der Einstrahlung).

Die für die Ausstrahlung und Einstrahlung jeweils verlangten Voraussetzungen (Entsendung im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses, zeitliche Begrenzung der Entsendung im Voraus) sind nach den gleichen Kriterien zu beurteilen. Im Rahmen dieser Beurteilung haben andere Kriterien, wie zum Beispiel die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers, der Sitz des Arbeitgebers, der Wohnort des Arbeitnehmers oder das Recht des Staates, dem der Arbeitsvertrag unterliegt, keine Bedeutung.

Die Vorschriften über die Ausstrahlung und Einstrahlung sind einheitlich für die Kranken-, Pflege-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung anzuwenden. Mittelbare Auswirkungen entfalten sie auch auf die Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz und die Insolvenzgeldumlage (vgl. Abschnitt 2.2). Abweichende Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts (vgl. Abschnitt 2.1) sind vorrangig zu beachten (§ 6 SGB IV).

Für Arbeitnehmer, die gewöhnlich in Deutschland und daneben auch in einem anderen Staat arbeiten (entweder für den gleichen Arbeitgeber oder für unterschiedliche Arbeitgeber), ohne dass über- oder zwischenstaatliches Recht anzuwenden ist, gelten aufgrund des Beschäftigungsstaatprinzips (§ 3 Nr. 1 SGB IV) die Vorschriften über die Versicherungspflicht nur hinsichtlich der in Deutschland ausgeübten Beschäftigung. Hinsichtlich der Beschäftigung im

anderen Staat gelten die Regelungen dieses Staates über soziale Sicherheit; ein dem europäischen Gemeinschaftsrecht vergleichbarer Grundsatz, wonach ein Arbeitnehmer dem System der sozialen Scherheit nur eines Staates unterworfen ist, besteht in diesen Fällen nicht.

2 Vorrang anderer Regelungen und weiterer Anwendungsbereich der Entsenderegelungen

2.1 Über- und zwischenstaatliches Recht

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

Bei Entsendungen in oder aus einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz sind insbesondere

- der Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29.04.2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit,
- die Artikel 14 und 15 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit vom 16.09.2009,
- der Beschluss Nr. A2 der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zur Auslegung des Artikels 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 vom 12.06.2009 und
- der von der Europäischen Kommission herausgegebene „Praktische Leitfaden zum anwendbaren Recht in der Europäischen Union, im Europäischen Wirtschaftsraum und in der Schweiz“

zu beachten.

Bei Entsendungen in oder aus einem Staat, mit dem Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat, sind die Regelungen des jeweiligen Abkommens einschließlich etwaiger Protokolle bzw. Schlussprotokolle zum Abkommen vorrangig zu beachten.

Die §§ 4 und 5 SGB IV sind uneingeschränkt nur in solchen Fällen anzuwenden, in denen über- oder zwischenstaatliche Regelungen über das anzuwendende Versicherungsrecht (im Folgenden: Zuständigkeitsregelungen) nicht greifen. Dies ist der Fall, wenn es entsprechende Zuständigkeitsregelungen nicht gibt oder aber der sachliche, persönliche oder gebietliche Geltungsbereich der jeweiligen Zuständigkeitsregelung eingeschränkt ist. Soweit ein Abkommen nicht greift, weil beispielsweise die Krankenversicherung nicht von dessen sachlichem Geltungsbereich erfasst wird, sind insoweit die §§ 4 und 5 SGB IV anzuwenden. Dies kann für den betroffenen Entsendefall unterschiedliche Ergebnisse in den einzelnen Versicherungszweigen zur Folge haben (Beispiel 6.3 – Arbeitnehmer E).

2.1.1 Sachlicher Geltungsbereich

Von den Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts werden alle Zweige der Sozialversicherung erfasst, von den Sozialversicherungsabkommen dagegen in der Regel nur einzelne Versicherungszweige. Aus den Übersichten der Anlage 1 sind die Staaten, mit denen Sozialversicherungsabkommen geschlossen wurden, und der jeweilige sachliche Geltungsbereich des Abkommens - differenziert nach Entsendungen aus Deutschland (Ausstrahlung) und nach Deutschland (Einstrahlung) – ersichtlich (Beispiel 6.3 – Arbeitnehmer E).

2.1.2 Persönlicher Geltungsbereich

a) Europäisches Gemeinschaftsrecht

Die Zuständigkeitsregelungen der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 gelten für

- die Staatsangehörigen der EU-Mitgliedstaaten. (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 und Zypern) – siehe Artikel 2 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 –,
- Staatenlose im Sinne des Abkommens über die Rechtsstellung der Staatenlosen sowie für Flüchtlinge im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention, die in einem EU-Mitgliedstaat wohnen – siehe Artikel 2 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 –,
- die Staatsangehörigen der EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen – siehe Beschluss Nr. 76/2011 des Gemeinsamen EWR-Ausschusses –

- die Staatsangehörigen der Schweiz – siehe Artikel 1 Absatz 2 des Anhangs II Personenfreizügigkeitsabkommen –
- britische Staatsangehörige uneingeschränkt bis 31.12.2020 – siehe Artikel 126 des Abkommens über den Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft – sowie
- Drittstaatsangehörige, die ihren rechtmäßigen Wohnsitz in einem EU-Mitgliedstaat haben und in der Europäischen Union von einem grenzüberschreitenden Sachverhalt betroffen sind – siehe Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 (Beispiel 6.1 – Arbeitnehmer A).

Bei Entsendungen aus Deutschland nach Dänemark und aus Dänemark nach Deutschland ist zu beachten, dass die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nicht für Drittstaatsangehörige gilt. Aufgrund des Vorläufigen Europäischen Abkommens über Soziale Sicherheit ist ausschließlich für türkische Staatsangehörige das deutsch-dänische Abkommen über Soziale Sicherheit anwendbar, das Regelungen zur Kranken-, Renten-, Unfall und Arbeitslosenversicherung enthält. Für andere Drittstaatsangehörige gelten die §§ 4 Abs. 1 und 5 Abs. 1 SGB IV.

Bei Entsendungen aus Deutschland in das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland (im Weiteren: Großbritannien) und aus Großbritannien nach Deutschland sind ab 01.01.2021 (Ende des in Artikel 126 des Austrittsabkommens festgelegten Übergangszeitraums: 31.12.2020) die Regelungen des Titels III des Austrittsabkommens (Artikel 30 ff.) zu beachten. Im Übrigen gilt in Bezug auf Großbritannien anstelle der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 für Drittstaatsangehörige. Diese schließt alle Zweige der sozialen Sicherheit ein.

Bei Entsendungen aus Deutschland nach Island, Liechtenstein und Norwegen sowie aus Island, Liechtenstein und Norwegen nach Deutschland ist zu beachten, dass die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nicht für Staatsangehörige der Schweiz und für Drittstaatsangehörige gilt.

Im Verhältnis zu Liechtenstein ist das deutsch-liechtensteinische Abkommen über Soziale Sicherheit zu beachten, das auch Staatsangehörige der Schweiz und Drittstaatsangehörige einschließt und Regelungen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie zum Kindergeld enthält.

Bei Entsendungen aus Deutschland in die Schweiz und aus der Schweiz nach Deutschland ist zu beachten, dass die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nicht für die Staatsangehörigen Islands, Liechtensteins und Norwegens sowie für Drittstaatsangehörige gilt. Insoweit ist das

deutsch-schweizerische Abkommen über Soziale Sicherheit, das Regelungen zur Kranken-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung sowie zum Kindergeld enthält, zu beachten.

b) Sozialversicherungsabkommen

Die Zuständigkeitsregelungen der Sozialversicherungsabkommen gelten in der Regel unabhängig von der Staatsangehörigkeit der betroffenen Person (Beispiel 6.1 – Arbeitnehmer B). Die Abkommen mit Marokko und Tunesien gelten hinsichtlich der Zuständigkeitsregelungen nur für deutsche und marokkanische bzw. deutsche und tunesische Staatsangehörige sowie für Flüchtlinge und Staatenlose.

2.1.3 Gebietlicher Geltungsbereich

a) Europäisches Gemeinschaftsrecht

Die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts gelten bei Entsendungen von Deutschland in einen anderen EU-Staat, einen EWR-Staat, die Schweiz und Großbritannien (bis 31.12.2020) bzw. aus einem dieser Staaten nach Deutschland, soweit der Beschäftigungsort vom gebietlichen Geltungsbereich des Gemeinschaftsrechts erfasst wird. Dabei sind folgende Besonderheiten hinsichtlich einzelner Staaten zu beachten:

Dänemark	Hoheitsgebiet des Königreichs Dänemark ohne die Färöer-Inseln und Grönland
Finnland	Hoheitsgebiet der Republik Finnland einschließlich der Åland-Inseln
Frankreich	Hoheitsgebiet der Republik Frankreich in Europa, Korsika sowie die überseeischen Departements Französisch-Guyana, Guadeloupe, Martinique, Mayotte, Réunion, Saint Barthelmy, Saint Martin; ohne die überseeischen Territorien (französische Gebiete in Australien und der Antarktis, Französisch-Polynesien, Neukaledonien, St. Pierre et Miquelon, Wallis et Futuna); nicht erfasst werden das Fürstentum Monaco und Andorra
Großbritannien (bis 31.12.2020)	Hoheitsgebiet des Vereinigten Königreichs von Großbritannien und Nordirland in Europa (England, Schottland, Wales, Nordirland, Gibraltar), nicht erfasst werden die britischen Kanalinseln (Alderney, Brecqhou, Burhou, Casquets, Ecréhous, Guernsey, Herm, Jersey, Jethou, Lihou, Minquiers, Sark), die Insel Man (für diese Insel gilt das deutsch-britische Sozialversicherungsabkommen) und das britische Hoheitsgebiet auf Zypern (Akrotiri, Dekelia).
Italien	Hoheitsgebiet der Republik Italien; nicht erfasst werden: Vatikanstaat und San Marino
Malta	Hoheitsgebiet der Republik Malta einschließlich der Insel Gozo

Niederlande	Hoheitsgebiet des Königreichs der Niederlande; nicht erfasst werden die Niederländischen Antillen (Cúracao, Bonaire, Salsa, Sint Eústatius und der südliche Teil der Insel St. Maarten) sowie Aruba
Norwegen	Hoheitsgebiet des Königreichs Norwegen; nicht erfasst wird das Gebiet Svalbard (Spitzbergen und Bäreninsel)
Portugal	Hoheitsgebiet der portugiesischen Republik einschließlich Azoren (Corvo, Flores, Faial, Pico, S. Jorge, Terceira, Graciosa, S. Miguel, Formigas, Santa Maria) und Madeira (einschließlich Desertas, Selvagans, Porto Santo)
Spanien	Hoheitsgebiet des Königreichs Spanien einschließlich Balearen (Cabrera, Ibiza, Formentera, Mallorca und Menorca), Kanarische Inseln (Fuerteventura, Gran Canaria, El Hierro, La Gomera, La Palma, Lanzarote und Teneriffa) sowie die nordafrikanischen Provinzen Ceuta und Melilla; nicht erfasst werden das Protektorat Tétuan und Andorra.
Zypern	Hoheitsgebiet der Republik Zypern, also des südlichen Teils der Insel (außer Akrotiri und Dekelia – Hoheitsgebiet Großbritanniens)

b) Sozialversicherungsabkommen

Die Sozialversicherungsabkommen gelten jeweils für das Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland und das Hoheitsgebiet des betreffenden Vertragsstaates. Folgende Besonderheiten sind zu beachten:

In Bezug auf Kanada ist zu berücksichtigen, dass Deutschland mit der Provinz Québec eine Regierungsvereinbarung über Soziale Sicherheit getroffen hat, die bei Entsendungen nach bzw. aus Québec gegenüber dem Abkommen mit Kanada vorrangig anwendbar ist.

Das Abkommen mit China gilt nicht für die Sonderverwaltungsgebiete Hongkong und Macao.

Das Abkommen mit den USA gilt in den Bundesstaaten sowie für den Distrikt Columbia, den Freistaat Puerto Rico, die Jungferninseln, Guam, Amerikanisch-Samoa und den Bund der Nördlichen Marianen.

Das deutsch-israelische Abkommen über Soziale Sicherheit gilt nicht für den Gaza-Streifen, die Golan-Höhen, die West Bank sowie Ost-Jerusalem.

2.2 Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz, Insolvenzgeldumlage

Die Regelungen zur Ausstrahlung und zur Einstrahlung entfalten mittelbare Rechtswirkung hinsichtlich der Einbeziehung der Arbeitsentgelte der entsandten Arbeitnehmer bei der Bemessung der Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) sowie der Insolvenzgeldumlage.

Die Frage der Einbeziehung einzelner im Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer bzw. ihrer Arbeitsentgelte in die Umlagepflicht nach dem AAG ist unter Berücksichtigung des mit dem AAG verfolgten Regelungszwecks eigenständig auszulegen. Dabei ist einerseits zu berücksichtigen, dass der Begriff des Arbeitnehmers im Verfahren zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit (U1-Verfahren) nicht nach sozialversicherungsrechtlichen, sondern nach arbeitsrechtlichen Kriterien abgegrenzt wird. Das schließt andererseits jedoch nicht aus, dass die für ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis geltenden Kriterien, insbesondere im Falle der Entsendung, bei Anwendung des AAG entsprechend angelegt werden können. Im Verfahren zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft (U2-Verfahren) ist seit dem 01.01.2018 ohnehin der Arbeitnehmerbegriff im Sinne der Sozialversicherung maßgeblich (Beispiel 6.20).

Der Arbeitnehmer- und Beschäftigungsbegriff im Kontext der Regelungen zur Insolvenzgeldumlage (§ 358 Abs. 2 Satz 2 SGB III) deckt sich mit dem Begriff des Arbeitnehmers bzw. der Beschäftigung in der Sozialversicherung. Mithin kann für die Bemessung der Insolvenzgeldumlage auf die Arbeitsentgelte der beschäftigten Arbeitnehmer zurückgegriffen werden, für die im Falle einer Entsendung nach Maßgabe des § 4 Abs. 1 SGB IV die deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung/Arbeitslosenversicherung gelten. Sind nach § 5 Abs. 1 SGB IV die deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung/Arbeitslosenversicherung nicht anwendbar, fließen die Arbeitsentgelte dieser Arbeitnehmer nicht in die Berechnung der Insolvenzgeldumlage ein.

Die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit gelten auch für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie die Geldleistungen bei Mutterschaft (siehe Artikel 11 Abs. 2 in Verb. mit Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004). Dementsprechend gilt im Anwendungsbereich der Regelungen des Gemeinschaftsrechts der Grundsatz, dass sich die Umlagepflicht des Arbeitgebers hinsichtlich der Teilnahme am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen nach dem AAG (U1- und U2-Verfahren) grundsätzlich auf die Arbeitsentgelte der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer bezieht, für die die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten.

Das Insolvenzgeld und die Insolvenzgeldumlage fallen dagegen nicht unter den sachlichen Anwendungsbereich der Verordnung (EG) Nr. 883/2004. Ungeachtet dessen sind die Arbeitgeber im Falle einer innereuropäischen Entsendung, für die nach Maßgabe des § 4 Abs. 1 SGB IV die deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht gelten bzw. gelten würden, umlagepflichtig (siehe dritter Absatz).

Von den Sozialversicherungsabkommen sind die Umlagen nach dem AAG generell nicht erfasst; gleichwohl sind die Arbeitgeber im Falle der Entsendung, für die nach Maßgabe des § 4 Abs. 1 SGB IV die deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht gelten bzw. gelten würden, umlagepflichtig (siehe zweiter Absatz). Schließt ein Sozialversicherungsabkommen hinsichtlich seines Geltungsbereichs das Recht der Arbeitsförderung bzw. Arbeitslosenversicherung ein, besteht für den Arbeitgeber die Verpflichtung zur Zahlung der Insolvenzgeldumlage auf Basis des jeweiligen Abkommens, wenn für seinen Arbeitnehmer bei Beschäftigung im Abkommensstaat (weiterhin) die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden sind. Erfasst ein Sozialversicherungsabkommen das Recht der Arbeitsförderung bzw. Arbeitslosenversicherung nicht, bleibt im Falle einer Entsendung § 4 Abs. 1 SGB IV für die Insolvenzgeldumlage maßgeblich. In den umgekehrten Fällen, in denen nicht die deutschen, sondern die Rechtsvorschriften des anderen Vertrags- bzw. Abkommensstaates Anwendung finden, besteht eine Insolvenzgeldumlagepflicht hingegen nicht.

2.3 innerdeutsche Entsendung

Solange unterschiedliche Bezugsgrößen in der Sozialversicherung für die Rechtskreise West (alte Bundesländer) und Ost (neue Bundesländer) bestehen (bis 2025), gelten nach den Regelungen des Einigungsvertrages bzw. der begleitenden Gesetzgebung aus dem Jahr 1990 im Falle der Entsendung von Arbeitnehmern aus den alten Bundesländern in die neuen Bundesländer und umgekehrt die Vorschriften über die Ausstrahlung (§ 4 Abs. 1 SGB IV) und Einstrahlung (§ 5 Abs. 1 SGB IV) entsprechend. Die gemeinsamen Grundsätze zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung deutsch/deutscher Beschäftigungsverhältnisse vom 12.12.1991 haben insoweit die zum damaligen Zeitpunkt maßgebenden Ein- und Ausstrahlungsrichtlinien entsprechend wiedergegeben.

Gegenwärtig steht für die versicherungsrechtliche Beurteilung entsandter Arbeitnehmer die vorliegende gemeinsame Verlautbarung zur Verfügung. Insofern können die Ausführungen unter den Nummern 3 und 4 bei innerdeutscher Ausstrahlung und bei innerdeutscher Einstrahlung entsprechend angewandt werden.

3 Entsendung im Sinne der Ausstrahlung

Für einen Arbeitnehmer gelten während einer vorübergehenden Beschäftigung im Ausland die deutschen Vorschriften über die Sozialversicherung nach § 4 Abs. 1 SGB IV, wenn

- es sich um eine Entsendung im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses (Abschnitt 3.1) handelt und
- die Dauer der Beschäftigung im Ausland vertraglich oder durch ihre Eigenart im Voraus zeitlich begrenzt ist (Abschnitt 3.2).

Eine Entsendung kann auch bei erlaubter Arbeitnehmerüberlassung ins Ausland (Abschnitt 3.3) vorliegen.

Die Voraussetzungen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 Abs. 1 SGB IV sind nicht identisch mit denen der Entsenderegelung im Rahmen des europäischen Gemeinschaftsrechts nach Artikel 12 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004). Während das europäische Gemeinschaftsrecht beispielsweise als einen Ausschlusstatbestand für eine Entsendung die Ablösung eines zuvor entsandten Arbeitnehmers vorsieht, hat ein derartiges Ablöseverbot demgegenüber bei der Prüfung der Voraussetzungen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 Abs. 1 SGB IV grundsätzlich keine Bedeutung. Unterschiede bestehen ferner bei der Weiterbelastung des Arbeitsentgelts an das im Ausland ansässige Unternehmen, die im europäischen Gemeinschaftsrecht – grundsätzlich anders als bei einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 Abs. 1 SGB IV – ohne Auswirkungen auf das Vorliegen einer Entsendung bleibt. Dies gilt auch beim nur im europäischen Gemeinschaftsrecht bestehenden Erfordernis einer gewöhnlich nennenswerten Geschäftstätigkeit des entsendenden Unternehmens im Entsendestaat. Besonders deutlich wird der Unterschied bei dem zeitlichen Rahmen für Entsendungen. Während § 4 Abs. 1 SGB IV keine starre Zeitgrenze kennt, beschränkt das europäische Gemeinschaftsrecht Entsendungen auf eine maximale Dauer von 24 Monaten.

3.1 Entsendung im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses

Eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung liegt vor, wenn sich ein Beschäftigter auf Weisung seines Arbeitgebers von Deutschland aus in das Ausland begibt, um dort eine Beschäftigung für diesen Arbeitgeber auszuüben (Beispiele 6.2, 6.3, 6.4 und 6.6 – Arbeitnehmer I). Typisches Merkmal einer Entsendung ist die fortbestehende Inlandsintegration bei im Voraus zeitlich begrenzter Beschäftigung im Ausland. Demzufolge dürfen keine Anhaltspunkte dagegen sprechen, dass der Arbeitnehmer nach dem Auslandseinsatz nach Deutschland zurückkehrt.

Für den Fall, dass eine Person unzweifelhaft einer rein ehrenamtlichen Tätigkeit nachgeht, ist nicht vom Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung auszugehen. Wesentliche Merkmale einer Beschäftigung sind die Leistungserbringung während einer bestimmten Zeit für einen Anderen nach dessen Weisung und die Gewährung einer Vergütung als Gegenleistung. Liegt eine Beschäftigung in Deutschland im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit nicht vor, kann bei grenzüberschreitenden Einsätzen auch keine Entsendung nach § 4 Abs. 1 SGB IV vorliegen. Maßgeblich sind die näheren Umstände des Einzelfalls. Die Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status einer Person kann auf Anfrage von der zuständigen Einzugsstelle (Krankenkasse) oder durch die Clearingstelle der DRV Bund im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens nach § 7a SGB IV vorgenommen werden.

Eine Entsendung lässt sich weder über die von den Vertragsparteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) verwendete Bezeichnung noch über die Dauer des Auslandseinsatzes definieren bzw. von anderen Formen der Beschäftigung oder des Aufenthalts im Ausland abgrenzen. Daher kann es sich unter den in diesem Abschnitt beschriebenen Voraussetzungen auch bei einer vom Arbeitgeber veranlassten Dienst- oder Geschäftsreise von nur wenigen Tagen um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 Abs. 1 SGB IV handeln.

Die Entsendung muss sich nicht auf einen Staat beschränken. Eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung liegt vielmehr auch dann vor, wenn ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber für einen im Voraus begrenzten Zeitraum in einen anderen Staat entsandt wird und im unmittelbaren Anschluss - ohne zwischenzeitliche Rückkehr nach Deutschland - für denselben Arbeitgeber in einem weiteren Staat tätig wird, sofern auch dieser Einsatz im Voraus zeitlich befristet ist. Dies gilt selbst dann, wenn die weitere Entsendung in einen anderen Staat erst während der ersten Entsendung vereinbart wird. (Beispiel 6.8).

Eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung liegt dagegen nicht vor, wenn eine Person im Ausland lebt und dort als sogenannte Ortskraft eine Beschäftigung für einen in Deutschland

ansässigen Arbeitgeber aufnimmt (Beispiel 6.6 – Arbeitnehmer L). Dies gilt selbst dann, wenn die Person beabsichtigt, ihren Wohnsitz nach Deutschland zu verlegen oder sich zunächst kurzzeitig in Deutschland aufhält, um sich beispielsweise mit der Produktpalette ihres neuen Arbeitgebers vertraut zu machen.

3.1.1 Merkmale für das Vorliegen eines in Deutschland (fort-)bestehenden Beschäftigungsverhältnisses

Welche Merkmale gegeben sein müssen, um von einem (fort-)bestehenden Beschäftigungsverhältnis mit dem entsendenden Arbeitgeber ausgehen zu können, wird im Gesetz nicht näher umschrieben. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts kommt es für die Einordnung maßgebend darauf an, wo der Schwerpunkt der rechtlichen und tatsächlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses liegt. Demgemäß wird für das weitere Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses in Deutschland insbesondere vorausgesetzt, dass

a) der Arbeitsvertrag nicht ruhend gestellt ist,
b) der vorübergehend im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer organisatorisch in den Betrieb des entsendenden Arbeitgebers eingegliedert bleibt und wesentliche Elemente eines Beschäftigungsverhältnisses erfüllt werden und
c) sich der arbeitsvertragliche Anspruch auf Arbeitsentgelt gegen den entsendenden Arbeitgeber richtet.

Ob diese Voraussetzungen erfüllt werden, ist grundsätzlich einzelfallbezogen zu prüfen. Maßgeblich sind stets die tatsächlichen Verhältnisse, so dass die arbeitsvertragliche Ausgestaltung nicht allein maßgebend ist. Der Erfüllung dieser Voraussetzungen steht nicht entgegen, dass der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers die abhängige Beschäftigung im Ausland in Form von Telearbeit „von zu Hause aus“ ausübt (sog. Home-Office), selbst wenn die Initiative für den Auslandseinsatz vom Arbeitnehmer ausgeht (Beispiel 6.4 – Arbeitnehmer F).

<u>zu a) Arbeitsvertragsstatus</u>
Zur Fortführung des in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses reicht ein sogenanntes Rumpfarbeitsverhältnis nicht aus (vgl. Urteil des BSG vom 25.01.1994 – 4 RA 48/92 – AmtlMitt LVA Rheinprovinz 1994 S. 274). Voraussetzung ist vielmehr, dass die gegenseitigen sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Hauptpflichten hinreichend intensiv fortbestehen. Abreden über das Ruhen der Hauptpflichten auf Arbeitsleistung

und die Zahlung von Arbeitsentgelt sowie das „automatische“ Wiederaufleben der Rechte und Pflichten aus dem ursprünglichen Arbeitsvertrag oder eine vertragliche zugesicherte Wiedereintrittsklausel bei Rückkehr nach Deutschland sind Kriterien für ein Rumpfarbeitsverhältnis. Insofern ist in Fällen, in denen der Arbeitsvertrag ruhend gestellt wird, nicht von einem Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses auszugehen (Beispiel 6.5).

zu b) betriebliche Eingliederung

Bei der Prüfung, ob der Arbeitnehmer in den Betrieb des entsendenden Arbeitgebers eingegliedert bleibt und wesentliche Elemente eines Beschäftigungsverhältnisses auch während der Entsendung erfüllt sind, ist die faktische Ausgestaltung der Weisungsverhältnisse von wesentlicher Bedeutung. Sofern der entsendende Arbeitgeber allein weisungsbefugt bleibt, unter Umständen auch in einer durch die Auslandstätigkeit bedingten abgeschwächten Form, ist weiterhin von einer Eingliederung in den Betrieb des entsendenden Arbeitgebers auszugehen (Beispiel 6.4 – Arbeitnehmer F). Hingegen kann alleine aus einem Rückrufsvorbehalt ein fortbestehendes Weisungsrecht des inländischen Arbeitgebers hinsichtlich der Arbeitsausführung während der Auslandstätigkeit ebenso wenig begründet werden wie aus dem Bekenntnis zum Fortbestehen der Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer (vgl. Urteil des BSG vom 17.12.2015 – B 2 U 1/14 R –, USK 2015-150).

zu c) arbeitsrechtlicher Entgeltanspruch

Wesentliches Merkmal für das weitere Vorliegen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ist, dass sich der arbeitsrechtliche Entgeltanspruch weiterhin allein gegen den entsendenden Arbeitgeber richtet. Dies ist anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich ausschließlich an den entsendenden Arbeitgeber gebunden ist und der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt des entsandten Arbeitnehmers in der Entgeltabrechnung wie für seine in Deutschland Beschäftigten ausweist. Des Weiteren muss der entsendende Arbeitgeber das Arbeitsentgelt auch wirtschaftlich tragen. Bei nicht verbundenen Unternehmen ist regelmäßig davon auszugehen, dass der arbeits- bzw. zivilrechtliche Arbeitgeber auch der wirtschaftliche Arbeitgeber ist; etwas anderes gilt dagegen bei Entsendungen innerhalb verbundener Unternehmen (vgl. Abschnitt 3.1.3). In der Regel wird der entsendende Arbeitgeber berechtigt sein, das Arbeitsentgelt des entsandten Arbeitnehmers steuerlich als Betriebsausgabe geltend zu machen. Selbst wenn ein Betriebsausgabenabzug nicht in Betracht kommen sollte (z. B. weil durch die Auslandsbeschäftigung eine sogenannte steuerliche Betriebsstätte im Ausland entsteht), schließt dieser Umstand eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nicht aus.

Fehlt allerdings jegliche Inlandsintegration (z. B. bei sogenannten Ortskräften, die eine Beschäftigung im Ausland für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber ausüben), führt die über den Arbeitgeber in Deutschland erzeugte Entgeltabrechnung nicht zu einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung. Unterbleibt wegen eines Abkommens zur Vermeidung der Doppelbesteuerung eine Heranziehung zur Lohnsteuer in Deutschland, ist dies unbeachtlich (Beispiel 6.9 – Arbeitnehmer N).

3.1.2 Besonderheiten bei Entsendungen ohne vorhergehende Beschäftigung in Deutschland

Eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung kann auch dann vorliegen, wenn eine Person, die zuvor nicht bei dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber beschäftigt war, im Hinblick auf eine Entsendung eingestellt und direkt mit Beschäftigungsbeginn vorübergehend ins Ausland entsandt wird, wenn eine anschließende Weiterbeschäftigung bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland vorgesehen ist. Der Arbeitnehmer muss aber vor der Entsendung entweder in Deutschland beschäftigt gewesen sein oder wenigstens dort seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt gehabt haben (vgl. Urteil des BSG vom 27.05.1986 – 2 RU 12/85 –, USK 8656). Dementsprechend können selbst Personen, die unmittelbar vor der vorübergehenden Auslandsbeschäftigung in Deutschland gelebt, aber noch nicht im Erwerbsleben gestanden haben (z. B. Schüler, Studenten, Erwerbslose) im Sinne der Vorschriften über die Ausstrahlung entsandt werden (Beispiel 6.4 – Arbeitnehmer G, Beispiel 6.6 – Arbeitnehmer J und K).

Wird dagegen eine ohne vorhergehende Beschäftigung in Deutschland und außerhalb Deutschlands wohnende Person von einem in Deutschland ansässigen Unternehmen eingestellt und unmittelbar in einen Drittstaat entsandt, so handelt es sich nicht um eine Entsendung im Sinne des § 4 Abs. 1 SGB IV. Das heißt, die betreffende Person unterliegt grundsätzlich nicht den deutschen Rechtsvorschriften. Eine andere Beurteilung kann sich im Ausnahmefall dann ergeben, wenn der Arbeitnehmer (mit Wohnsitz außerhalb Deutschlands) unmittelbar vor der Einstellung zur Entsendung in einen anderen Staat den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterlag oder – falls der Arbeitnehmer nicht unmittelbar zuvor den deutschen Rechtsvorschriften unterlag – bereits eine hinreichende Beziehung zur deutschen Sozialversicherung (z. B. durch den Nachweis über rentenrechtliche Zeiten im Versicherungsverlauf der Rentenversicherung) nachweisen kann (Beispiel 6.7).

Ohne eine der Auslandsbeschäftigung unmittelbar vorhergehende Beschäftigungszeit des Arbeitnehmers bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland liegt eine Entsendung im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses allerdings nur vor, wenn eine Vereinbarung über oder eine hinreichend verlässliche Perspektive für eine anschließende Weiterbeschäftigung des entsandten Arbeitnehmers bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland besteht. Von einer Weiterbeschäftigung beim entsendenden Arbeitgeber in Deutschland ist dann auszugehen, wenn nach dem Ende der Auslands-beschäftigung weiterhin Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis in Deutschland erbracht werden sollen. Tätigkeiten, die lediglich zur Abwicklung des vorübergehend im Ausland ausgeübten Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind (z. B. Herausgabe von Unterlagen oder Anfertigung von Berichten), stellen üblicherweise keine Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis dar (vgl. Urteil des BSG vom 19.12.2013 – B 2 U 14/12 R –). In derartigen Fällen ist mithin nicht von einer Weiterbeschäftigung in Deutschland auszugehen.

3.1.3 Besonderheiten bei Entsendungen innerhalb verbundener Unternehmen

Die Rechtsbeziehungen zwischen dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber und dem Unternehmen, bei dem die Beschäftigung vorübergehend im Ausland ausgeübt wird, sind grundsätzlich unerheblich, sodass die Ausführungen unter Abschnitt 3.1.1 und 3.1.2 auch bei Entsendungen zu verbundenen Unternehmen gleichermaßen zu beachten sind. Von verbundenen Unternehmen im vorstehenden Sinne ist auszugehen, wenn ein Unternehmen unmittelbar oder mittelbar an der Geschäftsleitung, der Kontrolle oder dem Kapital eines anderen Unternehmens beteiligt ist.

Die rechtliche Struktur des im Ausland ansässigen Unternehmens ist allerdings insofern von Bedeutung, als bei der Arbeit in einem verbundenen Unternehmen im Ausland, das nicht nur wirtschaftlich, sondern auch rechtlich selbstständig ist, regelmäßig von einer stärkeren Eingliederung (in dieses ausländische Unternehmen) auszugehen ist als bei der Arbeit in einer Repräsentanz, einer Zweigniederlassung, einer steuerlichen Betriebsstätte oder einem ähnlichen unselbstständigen Unternehmensteil. Wird ein Arbeitnehmer im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses von seinem Arbeitgeber im Voraus zeitlich befristet zu einer Repräsentanz, einer Zweigniederlassung, einer steuerlichen Betriebsstätte oder einem ähnlichen unselbstständigen Unternehmensteil entsandt, wird im Regelfall davon ausgegangen werden können, das der Arbeitnehmer in den entsendenden Betrieb eingegliedert bleibt. Gleichwohl kann auch eine Eingliederung in den unselbstständigen

Unternehmensteil in Betracht kommen. Aus diesem Grund ist der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses im konkreten Einzelfall unter Berücksichtigung der in Abschnitt 3.1.1 beschriebenen Merkmale zu ermitteln.

Eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung liegt nicht allein deshalb vor, weil

- die im Voraus zeitlich begrenzte Beschäftigung auf Veranlassung oder mit Zustimmung des in Deutschland ansässigen Arbeitgebers zustande gekommen ist,
- der in Deutschland ansässige Arbeitgeber berechtigt ist, den entsandten Arbeitnehmer jederzeit nach Deutschland zurückzurufen,
- der Arbeitnehmer vom entsendenden Arbeitgeber weiterhin als Vertrauensperson betrachtet wird,
- der Arbeitnehmer für die Dauer der vorübergehenden Beschäftigung im Ausland weiterhin einer Betriebspensionskasse des in Deutschland ansässigen Arbeitgebers angehört oder
- der in Deutschland ansässige Arbeitgeber einen Teil des Arbeitsentgelts zu eigenen Lasten zahlt (Beispiel 6.11).

Bei Auslandseinsätzen in verbundenen Unternehmen ist insbesondere zu prüfen, ob

a) das entsendende Unternehmen nicht nur arbeits- bzw. zivilrechtlicher, sondern auch wirtschaftlicher Arbeitgeber ist bzw. bleibt,
b) es sich um eine kurzzeitige Entsendung handelt, bei der die Bedeutung, wem der wirtschaftliche Wert der Arbeit zuzurechnen ist, in den Hintergrund tritt,
c) ein lokaler Arbeitsvertrag mit dem im Ausland ansässigen Unternehmen geschlossen wird und
d) unter Umständen beide Unternehmen Arbeitgeber des betreffenden Arbeitnehmers sind.

<u>zu a) wirtschaftlicher Arbeitgeber</u>

Das entsendende Unternehmen ist bzw. bleibt wirtschaftlicher Arbeitgeber, wenn ihm der Wert der vom entsandten Arbeitnehmer geleisteten Arbeit unmittelbar zugute kommt und es das Arbeitsentgelt wirtschaftlich trägt. Ist das entsendende Unternehmen berechtigt, das Arbeitsentgelt bei der Gewinnermittlung in Deutschland als Betriebsausgabe steuerrechtlich geltend zu machen, ist grundsätzlich vom Vorliegen einer Entsendung auszugehen (vgl. Urteil des BSG vom 07.11.1996 – 12 RK 79/94 –, USK 9651; Beispiel 6.12).

Die Stellung als wirtschaftlicher Arbeitgeber geht allerdings verloren, wenn das Arbeitsentgelt als Teil der tatsächlichen Personalkosten ganz oder überwiegend an das im Ausland ansässige verbundene Unternehmen weiterbelastet oder von diesem unmittelbar getragen wird. Dementsprechend liegen die Voraussetzungen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung grundsätzlich nicht vor (Beispiel 6.10). Dies gilt auch, wenn der wirtschaftliche Wert der vom entsandten Arbeitnehmer geleisteten Arbeit dem ausländischen verbundenen Unternehmen zugute kommt, die Weiterbelastung der Kosten mit Blick auf die finanzielle Situation dieses Unternehmens aber unterbleibt.

Sofern die tatsächlichen Personalkosten (Arbeitsentgelt einschließlich Überstundenvergütung, Reisekosten etc.) in Form eines kalkulatorisch ermittelten Pauschalpreises, in dem auch andere Kosten und ein Gewinnaufschlag enthalten sind, angesetzt werden (z. B. im Rahmen der Erfüllung einer Lieferungs- oder Werk-/Dienstleistungsverpflichtung), stellt dies keine unmittelbare Weiterbelastung des Arbeitsentgelts des entsandten Arbeitnehmers dar. Gleiches gilt, wenn die im Zusammenhang mit der Entsendung stehenden Kosten auf der Grundlage einer Vereinbarung zwischen den verbundenen Unternehmen zu Bedingungen abgerechnet werden, wie sie zwischen Fremdfirmen üblich sind. In der Konsequenz ist das Vorliegen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung dadurch nicht ausgeschlossen.

zu b) kurzzeitige Entsendung

Bei kurzzeitigen Entsendungen zu im Ausland ansässigen verbundenen Unternehmen tritt die Bedeutung des wirtschaftlichen Arbeitgebers allerdings in den Hintergrund. Die steuerliche Geltendmachung des Arbeitsentgelts als Betriebsausgabe durch das verbundene Unternehmen, zu dem der Arbeitnehmer entsandt wurde, ist für das Vorliegen einer Entsendung unschädlich, wenn

- der Arbeitnehmer nur für eine kurze Zeit zu dem im Ausland ansässigen verbundenen Unternehmen entsandt wurde; von kurzzeitiger Dauer ist ein Einsatz, der zwei Monate nicht überschreitet und
- sich der Arbeitsentgeltanspruch des Arbeitnehmers ausschließlich gegen den entsendenden Arbeitgeber richtet.

Bei dem erneuten kurzfristigen Einsatz des Arbeitnehmers in demselben Staat bei demselben verbundenen Unternehmen handelt es sich nur dann um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung, wenn seit dem Ende der vorherigen vorübergehenden Beschäftigung dort mindestens zwei Monate vergangen sind.

Der für das Vorliegen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung unschädliche kurzzeitige Arbeitseinsatz von längstens zwei Monaten muss nicht zwingend durchgehend verlaufen. Die Voraussetzungen für die Anwendung der Regelung sind auch dann erfüllt, wenn der Arbeitseinsatz mit Unterbrechungen stattfindet, aber insgesamt der Zeitraum von zwei Monaten (von Beginn des ersten Tages der vorübergehenden Beschäftigung beim verbundenen Unternehmen im Ausland an) nicht überschritten wird. Insofern wird in diesem Rahmen nach einer Unterbrechung keine zweimonatige Abstandsfrist in Gang gesetzt.

zu c) lokaler Arbeitsvertrag

Der Abschluss eines lokalen Arbeitsvertrages mit dem im Ausland ansässigen (aufnehmenden) Unternehmen bei gleichzeitigem Ruhen des Arbeitsvertrages mit dem in Deutschland ansässigen Unternehmen oder der Reduzierung dieses Arbeitsvertrages auf einen sogenannten Stammhausbindungsvertrag schließt eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung aus, da davon auszugehen ist, dass durch den lokalen Arbeitsvertrag der Arbeitnehmer zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit zu dem im Ausland ansässigen Unternehmen verpflichtet wird und im Gegenzug ein Vergütungsanspruch hieraus entsteht.

Hiervon abweichend steht der Abschluss eines zusätzlichen lokalen Arbeitsvertrages (z. B. um ein Arbeitsvisum zu erhalten) einer Entsendung innerhalb verbundener Unternehmen dann nicht entgegen, wenn die üblichen wechselseitigen Hauptpflichten aus dem lokalen Arbeitsvertrag faktisch suspendiert sind, das heißt, die Ausgestaltung der Weisungsverhältnisse weiterhin allein bei dem entsendenden Unternehmen liegt und allein das entsendende Unternehmen das Arbeitsentgelt wirtschaftlich trägt.

zu d) Beschäftigung für das entsendende und das aufnehmende Unternehmen

Arbeitnehmer, die sowohl für das in Deutschland ansässige, entsendende Unternehmen als auch für das im Ausland ansässige, aufnehmende Unternehmen im Ausland beschäftigt sind, können in zwei abgrenzbar voneinander zu beurteilenden Beschäftigungsverhältnissen (zum inländischen entsendenden Unternehmen einerseits und zum ausländischen aufnehmenden Unternehmen andererseits) stehen. Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitnehmer in beide Unternehmen eingegliedert ist, gegen beide Unternehmen ein Arbeitsentgeltanspruch besteht und beide Unternehmen als wirtschaftlicher Arbeitgeber anzusehen sind. In diesen Fällen gelten die deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht im Rahmen

der Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nur hinsichtlich der für das deutsche entsendende Unternehmen ausgeübten Beschäftigung (Beispiel 6.21).

Stellt das ausländische aufnehmende Unternehmen dem Arbeitnehmer auf eigene Kosten lediglich Sachbezüge (z. B. Wohnung, PKW) zur Verfügung, ohne dass eine arbeitsvertragliche Grundlage hierfür besteht, liegt eine Mehrfachbeschäftigung in der Regel nicht vor (Beispiel 6.22). Die Sachbezüge haben für die Beurteilung der Versicherungs- und Beitragspflicht im Rahmen der Entsendung keine Bedeutung.

3.1.4 Entsendungen im Rahmen von Jugendfreiwilligendiensten

Die Tätigkeit im freiwilligen sozialen Jahr oder freiwilligen ökologischen Jahr nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz stellt sich in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht grundsätzlich als Beschäftigung im Sinne des § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV, zumindest aber als ein der Beschäftigung gleichgestellter Dienst dar; dementsprechend unterliegen die Teilnehmer an einem der Jugendfreiwilligendienste der Versicherungspflicht als Arbeitnehmer in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung. Die für den Eintritt von Versicherungspflicht geforderte Entgeltlichkeit wird in der Regel durch die Gewährung von Unterkunft und Verpflegung, Arbeitskleidung und/oder ein Taschengeld erfüllt.

Das Beschäftigungsverhältnis mit dem deutschen Träger des Freiwilligendienstes besteht auch in den Fällen, in denen der Freiwilligendienst im Ausland abgeleistet bzw. der Dienstleistende zu einer Einsatzstelle ins Ausland entsandt wird. Aufgrund der rechtlichen Bindungen zum Träger des Freiwilligendienstes bleibt dessen bestimmender Einfluss auch während der Ableistung des Dienstes im Ausland gewahrt. Die Funktion der Einsatzstelle im Ausland, auf die im beschränkten Umfang Weisungsrechte übertragen sind, beschränkt sich im Wesentlichen darauf, die dem Träger des Freiwilligendienstes geschuldete Dienstleistung des Dienstleistenden in Empfang zu nehmen. Von daher ist bei einer Entsendung im Rahmen eines Jugendfreiwilligendienstes zwar von einer Eingliederung in die Trägerorganisation des Entsendestaates auszugehen. Einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung in einen Staat, mit dem Deutschland durch ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen verbunden ist (vgl. Anlage 1) oder für den Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts nicht anzuwenden sind („vertragsloses Ausland“), steht jedoch entgegen, dass der Dienstleistende allein zum Zweck der Ableistung des Dienstes im Ausland eingestellt wurde und insofern eine fortbestehende Inlandsintegration nicht gegeben ist und des Weiteren auch eine Weiter-

beschäftigung nach Rückkehr aus dem Ausland bei dem Träger des Freiwilligendienstes regelmäßig nicht stattfindet. Wird der Dienst allerdings in einem Staat geleistet, in dem das Europäische Gemeinschaftsrecht anwendbar ist (siehe Abschnitt 2.1.3 Buchst. a), handelt es sich um eine Entsendung nach Artikel 12 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004, sofern

- der Einsatz im Voraus auf maximal 24 Monate begrenzt ist,
- für den Dienstleistenden unmittelbar vor dem Auslandseinsatz die deutschen Rechtsvorschriften gegolten haben und
- der Dienstleistende keine zuvor entsandte Person ablöst.

3.2 Zeitliche Begrenzung der Entsendung

Eine zeitliche Begrenzung der Entsendung im Sinne der Ausstrahlung liegt nur vor, wenn bei vorausschauender Betrachtungsweise ein zeitliches Ende absehbar ist (Abschnitt 3.2.1). Die Begrenzung im Voraus kann sich aus der Eigenart der Beschäftigung (Abschnitt 3.2.2) oder aus einem Vertrag (Abschnitt 3.2.3) ergeben. Auf feste Zeitgrenzen (etwa zwei Jahre) ist nicht abzustellen. Es ist somit unschädlich, wenn die Entsendung auf mehrere Jahre befristet ist. Das Erreichen der Altersgrenze für eine Vollrente wegen Alters stellt keine zeitliche Begrenzung in diesem Sinne dar. Eine zeitliche Höchstdauer der Begrenzung sehen die Regelungen zur Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 SGB IV nicht vor. Hiervon abweichend gelten nach den Zuständigkeitsregelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts die Rechtsvorschriften des Entsendestaates unter anderem lediglich dann weiter, wenn die Entsendung im Voraus auf maximal 24 Monate begrenzt ist. Die Regelungen in den Sozialversicherungsabkommen zur zeitlich begrenzten weiteren Anwendung der Rechtsvorschriften des Entsendestaats sind nicht einheitlich. Je nach Abkommen sind Zeiträume von 12, 24, 48 oder 60 Monate vorgesehen. Die Sozialversicherungsabkommen mit Israel und der Türkei sowie das im Verhältnis zu Bosnien-Herzegowina, dem Kosovo, Montenegro und Serbien weiterhin anzuwendende Sozialversicherungsabkommen mit Jugoslawien sehen sogar keine konkrete zeitliche Höchstdauer für eine Entsendung vor, sodass insoweit grundsätzlich die gleichen Merkmale wie bei Entsendungen nach § 4 SGB IV gelten (vgl. Urteil des BSG vom 08.12.1994 – 2 RU 37/93 – USK 94106).

3.2.1 Zeitliche Begrenzung im Voraus

Eine Entsendung ist im Voraus zeitlich begrenzt, wenn bereits zu ihrem Beginn feststeht, dass sie infolge ihrer Eigenart (Abschnitt 3.2.2) oder durch vertragliche Vereinbarung (Abschnitt 3.2.3) zu einem vorhersehbaren Zeitpunkt enden wird (Beispiel 6.13 – Arbeitnehmer Q). Wird der im Voraus zeitlich begrenzte Auslandseinsatz für eine wiederum im Voraus begrenzte Zeit verlängert, kann weiterhin von einer Entsendung ausgegangen werden, sofern keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass sich weitere Verlängerungen (sog. „Kettenentsendungen“) anschließen werden.

Ergibt sich die Begrenzung erst im Laufe der Entsendung, so liegt keine Ausstrahlung im Sinne von § 4 Abs. 1 SGB IV vor (Beispiel 6.13 – Arbeitnehmer R). Ob bei mehreren aufeinanderfolgenden Auslandseinsätzen jeder einzelne Einsatz eine befristete Entsendung darstellt oder ob es sich insgesamt um eine – unbefristete – Auslandsbeschäftigung handelt, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. Sind zum Beispiel von Anfang an nur Auslandseinsätze geplant oder kommen wegen der Art der Tätigkeit nur solche infrage, mangelt es an der in Abschnitt 3.1.2 genannten Voraussetzung der Weiterbeschäftigung in Deutschland bei zum Zwecke der Entsendung eingestellten Personen (vgl. Urteil des BSG vom 25.08.1994 – 2 RU 14/93 – USK 9466).

Sofern sich die Begrenzung nicht aus der Eigenart der Beschäftigung oder durch vertragliche Abreden ergibt, stellt allein ein Recht des Arbeitgebers, den Beschäftigten jederzeit aus dem Ausland zurückzurufen und ihm einen Arbeitsplatz in Deutschland zuzuweisen, für sich betrachtet keine zeitliche Begrenzung der Entsendung im Voraus dar. In diesem Falle steht nicht bereits zu Beginn der Entsendung fest, ob und gegebenenfalls wann der Arbeitgeber von seinem Rückrufrecht Gebrauch machen wird.

3.2.2 Zeitliche Begrenzung infolge der Eigenart der Beschäftigung

Hierunter fallen Beschäftigungen, die nach allgemeiner Lebenserfahrung nicht auf Dauer angelegt sind. Dies gilt zum Beispiel für Beschäftigungen, die mit Projekten im Zusammenhang stehen, deren Fertigstellung eine absehbare Zeit in Anspruch nimmt – insbesondere für Montage- und Einweisungsarbeiten, Arbeiten im Zusammenhang mit der Errichtung von Bauwerken und Betriebsanlagen (Beispiel 6.14). Auch hier ist in vorausschauender Betrachtungsweise zu beurteilen, ob Wesen, Inhalt oder Umfang der vorgesehenen Auslandsbeschäftigung für deren zeitliche Beschränkung sprechen.

3.2.3 Zeitliche Begrenzung durch vertragliche Regelung

Ob eine Entsendung im Voraus vertraglich begrenzt ist, lässt sich in der Regel dem Arbeitsvertrag entnehmen, wenn dieser ein Datum enthält, zu dem die Entsendung endet. Eine vertragliche Begrenzung ist dagegen zu verneinen, wenn ein befristeter Vertrag für die Auslandsbeschäftigung vorliegt, der – wenn er nicht gekündigt wird – sich automatisch verlängert (vgl. Urteil des BSG vom 04.05.1994 – 11 RAr 55/93 –, USK 9435; Beispiel 6.15).

Eine zunächst im Voraus vertraglich zeitlich begrenzte Entsendung, die nach dem Vertrag für einen weiteren begrenzten Zeitraum fortgesetzt werden kann, gilt grundsätzlich auch für die Verlängerungszeit als im Voraus zeitlich begrenzt (Beispiel 6.16).

3.3 Entsendung im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung

Eine Entsendung kann auch dann vorliegen, wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer von Deutschland in das Ausland verleiht und hierfür die erforderliche Verleiherlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) hat. Entscheidend ist, dass die organisatorische Eingliederung in das entsendende Verleihunternehmen bestehen bleibt und sich der arbeitsvertragliche Anspruch auf Arbeitsentgelt gegen den entsendenden Arbeitgeber richtet. Das abgeschwächte Weisungsrecht des Verleihers ist unproblematisch, zumal bei der Arbeitnehmerüberlassung das sekundäre Direktionsrecht ohnehin beim Entleiher liegt.

Fehlt die für die Arbeitnehmerüberlassung erforderliche Erlaubnis, ist der Vertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer unwirksam (§ 9 Abs. 1 Nr. 1 AÜG); insoweit liegt aufgrund von § 10 Abs. 1 AÜG keine Entsendung und somit keine Ausstrahlung vor. Wird ein Arbeitnehmer in das Ausland, und zwar in ein auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen begründetes deutsch-ausländisches Gemeinschaftsunternehmen verliehen, an dem der Verleiher beteiligt ist (§ 1 Abs. 3 Nr. 3 AÜG), haben die Regelungen des AÜG keine Bedeutung, sodass auch ohne Erlaubnis eine Entsendung gegeben sein kann. Das AÜG hat bei der Überlassung von Arbeitnehmern innerhalb von Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes ebenfalls keine Bedeutung (§ 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG).

Wird ein Arbeitnehmer von einem in Deutschland zur Arbeitnehmerüberlassung berechtigten Unternehmen (Verleiher) zu einem in Deutschland ansässigen Unternehmen (Entleiher) verliehen, um von diesem zeitlich begrenzt im Ausland eingesetzt zu werden, kann unter den im ersten Absatz beschriebenen Voraussetzungen eine Entsendung in Betracht kommen.

3.4 Beendigung der Ausstrahlung

Eine Entsendung im Sinne der Austrahlung wird durch Ablauf der zeitlichen Begrenzung oder endgültiger Rückkehr nach Deutschland beendet. Von einer Beendigung ist ferner regelmäßig auszugehen, wenn

- der ausländische Beschäftigungsort derselbe bleibt, aber der in Deutschland ansässige Arbeitgeber gewechselt wird (Beispiel 6.17 – Arbeitnehmer U; vgl. Abschnitt 3.4.1) oder
- der Arbeitgeber derselbe bleibt, jedoch der Beschäftigungsort vorübergehend vom Ausland nach Deutschland verlegt wird (Abschnitt 3.4.2) oder
- eine im Voraus befristete Entsendung in eine unbefristete Auslandsbeschäftigung umgewandelt wird.

3.4.1 Wechsel des Arbeitgebers

Erfolgt ein Wechsel des Arbeitgebers lediglich dadurch, dass das Unternehmen des bisherigen Arbeitgebers durch ein anderes Unternehmen übernommen wird, ist dieser Wechsel unbeachtlich. Dies gilt insbesondere in den Fällen eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB. Es handelt sich um eine einheitliche Entsendung (Beispiel 6.17 – Arbeitnehmer U).

3.4.2 Unterbrechung der Entsendung

Ein für die Dauer von höchstens zwei Monaten vorübergehender Aufenthalt in Deutschland während der Entsendung, etwa aus Urlaubsgründen, zur Berichterstattung, zur Unterrichtung über neue Techniken, Geschäftsgrundsätze usw., - im Unterschied zur vorübergehenden Verlegung des Beschäftigungsortes - unterbricht die Entsendung nicht. In diesem Fall ist von einer einheitlichen Entsendung auszugehen. Geht der vorübergehende Aufenthalt in Deutschland über den Zeitraum von zwei Monaten hinaus, endet die Entsendung mit der Rückkehr nach Deutschland. Bei der Fortsetzung der Beschäftigung im Ausland ist zu prüfen, ob es sich um eine neue Entsendung im Sinne der Ausstrahlung handelt (Beispiel 6.18 – Arbeitnehmer X).

3.5 Beschäftigungsort

Bei einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung gelten nach § 9 Abs. 6 Satz 1 SGB IV der bisherige Beschäftigungsort und mithin die an diesen Beschäftigungsort geknüpften Rechtsfolgen, insbesondere bei Anwendung der maßgebenden Rechenwerte (z. B. Beitragsbemessungsgrenzen), als fortbestehend. Durch § 9 Abs. 6 Satz 2 SGB IV wird der Beschäftigungsort für die Fälle fingiert, in denen der Arbeitnehmer vor der Entsendung nicht bereits für das entsendende Unternehmen in Deutschland gearbeitet hat. Danach gilt als Beschäftigungsort der Ort, an dem der Betrieb, von dem der Arbeitnehmer entsandt wird, seinen Sitz hat. Bei Entsendungen im Rahmen von Jugendfreiwilligendiensten gilt nach § 10 Abs. 1 SGB IV als Beschäftigungsort der Ort, an dem der Träger des Jugendfreiwilligendienstes seinen Sitz hat.

3.6 Doppelversicherung

Bei einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung treten die sich aus § 4 Abs. 1 SGB IV ergebenden Rechtsfolgen (Fortgelten der deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung) unabhängig davon ein, ob Versicherungspflicht in der Sozialversicherung des Staates, in den der Arbeitnehmer entsandt wird, besteht; insofern kann eine „doppelte Absicherung“ nicht ausgeschlossen werden. Fehlt eine soziale Absicherung in dem Staat, in den der Arbeitnehmer entsendet wird, führt dies nicht dazu, dass allein aus diesem Grund eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung anzunehmen ist.

3.7 Prüfung der Voraussetzungen einer Entsendung

Ob die Voraussetzungen einer Entsendung vorliegen, hat der Arbeitgeber im Rahmen seiner ihm obliegenden Melde- und Beitragspflichten vor Aufnahme der Beschäftigung im Ausland zu prüfen. Er kann, insbesondere in Zweifelsfällen, von der zuständigen Einzugsstelle verlangen, dass diese eine Feststellung darüber trifft, ob im Einzelfall eine Versicherungspflicht im Rahmen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt oder nicht. Für eine entsprechende Anfrage kann ein Antrag gemäß dem als Anlage 2 beiliegenden Muster verwendet werden. Eine generelle Anfrage zur Feststellung der Voraussetzungen einer Entsendung für jeden entsandten Arbeitnehmer, also auch in unzweifelhaften Fällen oder Sachverhalten, die häufiger vorkommen und keine Besonderheiten aufweisen, wird nicht empfohlen.

Zuständige Einzugsstelle ist grundsätzlich die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer krankenversichert ist; bei Arbeitnehmern, die nicht gesetzlich krankenversichert sind, ist die Krankenkasse die zuständige Einzugsstelle, an die die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung gezahlt werden oder zu zahlen wären. Der Einzug der Unfallversicherungsbeiträge erfolgt durch den zuständigen Unfallversicherungsträger.

Bei einer Entsendung ins vertragslose Ausland wird keine Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit – so wie sie beispielsweise bei Entsendungen innerhalb der EU, des EWR oder der Schweiz in Form der A1-Bescheinigung Verwendung findet – ausgestellt, da eine solche Bescheinigung für die Beurteilung der Sozialversicherungspflicht im anderen Staat keine Bedeutung hätte. In diesen Fällen kann – trotz Fortgeltung der deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht des Arbeitnehmers in den einzelnen Versicherungszweigen unter den Voraussetzungen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 Abs. 1 SGB IV – wie unter Abschnitt 3.7 beschrieben unter Umständen auch eine Versicherungspflicht im Beschäftigungsstaat eintreten und insofern zu einer „doppelten Absicherung“ führen.

4 Entsendung im Sinne der Einstrahlung

Ein Arbeitnehmer unterliegt bei einer vorübergehenden Beschäftigung in Deutschland nach der Einstrahlungsregelung des § 5 Abs. 1 SGB IV nicht den Vorschriften über die deutsche Sozialversicherung,

- wenn es sich um eine Entsendung im Rahmen eines im Ausland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses handelt und
- die Dauer der Beschäftigung in Deutschland im Voraus zeitlich begrenzt ist.

Ist eine dieser Voraussetzungen nicht erfüllt, liegt keine Entsendung im Sinne der Einstrahlung vor.

Eine Entsendung im Sinne der Einstrahlung liegt vor, wenn sich ein Arbeitnehmer auf Weisung seines im Ausland ansässigen Arbeitgebers vom Ausland nach Deutschland begibt, um hier eine im Voraus zeitlich begrenzte Beschäftigung für diesen Arbeitgeber auszuüben. Die Einstrahlung ist somit das Gegenstück zur Ausstrahlung (Beispiel 6.19 – Arbeitnehmer Y). Die Ausführungen zu den Abschnitten 3.1 bis 3.4 sowie 3.6 und 3.7 gelten entsprechend.

Hinsichtlich der Ausführungen in Abschnitt 3.3 (Entsendung im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung) 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 im Sinne der Einstrahlung nach Deutschland vor.

Soweit im Zweifelsfall von der zuständigen Einzugsstelle eine Feststellung über das Vorliegen einer Entsendung im Sinne der Einstrahlung vom Arbeitgeber im Entsendestaat oder dem Betrieb in Deutschland verlangt wird, kann hierfür ein Antrag gemäß dem als Anlage 3 beiliegenden Muster verwendet werden. Zuständige Einzugsstelle ist grundsätzlich die Krankenkasse, die im Falle einer Versicherungspflicht in der Krankenversicherung wählbar wäre. Der Einzug der Unfallversicherungsbeiträge erfolgt durch den zuständigen Unfallversicherungsträger.

5 Entsendung auf Seeschiffe unter fremder Flagge

5.1 Grundsatz

Die Regelungen über die Ausstrahlung gelten ohne Einschränkung auch für die auf Seeschiffe unter fremder Flagge entsandten Personen. Die Ausführungen zu 2 bis 3.7 gelten entsprechend.

5.2 Besonderheiten

In der Seefahrt ist eine Beschäftigung in der Regel bereits aufgrund ihrer Besonderheiten zeitlich befristet, z. B. bei Beschäftigung für die Dauer einer Reise, bei Urlaubsvertretung, bei Charter eines Schiffes oder bei befristeter Ausflaggung des Schiffes.

Eine Entsendung liegt auch vor, wenn die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber nacheinander auf verschiedenen Schiffen ausgeübt wird.

Einer Entsendung steht nicht entgegen, dass das Heuerverhältnis eigens für die Beschäftigung begründet wird, und zwar auch bei Anmusterung im Ausland.

5.3 Beschäftigung auf Schiffen unter fremder Flagge

Ob eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt, hängt im Wesentlichen davon ab, ob das Schiff, auf dem die Beschäftigung ausgeübt wird, unter fremder Flagge im deutschen Seeschiffsregister eingetragen ist.

Werden Seeleute auf Schiffe entsandt, die in einem ausländischen Seeschiffsregister eingetragen und z. B. von einem Unternehmen mit Sitz in Deutschland aus dem Ausland „bareboat“ gechartert sind, tritt eine Versicherung nach der Ausstrahlungsregelung gewöhnlich nur bei befristeten Heuerverhältnissen ein. Seeleute, die unbefristet ausschließlich auf solchen Schiffen beschäftigt werden, erfüllen nicht die Voraussetzungen einer Entsendung und sind demzufolge nicht nach der Ausstrahlungsregelung versichert.

Hat ein Arbeitgeber jedoch sowohl im deutschen als auch im ausländischen Seeschiffsregister eingetragene Schiffe unter deutscher oder fremder Flagge im Einsatz und schließt der Heuervertrag einen wechselnden Einsatz nicht aus, liegt auch bei einer Beschäftigung auf einem Schiff unter fremder Flagge Versicherung nach der Ausstrahlungsregelung vor.

5.3.1 Beschäftigung auf ausgeflaggten deutschen Schiffen

Werden Seeleute auf Schiffe entsandt, die im deutschen Seeschiffsregister eingetragen sind, jedoch nach § 7 Flaggenrechtsgesetz mit Genehmigung des Bundesamtes für Seeschifffahrt und Hydrographie für bestimmte Zeit an Stelle der deutschen Flagge eine andere Nationalflagge führen, besteht grundsätzlich Versicherungspflicht nach der Ausstrahlungsregelung, wenn diese Seeleute ungeachtet der Nationalität ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland haben und bei Beschäftigungsaufnahme davon auszugehen ist, dass sie nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder der Ausflaggung wieder nach Deutschland zurückkehren.

5.3.2 Beschäftigung auf Schiffen unter der Flagge eines Staates, in dem die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts bzw. eines Abkommensstaates gelten

Eine Entsendung kann grundsätzlich auch bei einer im Voraus zeitlich befristeten Beschäftigung auf einem Schiff vorliegen, das unter der Flagge eines Staates fährt, in dem die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts gelten, oder mit dem ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen wurde. In diesen Fällen sind vorrangig die besonderen Bestimmungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts zu beachten.

5.4 Beschäftigungsort von Seeleuten

Für Seeleute gilt nach § 10 Abs. 3 SGB IV als Beschäftigungsort der Heimathafen des Seeschiffes. Ist ein Heimathafen in Deutschland nicht vorhanden, gilt als Beschäftigungsort Hamburg.

6 Beispiele

6.1 Arbeitnehmer A (ägyptischer Staatsangehöriger) hat seinen rechtmäßigem Wohnsitz in Deutschland und wird von seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber nach Irland entsandt. Für ihn gilt aufgrund der Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 als Drittstaatsangehöriger die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 (2.1.2 Buchst. a). Daher ist nach dem europäischen Gemeinschaftsrecht zu beurteilen, ob für ihn für die Dauer der Entsendung nach Irland die deutschen Rechtsvorschriften gelten.
Arbeitnehmer B ist pakistanischer Staatsangehöriger. Er wird von seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber in die Türkei entsandt. Da die Zuständigkeitsregelungen des deutsch-türkischen Abkommens über Soziale Sicherheit ohne Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers gelten, ist diese Regelung gegenüber der Regelung in § 4 SGB IV vorrangig (2.1.2 Buchst. b). Sofern der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Regelungen des Abkommens in der deutschen gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist, bleibt auch die Pflegeversicherung in Deutschland bestehen. Daneben besteht auch Versicherungspflicht in der Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung.

6.2 Arbeitnehmer C ist bei der Firma G beschäftigt und Pflichtmitglied einer deutschen gesetzlichen Krankenkasse. Er wird von seinem Arbeitgeber für elf Monate nach Mexiko entsandt. Er unterliegt nach § 4 SGB IV weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, d.h., die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung bleibt bestehen (3.1).

6.3 Ein in Deutschland ansässiges Unternehmen beschäftigt mehrere Arbeitnehmer in Deutschland. Zwei Arbeitnehmer sollen entsandt werden: Arbeitnehmer D nach Thailand und Arbeitnehmer E nach Tunesien.
Für den Arbeitnehmer D kommt es ausschließlich auf § 4 SGB IV an, weil in Bezug auf Thailand weder über- noch zwischenstaatliches Recht gilt (3.1).
Für den Arbeitnehmer E sind hinsichtlich der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung die Regelungen des deutsch-tunesischen Abkommens über Soziale Sicherheit zu beachten (2.1 und 2.1.1). Für die Arbeitslosenversicherung und die Pflegeversicherung gilt § 4 SGB IV. Besteht aufgrund des Abkommens Krankenversicherungspflicht in Deutschland, zieht diese nach § 20 SGB XI die Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung nach sich, sofern der Wohnsitz oder gewöhnliche Aufenthalt des Arbeitnehmers in Deutschland liegt (§ 3 Nr. 2 SGB IV).

6.4 Arbeitnehmer F, langjähriger Mitarbeiter eines in Deutschland ansässigen Unternehmens, wird sich für neun Monate in Südafrika aufhalten und anschließend wieder für seinen Arbeitgeber in Deutschland arbeiten. Er vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er während der Zeit in Südafrika von dort aus für das Unternehmen arbeitet (Telearbeit). Er unterliegt nach § 4 SGB IV weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften, das heißt, die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung bleibt bestehen (3.1.1).
Arbeitnehmer G, der bisher in Deutschland gewohnt und an einer Hochschule studiert hat, wird ebenfalls für das Unternehmen für neun Monate in Südafrika arbeiten. Allerdings wird er für die Beschäftigung in Südafrika eingestellt. Auch bei ihm handelt es sich um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung, sofern keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass er nach dem Auslandseinsatz nicht nach Deutschland zurückkehrt und seine Beschäftigung bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland fortsetzt (3.1.2).

6.5 Arbeitnehmer H eines in Deutschland ansässigen Unternehmens wird von einer in Paraguay errichteten Arbeitsgemeinschaft, der das in Deutschland ansässige Unternehmen angehört, eingestellt. Das Arbeitsverhältnis zu dem in Deutschland ansässigen Unternehmen besteht ohne Zahlung von Arbeitsentgelt fort (sog. „Rumpfarbeitsverhältnis“). Es handelt sich nicht um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.1.1).

6.6 Für ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland arbeiten in Thailand die Arbeitnehmer I, J, K und L.
Arbeitnehmer I hat schon in Deutschland für das Unternehmen gearbeitet und ist sodann nach Thailand entsandt worden, um dort für zwei Jahre für das deutsche Unternehmen tätig zu sein. Dies ist – wie im Beispiel 6.2 – der Normalfall einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.1).
Arbeitnehmer J war vor der Entsendung in Deutschland bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt. Er ist von seinem neuen Arbeitgeber eigens für die Entsendung nach Thailand eingestellt worden. Auch dies gilt als Entsendung im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses, sofern von einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in Deutschland bei dem entsendenden Unternehmen im Anschluss an die Entsendung auszugehen ist (3.1.2).
Entsprechendes gilt für den Arbeitnehmer K, der zwar in in Deutschland gewohnt, hier aber zuvor lediglich studiert hat und noch nicht als Arbeitnehmer beschäftigt war und eigens für die Beschäftigung in Thailand eingestellt wurde. (3.1.2).
Arbeitnehmer L ist vor einigen Jahren von Deutschland nach Thailand ausgewandert. Er ist nun in Thailand von dem deutschen Unternehmen eingestellt worden, um für dieses Unternehmen in Thailand zu arbeiten. Es handelt sich nicht um eine Entsendung (sog. Ortskraft, 3.1).

6.7 Das Unternehmen X mit Sitz in Deutschland beschäftigt den Arbeitnehmer M in den Vereinigten Arabischen Emiraten (VAE) im Rahmen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung. Die deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht finden für die Zeit der Entsendung weiterhin Anwendung. Im Laufe der Beschäftigung in den VAE erhält der Arbeitnehmer, der mittlerweile auch seinen Wohnort in die VAE verlegt hat, ein Beschäftigungsangebot vom Unternehmen Y und wechselt daraufhin den Arbeitgeber. Die Beschäftigung für den Arbeitgeber Y soll ohne vorgehende Einarbeitungszeit in Deutschland für eine im Voraus begrenzte Zeit in den VAE ausgeübt werden; nach Ablauf dieser Zeit ist eine Weiterbeschäftigung bei dem Unternehmen Y in Deutschland geplant.
Die Voraussetzungen der Entsendung im Sinne der Ausstrahlung hinsichtlich der Beschäftigung für das Unternehmen Y liegen trotz fehlender vorhergehender Beschäftigung in Deutschland und trotz des Wohnsitzes außerhalb Deutschlands im Ausnahmefall vor, da der Arbeitnehmer M unmittelbar vor dieser Beschäftigung den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterlag.
Die Voraussetzungen der Entsendung im Sinne der Ausstrahlung hinsichtlich der Beschäftigung für das Unternehmen Y würden auch dann gegeben sein, wenn in der vorhergehenden Beschäftigung in den VAE für das Unternehmen X die deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht keine Anwendung erfahren hätten; in diesem Fall wäre jedoch der Nachweis einer hinreichenden Beziehung zur deutschen Sozialversicherung erforderlich (3.1.2).

6.8. Ein Beschäftigter der Firma H soll zunächst für acht Monate nach Paraguay und im direkten Anschluss für zehn Monate nach Bolivien entsandt werden. Er unterliegt sowohl während der Entsendung nach Paraguay als auch der Entsendung nach Bolivien nach § 4 SGB IV weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften über die Sozialversicherungspflicht (3.1). Dies gilt selbst dann,

wenn sich der Auslandeinsatz in Bolivien erst am Ende der Entsendung nach Paraguay ergibt und er zwischen den Einsätzen in den beiden Staaten nicht nach Deutschland zurückkehrt.

6.9 Ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland hat den Arbeitnehmer N nach Ägypten und den Arbeitnehmer O nach Paraguay entsandt. Das Arbeitsentgelt für die Arbeitnehmer wird von dem deutschen Unternehmen ausgezahlt und dementsprechend in der Entgeltabrechnung ausgewiesen, jedoch wird für den Arbeitnehmer N gemäß dem deutsch-ägyptischen Abkommen zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung keine Lohnsteuer einbehalten. Diese Unterschiedlichkeit ändert nichts daran, dass sowohl beim Arbeitnehmer N als auch beim Arbeitnehmer O eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt, wenn die Voraussetzungen im Übrigen erfüllt sind (3.1.1).

6.10 Das Unternehmen N mit Sitz in Deutschland stellt den Arbeitnehmer Y an sein Tochterunternehmen P in Saudi-Arabien ab. Der Arbeitnehmer hat neben seinem bestehenden Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen N auch einen befristeten Arbeitsvertrag mit der Tochtergesellschaft P in Saudi-Arabien geschlossen, das Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen N wird aber weiterhin vom Unternehmen N auf ein Konto in Deutschland überwiesen. Der Arbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung ausschließlich für die saudische Tochtergesellschaft und ist in den Betrieb dieses Unternehmens eingegliedert. Daher werden die Personalkosten in voller Höhe mit der saudischen Tochtergesellschaft abgerechnet, die diese bei der Gewinnermittlung als Betriebsausgabe steuerlich geltend macht.
Der Arbeitnehmer Y dient mit seiner Arbeitsleistung insgesamt dem Betriebszweck der Tochtergesellschaft. Ungeachtet der Zahlung des Entgelts durch das Unternehmen N, handelt es sich nicht um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.1.3).

6.11 Abweichend vom Sachverhalt bei 6.10 zahlt das Unternehmen N einen Teil des Arbeitsentgelts zu eigenen Lasten, weil der Arbeitnehmer in Saudi-Arabien auch Arbeiten ausübt, die allein im Interesse des Unternehmens N liegen, und macht diesen Teil in Deutschland steuerlich als Betriebsausgabe geltend.
Trotz der teilweisen Entgeltzahlung durch das Unternehmen N liegt auch hier keine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vor, da auch das in Saudi-Arabien ansässige verbundene Unternehmen Entgelt zahlt. Etwas anderes würde dann gelten, wenn das Unternehmen N den überwiegenden Teil des gesamten Arbeitsentgelts zu eigenen Lasten zahlt und lediglich den nicht überwiegenden Teil des Entgelts an die Tochtergesellschaft in Saudi-Arabien weiterbelastet (3.1.3).

6.12 Abweichend vom Sachverhalt bei 6.10 zahlt das deutsche Unternehmen das Arbeitsentgelt in voller Höhe und macht es auch selbst steuerlich geltend. Außerdem behält das deutsche Unternehmen das Weisungsrecht gegenüber dem Arbeitnehmer – ggf. in einer durch den Auslandseinsatz bedingten gelockerten Form. Der Einsatz bei der Tochtergesellschaft erfolgt auf der Grundlage eines Vertrages, wie er auch zwischen fremden Dritten üblich ist.
In diesem Fall liegt der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses weiterhin bei dem Unternehmen N. Es handelt sich um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.1.3).

6.13 Ein in Deutschland ansässiges Unternehmen entsendet die Arbeitnehmer Q und R im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses nach Pakistan. Die Dauer der Entsendung des Arbeitnehmers Q ist von Anfang an auf drei Jahre begrenzt. Der Arbeitnehmer

R ist zunächst für unbestimmte Zeit entsandt worden, nach einem Jahr stellt sich aber wider Erwarten heraus, dass die Entsendung im nächsten Jahr enden wird.
Die Entsendung des Arbeitnehmers Q ist im Voraus zeitlich begrenzt, deshalb handelt es sich um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.2.1).
Da die zeitliche Begrenzung der Entsendung des Arbeitnehmers R nicht im Voraus bestanden hat, sondern sich erst im Laufe der Entsendung ergab, ist eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung zu verneinen (3.2.1).

6.14 Ein in Deutschland ansässiges Unternehmen hat sich vertraglich verpflichtet, einen Staudamm in Kasachstan innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren zu errichten und entsendet hierfür einen Teil seines gewöhnlich in Deutschland beschäftigten Stammpersonals nach Kasachstan.
Es handelt sich um Auslandseinsätze, die ihrer Art nach zeitlich befristet sind, deshalb handelt es sich insoweit um Ausstrahlungen (3.2.2).

6.15 Arbeitnehmer S wird von seinem Arbeitgeber in Deutschland nach Singapur entsandt. U.a. enthält der Arbeitsvertrag folgende Vereinbarung: „Die Dauer der Zusammenarbeit erstreckt sich vorerst auf 24 Monate ab 01.10.2019 zum Aufbau einer Händlerstruktur und eines technischen Servicenetzes. Der Vertrag über den Einsatz in Singapur verlängert sich automatisch um jeweils ein Jahr, falls nicht sechs Monate vor Ablauf einer der Parteien die Zusammenarbeit kündigt."
Es handelt sich nicht um eine „zeitliche Befristung im Voraus" und damit nicht um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.2.3).

6.16 Arbeitnehmer T wird für zwei Jahre nach Panama entsandt, wobei der Vertrag vorsieht, dass eine Verlängerung der Entsendung für weitere zwei Jahre möglich ist.
Es handelt sich insgesamt um eine im Voraus zeitlich begrenzte Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.2.3).

6.17 Der Arbeitnehmer U arbeitet aufgrund einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 SGB IV in Saudi-Arabien. Er wechselt im Rahmen seiner Beschäftigung den Arbeitgeber, weil sein Arbeitgeber von einem anderen in Deutschland ansässigen Unternehmen übernommen worden ist.
Für den Arbeitnehmer U ändert sich durch den Wechsel des Arbeitgebers (Betriebsübergang nach § 613a BGB) an der Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nichts (3.4.1).

6.18 Arbeitnehmer W ist von seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber nach Costa Rica, Arbeitnehmer X nach Panama entsandt worden.
Die Entsendung des Arbeitnehmers W ist zeitlich nicht begrenzt; der Arbeitnehmer kehrt aber gelegentlich zum Urlaub oder zur Berichterstattung für kurze Zeit nach Deutschland zurück. Die Aufenthalte in Deutschland führen nicht dazu, dass es sich um eine zeitliche Begrenzung der Auslandstätigkeit handelt. Da es sich um eine unbefristete Entsendung handelt, liegt eine Ausstrahlung nach § 4 SGB IV nicht vor (3.2 und 3.4.2).
Arbeitnehmer X ist vertraglich verpflichtet, jeweils nach drei Jahren zur Berichterstattung und zur Einarbeitung in neue Techniken nach Deutschland für einen Zeitraum von regelmäßig mehr als 2 Monaten zurückzukehren. Diese vorübergehenden Beschäftigungen in Deutschland führen dazu, dass es sich nicht um eine einheitliche Entsendung, sondern jeweils um befristete Entsendungen im Sinne der Ausstrahlung handelt (3.4.2).

6.19 Die Arbeitnehmer Y und Z werden von einem Unternehmen in Kasachstan zeitlich befristet nach Deutschland entsandt. Der Arbeitnehmer Y ist weiter für das kasachische Unternehmen beschäftigt und erhält sein Arbeitsentgelt von ihm. Ein Teil des Arbeitsentgelts wird von dem deutschen Unternehmen, bei dem der Arbeitseinsatz erfolgt, für Rechnung des kasachischen Unternehmens ausgezahlt. Der Arbeitnehmer Z wird von der in Deutschland ansässigen, rechtlich selbstständigen Tochtergesellschaft des kasachischen Unternehmens beschäftigt und erhält sein Arbeitsentgelt in vollem Umfang von ihr. Das Arbeitsentgelt für den Arbeitnehmer Z wird von der Tochtergesellschaft in Deutschland steuerlich als Betriebsausgabe geltend gemacht.
Beim Arbeitnehmer Y handelt es sich bei der "Lohnzahlung" durch das Unternehmen in Deutschland nur um einen finanztechnischen Vorgang (z. B. auf der Grundlage eines sog. Zahlstellenfunktionsvertrags). Deshalb kann selbst dann, wenn das gezahlte Teilarbeitsentgelt in der Entgeltabrechnung des deutschen Unternehmens wie für eigene Beschäftige ausgewiesen wird, daraus nicht auf ein Arbeitsverhältnis zum Unternehmen in Deutschland geschlossen werden (4 in Verb. mit 3.1.1).
Beim Arbeitnehmer Z liegt der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses bei der Tochtergesellschaft in Deutschland, sodass keine sozialversicherungsrechtliche Entsendung im Sinne der Einstrahlung vorliegt. Er unterliegt daher dem deutschen Sozialversicherungsrecht (4 in Verb. mit 3.1.1).

6.20 Arbeitnehmer Za wird von seinem Arbeitgeber in Japan (Muttergesellschaft) im Voraus befristet für 2 Jahre zu einer Tochtergesellschaft nach Deutschland entsandt. Der Arbeitnehmer ist weiterhin in den Betrieb der Muttergesellschaft eingegliedert; der Anspruch auf Arbeitsentgelt richtet sich gegen die Muttergesellschaft.
Das Vorliegen der Voraussetzungen einer Entsendung ist hinsichtlich der einzelnen Versicherungszweige differenziert zu beurteilen. Für die Renten- und Arbeitslosenversicherung ist das deutsch-japanische Abkommen über soziale Sicherheit zugrunde zu legen (2.1.2 Buchst. b). Für die nicht vom sachlichen Geltungsbereich des deutsch-japanischen Abkommens erfassten Versicherungszweige (Kranken- und Pflegeversicherung sowie Unfallversicherung) gelten die Regelungen über die Entsendung im Sinne der Einstrahlung (§ 5 Abs. 1 SGB IV). Danach unterliegt der Arbeitnehmer Za nicht den Vorschriften über die Versicherungspflicht als Arbeitnehmer in Deutschland, da er im Rahmen eines außerhalb Deutschlands bestehenden Beschäftigungsverhältnisses für eine im Voraus begrenzte Zeit nach Deutschland entsandt wird (4 in Verb. mit 3.1). Umlagen nach dem AAG sowie die Insolvenzgeldumlage sind nicht zu entrichten (2.2).

6.21 Abweichend von Sachverhalt 6.20 zahlt die Tochtergesellschaft in Deutschland auf der Grundlage eines (neben dem mit dem japanischen Mutterunternehmen bestehenden Arbeitsvertrages) zusätzlichen lokalen deutschen Arbeitsvertrages ein zusätzliches Arbeitsentgelt.
Vorausgesetzt der Arbeitnehmer Za ist im Rahmen seiner mit der deutschen Tochtergesellschaft geschlossenen Vereinbarung (Arbeitsvertrag) auch in diesen Betrieb in Deutschland eingliedert, handelt es sich um zwei abgrenzbar voneinander zu beurteilende Beschäftigungsverhältnisse (3.1.3). Für die nicht vom sachlichen Geltungsbereich des deutsch-japanischen Abkommens erfassten Versicherungszweige (Kranken- und Pflegeversicherung sowie Unfallversicherung) gelten die Regelungen über die Entsendung im Sinne der Einstrahlung (§ 5 Abs. 1 SGB IV) lediglich in Bezug auf das mit der entsendenden Muttergesellschaft bestehende Beschäftigungsverhältnis. Für die Beurteilung der Versicherungspflicht aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses mit der Tochtergesellschaft in Deutschland gelten allein die nationalen deutschen Rechtsvorschriften.

6.22 Abweichend von Sachverhalt 6.20 stellt die Tochtergesellschaft in Deutschland dem Arbeitnehmer eine Wohnung sowie einen PKW zur Verfügung, ohne dass hierfür eine arbeitsvertragliche oder sonstige vertragliche Grundlage besteht. Die Kosten für die Überlassung der Sachbezüge werden nicht an die Muttergesellschaft in Japan weiterbelastet.
Allein durch die Überlassung der Wohnung sowie des PKWs wird kein Beschäftigungsverhältnis mit der Tochtergesellschaft in Deutschland begründet. In Bezug auf das mit der entsendenden Muttergesellschaft bestehende Beschäftigungsverhältnis bleibt die Bewertung (siehe Sachverhalt 6.20) unverändert (3.1.3).

Entsendung aus Deutschland

Abkommensstaat	Krankenversicherung	Pflegeversicherung	Rentenversicherung	Unfallversicherung	Arbeitsförderung
Albanien	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. a)	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. a)	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. a)	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. a)
Australien (Ergänzungsabkommen)			X		X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 1 Buchst. a: dt. Recht; Befreiung vom dortigen Recht nicht vereinbart)
Bosnien und Herzegowina	X		X	X	X (Abkommen über Arbeitslosenversicherung)
Brasilien			X	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 8 Buchst. a: dt. Recht sowie Befreiung vom dortigen Recht)
Chile			X		X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 5 Buchst. a: dt. Recht; Befreiung vom dortigen Recht nicht vereinbart)
China			X		X
Indien			X		X (Art. 10 Abs. 1 Abkommen)
Israel	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 5 Buchst. a: nur Mutterschaft)		X	X	
Japan			X		X (Protokoll zum Abkommen, Ziffer 10 Buchst. a: dt. Recht; Befreiung vom dortigen Recht nicht vereinbart)
Kanada a) Quebec			X	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 6 Buchst. a: dt. Recht; Befreiung vom dortigen Recht nicht vereinbart)
b) übrige Provinzen			X		X

X = Abkommen enthält eine Regelung zu diesem Versicherungszweig

Abkommensstaat	Krankenversicherung	Pflegeversicherung	Rentenversicherung	Unfallversicherung	Arbeitsförderung
					(Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 4a: dt. Recht; Befreiung vom dortigen Recht nicht vereinbart)
Korea			X		X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 6 Buchst. a: dt. Recht; Befreiung vom dortigen Recht nicht vereinbart)
Kosovo	X		X	X	X (Abkommen über Arbeitslosenversicherung)
Marokko	X		X	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 4: Befreiung vom dortigen Recht vereinbart; dt. Recht nach § 4 SGB IV)
Moldau	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. a)	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. a)	X	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. a)
Montenegro	X		X	X	X (Abkommen über Arbeitslosenversicherung)
Nordmazedonien	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 5: dt. Recht ; Befreiung vom dortigen Recht nicht vereinbart)	X	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 5: dt. Recht; Befreiung vom dortigen Recht nicht vereinbart)
Philippinen			X		X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 5 Buchst. a)
Serbien	X		X	X	X (Abkommen über Arbeitslosenversicherung)
Türkei	X		X	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7: Befreiung vom dortigen Recht vereinbart; dt. Recht nach § 4 SGB IV)
Tunesien	X		X	X	
Uruguay	X (Protokoll zum Abkommen, Ziffer 6 Buchst. a: dt. Recht sowie Befreiung vom dortigen Recht)	X (Protokoll zum Abkommen, Ziffer 6 Buchst. a: dt. Recht sowie Befreiung vom dortigen Recht)	X	X (Protokoll zum Abkommen, Ziffer 6 Buchst. a: dt. Recht sowie Befreiung vom dortigen Recht)	X (Protokoll zum Abkommen, Ziffer 6 Buchst. a: dt. Recht sowie Befreiung vom dortigen Recht)

X = Abkommen enthält eine Regelung zu diesem Versicherungszweig

Abkommensstaat	Krankenversicherung	Pflegeversicherung	Rentenversicherung	Unfallversicherung	Arbeitsförderung
USA	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 5 Buchst. e: Befreiung von Medicare, Part A)		X		

X = Abkommen enthält eine Regelung zu diesem Versicherungszweig

Einstrahlung nach Deutschland

Abkommensstaat	Krankenversicherung	Pflegeversicherung	Rentenversicherung	Unfallversicherung	Arbeitsförderung
Albanien	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. b)	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. b)	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. b)	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. b)
Australien (Ergänzungsabkommen)			X		X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 1 Buchst. b: dt. Recht nicht anwendbar)
Bosnien und Herzegowina	X		X	X	X (Abkommen über Arbeitslosenversicherung)
Brasilien			X	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 8 Buchst. a: dt. Recht nicht anwendbar)
Chile			X		X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 5 Buchst. a: chilenisches Recht; Befreiung vom dt. Recht wurde nicht vereinbart)
China			X		X
Indien			X		X (Art. 10 Abs. 2 Abkommen: dt. Recht nicht anwendbar)
Israel			X	X	
Japan			X		X (Protokoll zum Abkommen, Ziffer 10 Buchst. b: dt. Recht nicht anwendbar)
Kanada a) Quebec b) übrige Provinzen			X X	X	
Korea			X		X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 6 Buchst. b: koreanisches Recht; Befreiung vom dt. Recht wurde nicht vereinbart)
Kosovo	X		X	X	X (Abkommen über Arbeitslosenversicherung)

X = Abkommen enthält eine Regelung zu diesem Versicherungszweig

Anlage 1 der gemeinsamen Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer vom 18.03.2020

Abkommensstaat	Krankenversicherung	Pflegeversicherung	Rentenversicherung	Unfallversicherung	Arbeitsförderung
Marokko	X		X	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 4: dt. Recht nicht anwendbar)
Moldau	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. b)	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. b)	X	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. b)
Montenegro	X		X	X	X (Abkommen über Arbeitslosenversicherung)
Nordmazedonien	X		X	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 5: mazedonisches Recht; Befreiung vom dt. Recht wurde nicht vereinbart)
Philippinen			X		X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 5 Buchst. b)
Serbien	X		X	X	X (Abkommen über Arbeitslosenversicherung)
Türkei	X		X	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7: dt. Recht nicht anwendbar)
Tunesien	X		X	X	
Uruguay	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 6: uruguayisches Recht; dt. Recht nicht anwendbar)		X		X (Protokoll zum Abkommen, Ziffer 6 Buchst. b: uruguayisches Recht; dt. Recht nicht anwendbar)
USA	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 5 Buchst. e: dt. Recht nicht anwendbar	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 5 Buchst. e: dt. Recht nicht anwendbar	X		

X = Abkommen enthält eine Regelung zu diesem Versicherungszweig

- unbesetzt -

X = Abkommen enthält eine Regelung zu diesem Versicherungszweig

Muster eines Antrags auf Feststellung einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (§ 4 Abs. 1 SGB IV)[1]

1. Angaben zur Person	
1.1 Name.....	1.2 Vorname.....
1.3 Geburtsdatum.....	1.4 deutsche Rentenversicherungsnummer.....
1.5 Adresse im Wohnstaat: Straße und Hausnummer..... Postleitzahl und Ort.....	

2. Angaben zum entsendenden Arbeitgeber in Deutschland		
2.1 Name des Arbeitgebers (Firmenbezeichnung)		
2.2 Straße und Hausnummer ..... Postleitzahl und Ort		
2.3 Ansprechpartner (mit Telefon, Telefax und E-Mail)		
2.4 Betriebsnummer		
2.5 Es handelt sich um ein Unternehmen, das gewerbsmäßig Arbeitnehmer überlässt und die dafür erforderliche Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz besitzt	☐ ja	☐ nein

3. Angaben zur Beschäftigung in Deutschland		
3.1 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist bei uns beschäftigt seit		
3.2 Der Arbeitsvertrag ist für die Dauer der Entsendung ruhend gestellt	☐ ja	☐ nein
3.3 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist während der Entsendung (weiterhin) organisatorisch in unser Unternehmen eingegliedert und unterliegt unserem Direktionsrecht (ggf. in gelockerter Form)	☐ ja	☐ nein
3.4 Der arbeitsrechtliche Entgeltanspruch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers richtet sich auch während der Entsendung ausschließlich gegen unser Unternehmen	☐ ja	☐ nein
Besonderheiten bei Entsendungen ohne vorhergehende Beschäftigung in Deutschland		
3.5 Wird die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zum Zwecke der Entsendung eingestellt, bitte zusätzlich die folgenden Punkte 3.5.1 bis 3.5.3 beantworten:		
3.5.1 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer war vor dem aktuellen Entsendezeitraum bereits in Deutschland beschäftigt oder den Rechtsvorschriften über soziale Sicherung in Deutschland unterstellt Falls ja: von ..... bis	☐ ja	☐ nein
3.5.2 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat seinen Wohnort oder gewöhnlichen Aufenthalt vor dem aktuellen Entsendezeitraum in Deutschland	☐ ja	☐ nein

[1] Für einen Einsatz in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, einem EWR-Staat, der Schweiz sind die Anträge auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung vom Arbeitgeber ausschließlich elektronisch zu übermitteln. Für den Einsatz in einem anderen Staat, mit dem Deutschland ein Abkommen über Soziale Sicherheit geschlossen hat, verwenden Sie bitte den vom GKV-Spitzenverband, DVKA für die jeweiligen Staaten herausgegebenen Fragebogen (Näheres hierzu finden Sie unter: www.dvka.de).

3.5.3 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wird im Anschluss an die Entsendung bei uns in Deutschland weiterbeschäftigt	☐ ja	☐ nein

4. Angaben zur Entsendung

4.1 Voraussichtliche Dauer der Entsendung vom ..... bis .....

4.2 Die Entsendung ist im Voraus befristet Wenn ja: ☐ aufgrund eines Vertrages (z. B. Entsendevertrag) ☐ aufgrund der Eigenart der Tätigkeit (bitte kurze Beschreibung):	☐ ja	☐ nein

4.3 Einsatzstelle im Beschäftigungsstaat (sofern die Beschäftigung an verschiedenen Orten ausgeübt werden soll, bitte die Angaben zu den weiteren Beschäftigungsstellen in einer Anlage angeben)

- Staat/Staaten .....
- Bezeichnung und Anschrift .....

Besonderheiten bei verbundenen Unternehmen

4.4 Handelt es sich um eine Entsendung zu einem verbundenen Unternehmen (z. B. im Rahmen konzerninterner Entsendung), bitte die folgenden Punkte 4.4.1 bis 4.4.3 beantworten:		
4.4.1 Der wirtschaftliche Wert der Arbeit kommt ausschließlich unserem Unternehmen in Deutschland zugute.	☐ ja	☐ nein
4.4.2 Die Lohn- und Gehaltskosten werden (vollständig oder überwiegend) an das aufnehmende Unternehmen im Beschäftigungsstaat weiterbelastet[2]	☐ ja	☐ nein
4.4.3 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat einen (lokalen) weiteren Arbeitsvertrag mit dem aufnehmenden Unternehmen im Beschäftigungsstaat geschlossen Wenn ja: ☐ Aufgrund des weiteren Arbeitsvertrages besteht ein Entgeltanspruch gegen das aufnehmende Unternehmen ☐ Der weitere Arbeitsvertrag dient vordergründig dem Zweck, ein Arbeitsvisum zu erhalten.	☐ ja	☐ nein

5. Erklärung des Arbeitgebers

Wir erklären als Arbeitgeber der/des entsandten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers ausdrücklich, dass alle Angaben den tatsächlichen Verhältnissen entsprechen. Uns ist bekannt, dass sowohl in Deutschland als auch im Beschäftigungsstaat von den zuständigen Stellen Kontrollen durchgeführt werden können und - auch irrtümlich - falsche Angaben in diesem Fragebogen zum Verlust des inländischen Versicherungsschutzes der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers führen können. Dies gilt auch für zurückliegende Zeiträume. Wir verpflichten uns, die im Anschriftenfeld dieses Antrags genannte Stelle umgehend zu informieren, sobald eine wesentliche Änderung (z. B. Abbruch, Verlängerung) eintritt. Die Verpflichtung des Arbeitgebers gemäß § 17 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) zur Kostenübernahme von Leistungen im Krankheitsfalle ist uns bekannt.

Stempel des Arbeitgebers bzw. des Bevollmächtigten	
.....	.....
Ort und Datum	Unterschrift

Die Erhebung dieser Angaben ist zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben des zuständigen Versicherungsträgers erforderlich. Die Daten werden erfasst und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwendet.

[2] Für die Beurteilung einer Entsendung nach § 4 Abs. 1 SGB IV ist eine Weiterbelastung der Gehaltskosten bei einer konzerninternen Versetzung von **weniger als zwei Monaten** jedoch unschädlich.

Muster eines Antrags auf Feststellung einer Entsendung im Sinne der Einstrahlung (§ 5 Abs. 1 SGB IV)

1. Angaben zur Person	
1.1 Name.....	1.2 Vorname.....
1.3 Geburtsdatum.....	1.4 deutsche Rentenversicherungsnummer.....
1.5 Adresse im Wohnstaat: Straße und Hausnummer..... Postleitzahl und Ort……..	

2. Angaben zum entsendenden Arbeitgeber
2.1 Name des Arbeitgebers (Firmenbezeichnung) …….....
2.2 Anschrift ……

3. Angaben zum aufnehmenden Arbeitgeber bzw. Betrieb in Deutschland
3.1 Name des Arbeitgebers (Firmenbezeichnung) …….....
3.2 Anschrift ……
3.3 Ansprechpartner (mit Telefon, Telefax und E-Mail) ……
3.4 Betriebsnummer .....

4. Angaben zur Beschäftigung im Entsendestaat		
4.1 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist im Entsendestaat beschäftigt seit		
4.2 Der Arbeitsvertrag ist für die Dauer der Entsendung ruhend gestellt	☐ ja	☐ nein
4.3 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist während der Entsendung (weiterhin) organisatorisch in den Betrieb des entsendenden Unternehmens eingegliedert und unterliegt dessen Direktionsrecht (ggf. in gelockerter Form)	☐ ja	☐ nein
4.4 Der arbeitsrechtliche Entgeltanspruch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers richtet sich auch während der Entsendung ausschließlich gegen das entsendende Unternehmen	☐ ja	☐ nein
Besonderheiten bei Entsendungen ohne vorhergehende Beschäftigung im Entsendestaat		
4.5 Wird die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zum Zwecke der Entsendung eingestellt, bitte zusätzlich die beiden folgenden Punkte 4.5.1 und 4.5.2 beantworten:		
4.5.1 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer war vor dem aktuellen Entsendezeitraum bereits in Deutschland eingesetzt Falls ja: von …… bis ……	☐ ja	☐ nein
4.5.2 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wird im Anschluss an die Entsendung durch den Arbeitgeber im Entsendestaat weiterbeschäftigt	☐ ja	☐ nein

5. Angaben zur Entsendung

5.1 Voraussichtliche Dauer der Entsendung vom ..... bis		
5.2 Die Entsendung ist im Voraus befristet Wenn ja: ☐ aufgrund eines Vertrages (z. B. Entsendevertrag) ☐ aufgrund der Eigenart der Tätigkeit (bitte kurze Beschreibung): ……	☐ ja	☐ nein
5.3 Einsatzstelle in Deutschland (sofern die Beschäftigung an verschiedenen Orten ausgeübt werden soll, bitte die Angaben zu den weiteren Beschäftigungsstellen in einer Anlage angeben) - Bezeichnung und Anschrift		

Besonderheiten bei verbundenen Unternehmen

5.4 Handelt es sich um eine Entsendung zu einem verbundenen Unternehmen (z. B. im Rahmen konzerninterner Entsendung), bitte die folgenden Punkte 5.4.1 bis 5.4.3 beantworten:		
5.4.1 Der wirtschaftliche Wert der Arbeit kommt ausschließlich dem entsendenden Unternehmen zugute	☐ ja	☐ nein
5.4.2 Die Lohn- und Gehaltskosten werden (vollständig oder überwiegend) an das aufnehmende Unternehmen in Deutschland weiterbelastet[1]	☐ ja	☐ nein
5.4.3 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat einen weiteren Arbeitsvertrag mit dem aufnehmenden Unternehmen in Deutschland geschlossen Wenn ja: ☐ Aufgrund des weiteren Arbeitsvertrages besteht ein Entgeltanspruch gegen das aufnehmende Unternehmen in Deutschland ☐ Der weitere Arbeitsvertrag dient vordergründig dem Zweck, ein Arbeitsvisum zu erhalten	☐ ja	☐ nein

6. Erklärung des Arbeitgebers

Wir erklären als Arbeitgeber der/des entsandten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers ausdrücklich, dass alle Angaben den tatsächlichen Verhältnissen entsprechen. Uns ist bekannt, dass sowohl in Deutschland als auch im Entsendestaat von den zuständigen Stellen Kontrollen durchgeführt werden können und - auch irrtümlich - falsche Angaben in diesem Fragebogen zum Verlust des inländischen Versicherungsschutzes der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers führen können. Dies gilt auch für zurückliegende Zeiträume. Wir verpflichten uns, die im Anschriftenfeld dieses Antrags genannte Stelle umgehend zu informieren, sobald eine wesentliche Änderung (z. B. Abbruch, Verlängerung) eintritt.

Stempel des Arbeitgebers bzw. des Bevollmächtigten	
……	……
Ort und Datum	Unterschrift

Die Erhebung dieser Angaben ist zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben des zuständigen Versicherungsträgers erforderlich. Die Daten werden erfasst und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwendet.

[1] Für die Beurteilung einer Entsendung nach § 5 Abs. 1 SGB IV ist eine Weiterbelastung der Gehaltskosten bei einer konzerninternen Versetzung von **weniger als zwei Monaten** jedoch unschädlich.