Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 25.11.2020

1. Versicherungsrechtliche Beurteilung von befristet für einen Einsatz im Ausland eingestellten Arbeitnehmern

---

Die deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht gelten nach § 4 Abs. 1 SGB IV auch für Personen, die im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Land außerhalb Deutschlands entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist (Entsendung im Sinne der Ausstrahlung).

Eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung liegt dementsprechend dann vor, wenn sich ein Beschäftigter auf Weisung seines Arbeitgebers von Deutschland aus in das (nicht unter die Regelungen des Europäischen Gemeinschaftsrechts oder des bilateralen Abkommensrechts im Bereich der Sozialversicherung fallende) Ausland begibt, um dort für eine begrenzte Zeit eine Beschäftigung für diesen Arbeitgeber auszuüben. 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 (vgl. Abschnitt 3.1 der gemeinsamen Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer vom 18.03.2020).

Eine Vereinbarung über oder eine hinreichend verlässliche Perspektive für eine nach dem Auslandseinsatz sich anschließende Weiterbeschäftigung des entsandten Arbeitnehmers bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland, die zum Zeitpunkt der Entsendung gegeben sein muss, dokumentiert üblicherweise die fortbestehende Inlandsintegration und ist grundsätzlich eine der Voraussetzungen für das Vorliegen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 Abs. 1 SGB IV. Dementsprechend fallen Personen, die im Hinblick auf eine Entsendung eingestellt und direkt mit Beschäftigungsbeginn vorübergehend ins Ausland entsandt werden, ohne eine entsprechende Weiterbeschäftigungsperspektive nicht

unter die vorgenannte Entsenderegelung (vgl. Abschnitt 3.1.2 der gemeinsamen Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer vom 18.03.2020). Gleiches gilt für Personen, die zwar zuvor für den entsendenden Arbeitgeber in Deutschland beschäftigt waren, bei denen eine Weiterbeschäftigung ebenfalls nicht vorgesehen ist, weil ohnehin eine Rückkehr nach Deutschland nicht geplant ist.

Personen, die auf Basis eines in sich geschlossenen Auslandsvertrages für eine befristete Zeit im Ausland beschäftigt werden (unabhängig davon, ob sie ausschließlich für eine Auslandsbeschäftigung eingestellt wurden oder zuvor auf der Grundlage eines Inlandsvertrages für den entsendenden Arbeitgeber im Inland beschäftigt waren), erfüllen ohne entsprechende Weiterbeschäftigungsperspektive beim Arbeitgeber in Deutschland nicht die Voraussetzungen der Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 Abs. 1 SGB IV, selbst wenn dem Auslandseinsatz eine der Vorbereitung des Einsatzes dienende Beschäftigungszeit beim entsendenden Arbeitgeber in Deutschland vorausgeht und nach Beendigung des Auslandseinsatzes eine Rückkehr nach Deutschland geplant ist. Dies gilt auch dann, wenn die Vorbereitungsphase pandemiebedingt gegenwärtig länger andauert als üblich.

Im Rahmen derartiger Arbeitsverhältnisse führt die während des Auslandseinsatzes bedingte zeitweilige Ausübung der Beschäftigung in Deutschland (z. B. im Rahmen einer Dienstreise oder wegen pandemiebedingter Rückholung ins Inland) für den Arbeitnehmer nicht zur Versicherungspflicht nach deutschen Rechtsvorschriften, da sie als Entsendung im Sinne der Einstrahlung (§ 5 Abs. 1 SGB IV) zu qualifizieren ist. Eine Entsendung im Sinne der Einstrahlung liegt vor, wenn Personen im Rahmen eines im Ausland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses die Beschäftigung für den Arbeitgeber für eine im Voraus begrenzte Zeit in Deutschland ausüben. Diese Voraussetzung ist in der Zeit der vorübergehenden Ausübung der Beschäftigung in Deutschland erfüllt. Dies gilt auch, wenn die Ausübung der Beschäftigung in Deutschland nicht infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist, sondern die zeitliche Begrenzung in der aktuellen Situation auf pandemiebedingte Ein- oder Rückreisebeschränkungen zurückgeht. Der Umstand, dass ein Arbeitgeber nicht im Entsendestaat, sondern in Deutschland ansässig ist bzw. dort seinen Firmensitz hat, schließt die Entsendung im Sinne der Einstrahlung in diesen Fällen nicht aus.

Auch in den Fällen, in denen das befristete Beschäftigungsverhältnis von Personen auf Basis eines in sich geschlossenen Auslandsvertrages mit der vorübergehenden Ausübung der Beschäftigung in Deutschland beginnt (z. B. zur Vorbereitung auf den Auslandseinsatz), ist von

einer die Versicherungspflicht nach deutschen Rechtsvorschriften ausschließenden Entsendung im Sinne der Einstrahlung auszugehen, wenn die Ausübung der Beschäftigung in Deutschland infolge ihrer Eigenart oder vertraglich im Voraus begrenzt ist oder die zeitliche Begrenzung in der aktuellen Situation auf pandemiebedingte Einreisebeschränkungen zurückgeht.

Nach den Grundsätzen dieses Besprechungsergebnisses ist spätestens vom 01.01.2021 an für alle nach dem 31.12.2020 beginnenden Arbeitsverhältnisse zu verfahren. Sofern bislang bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung anders verfahren wurde, behält es dabei aus Vertrauensschutzgründen sein Bewenden.

- unbesetzt -