

Ausland und Entsendung

André Fasel
4. Februar 2020

Referent



André Fasel
Diplom Verwaltungswirt

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

Inhaltsverzeichnis

Allgemeines	4
Nachschlagewerke	8
Sozialversicherung	11
Homeoffice und Telearbeit	14
Grenzgänger	17
Ausstrahlung	22
Mitgliedstaaten – A1	26
Brexit	29
A1	35
A1 – maschineller Antrag	37
A1 – Zuständigkeit DVKA	40
Abkommen	42
Vertragloses Ausland	47
Einstrahlung	51
Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer	57



1.

Allgemeines

Allgemeines

- Die Suche nach Fachkräften auf dem internationalen Arbeitsmarkt ist mittlerweile gängige Praxis vieler Unternehmen. Aber auch das kooperative Handeln mit Vertragspartnern im Ausland und der Austausch von Arbeitnehmern gehört in vielen Bereichen zum täglichen Geschäft.
- Im Laufe der Zeit kam es hierbei immer wieder zu Änderungen, so hat der Brexit aber auch die elektronische Beantragung und Ausstellung der A1-Bescheinigung Auswirkungen auf die tägliche Arbeit.

Allgemeines Begriffe



Allgemeines

Unterscheidung nach Staaten





2.

Nachschlagewerke

Nachschlagewerke

- international auf dem Gebiet des europäischen Rechts

Verordnung (EG) Nr. 883/2004

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



Nachschlagewerke

TITEL II

BESTIMMUNG DES ANWENDBAREN RECHTS

Artikel 11

Allgemeine Regelung

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





3.

Sozialversicherung

Sozialversicherung

Territorialprinzip

Territorialprinzip

Wird eine Tätigkeit in Deutschland ausgeübt,
ist grundsätzlich das deutsche Sozialversicherungsrecht
anzuwenden.



Beschäftigungsort

Sozialversicherung

Beschäftigungsort

**Nationalität des
Arbeitnehmers**

**Firmensitz
(des Konzerns)**

Wohnort im Ausland

**(vorübergehender)
Wohnort in Deutschland**

Sozialversicherung

Homeoffice- bzw. Telearbeitsplätzen

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

Sozialversicherung

Homeoffice- bzw. Telearbeitsplätzen

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

Sozialversicherung

Homeoffice- bzw. Telearbeitsplätzen

- Die Bewertung, welcher Ort bei Heimarbeit als Beschäftigungsort gilt, ist – entsprechend der Vorgaben des § 9 SGB IV – grundsätzlich danach auszurichten, wo die Beschäftigung überwiegend ausgeübt wird.
- Dies gilt insbesondere bei gemischten Tätigkeiten, in denen sowohl Heimarbeit gemacht wird, jedoch auch regelmäßig die Arbeitsstätte des Arbeitgebers aufgesucht wird.

Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV) - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung

§9

(1) ...

(2) ...

(3) Sind Personen bei einem Arbeitgeber an mehreren festen Arbeitsstätten beschäftigt, gilt als Beschäftigungsort die Arbeitsstätte, in der sie überwiegend beschäftigt sind.



4.

Grenzgänger

Grenzgänger

Grenzgänger



Grenzgänger

Die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit bestimmt den Begriff des Grenzgängers wie folgt:

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



Grenzgänger

Die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen richten sich für Arbeitnehmer nach dem Beschäftigungsort.

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

Grenzgänger

Leistungsansprüche im Krankheitsfall

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



5.

Ausstrahlung

Ausstrahlung



Ausstrahlung

§ 4 SGB IV

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

§ 6 SGB IV

Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts bleiben unberührt.

Ausstrahlung

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

Ausstrahlung

Mitgliedstaaten – A1

Die Verordnung (EG) 883/04 und Durchführungsverordnung (EG) 987/2009 ist

- gültig seit 1. Mai 2010.
- auf alle vier Sozialversicherungszweige anzuwenden.
- gültig für Staatsangehörige der 28 Staaten der Europäischen Union (EU), des europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) und der Schweiz sowie für Staatenlose und Flüchtlinge, die in einem Mitgliedstaat wohnen.

Ausstrahlung

Mitgliedstaaten – A1

Mitglieder der Europäischen Union (EU)

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

* siehe Folien Brexit

Ausstrahlung

Mitgliedstaaten – A1

Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR-Staaten)

Island

Liechtenstein

Norwegen

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

Schweiz

Ausstrahlung

Brexit

- Das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland (Vereinigtes Königreich) hat am 29. März 2017 offiziell den Austritt aus der EU erklärt.
- Inzwischen wurden vom Vereinigten Königreich mehrere Verlängerungen der Austrittsfrist beantragt. Der Europäische Rat hat im Einvernehmen mit dem Vereinigten Königreich beschlossen, die Austrittsfrist zu verlängern, um eine Ratifizierung des Austrittsabkommens zu ermöglichen. Diese Verlängerung sollte nur so lange wie nötig dauern und keinesfalls über den 31. Januar 2020 hinausgehen.

Ausstrahlung

Brexit

Variante 1: Austrittsabkommen

- Das Austrittsabkommen ist das nach dem EU-Vertrag vorgesehene Abkommen zwischen dem Austrittskandidaten und der EU.
- Es enthält die Bedingungen der Trennung und Regelungen für eine Übergangsphase. In dieser Übergangsphase sollen die zukünftigen Beziehungen ausgehandelt werden. Das zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich ausgehandelte Austrittsabkommen sieht eine Übergangsphase **bis zum 31. Dezember 2020** vor, in der die Verordnungen (EG) Nr. 883/2004, (EG) Nr. 987/2009 sowie (EG) Nr. 859/2003 in Verbindung mit der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 weiter Anwendung finden.

Ausstrahlung

Brexit

Variante 1: Austrittsabkommen

- Die 27 Staats- und Regierungschefs der EU haben dem mit dem Vereinigten Königreich ausgehandelten Austrittsabkommen am 25. November 2018 zugestimmt. Für ein Inkrafttreten muss das Austrittsabkommen auch vom Parlament des Vereinigten Königreichs und Europäischen Parlament gebilligt werden.
- Das britische Parlament hat die Zustimmung zum Austrittsabkommen mit der EU in mehreren Abstimmungen verweigert. Es hat nun bis zum aktuell geltenden Austrittstermin Zeit, dem Austrittsabkommen zuzustimmen. Wenn das Vereinigte Königreich und die EU das Austrittsabkommen vor diesem Termin ratifizieren, erfolgt der Austritt am ersten Tag des folgenden Monats. Im Anschluss daran würde das Austrittsabkommen anwendbar sein.

Ausstrahlung

Brexit

Variante 2: Ungeordneter Austritt (No Deal-Brexit)

- Wenn das Vereinigte Königreich dem Austrittsabkommen nicht bis aktuell geltenden Austrittstermin zustimmt, erfolgt der Austritt ohne Austrittsabkommen, das heißt, ohne Regeln für die Trennung und für eine Übergangsphase, bis die künftigen Beziehungen geregelt sind.
- Im diesem Fall könnte möglicherweise das Sozialversicherungsabkommen vom 20. April 1960 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Vereinigten Königreich wieder anzuwenden sein, da ab diesem Zeitpunkt die Verordnungen der EU nicht mehr gelten. Diese Rechtsfrage ist bislang nicht abschließend geklärt.
- Ist das deutsch-britische Sozialversicherungsabkommen nicht anwendbar, so ist das Vereinigte Königreich als „vertragsloses Ausland“ zu betrachten, d. h. als Staat, mit dem kein Sozialversicherungsabkommen besteht.

Ausstrahlung

Brexit

Variante 2: Ungeordneter Austritt (No Deal-Brexit)

- Das deutsch-britische Sozialversicherungsabkommen ist in seinem Anwendungsbereich nicht deckungsgleich mit den bisherigen europäischen Verordnungen.
- So wurden seinerzeit und werden aktuell die Arbeitslosen- und Pflegeversicherung nicht erfasst. Um solche vertraglichen Lücken zu vermeiden, wurde daher ergänzend das *„Gesetz zu Übergangsregelungen im Bereich Arbeit, Bildung, Gesundheit, Soziales und Staatsangehörigkeit nach dem Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union“* erlassen.
- Damit wird im Falle des No Deal-Brexits Rechtssicherheit für die vom Austritt in besonderem Maße betroffenen Personen in Bezug auf den Versicherungsstatus, Ansprüche und Leistungen geschaffen.

Ausstrahlung

Brexit

Variante 2: Ungeordneter Austritt (No Deal-Brexit)

- Parallel zum vorgenannten nationalen Gesetzgebungsverfahren hat die Europäische Kommission am 30. Januar 2019 Notfallmaßnahmen im Bereich der Koordinierung der sozialen Sicherheit vorgelegt (COM(2019) 53 final), die darauf abzielen, die Ansprüche der EU-Bürgerinnen und Bürger zu wahren, die vor dem Austrittsdatum ihr Recht auf Freizügigkeit wahrgenommen haben.
- Hierfür sollen Versicherungs-, Beschäftigungs- und Wohnzeiten berücksichtigt werden, die zurückgelegt wurden, als das Vereinigte Königreich noch Mitglied der EU war.
- Bestimmte Grundsätze der Verordnungen über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit sollen insofern für die betroffenen Personen weiter gelten.

Ausstrahlung

A1

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

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

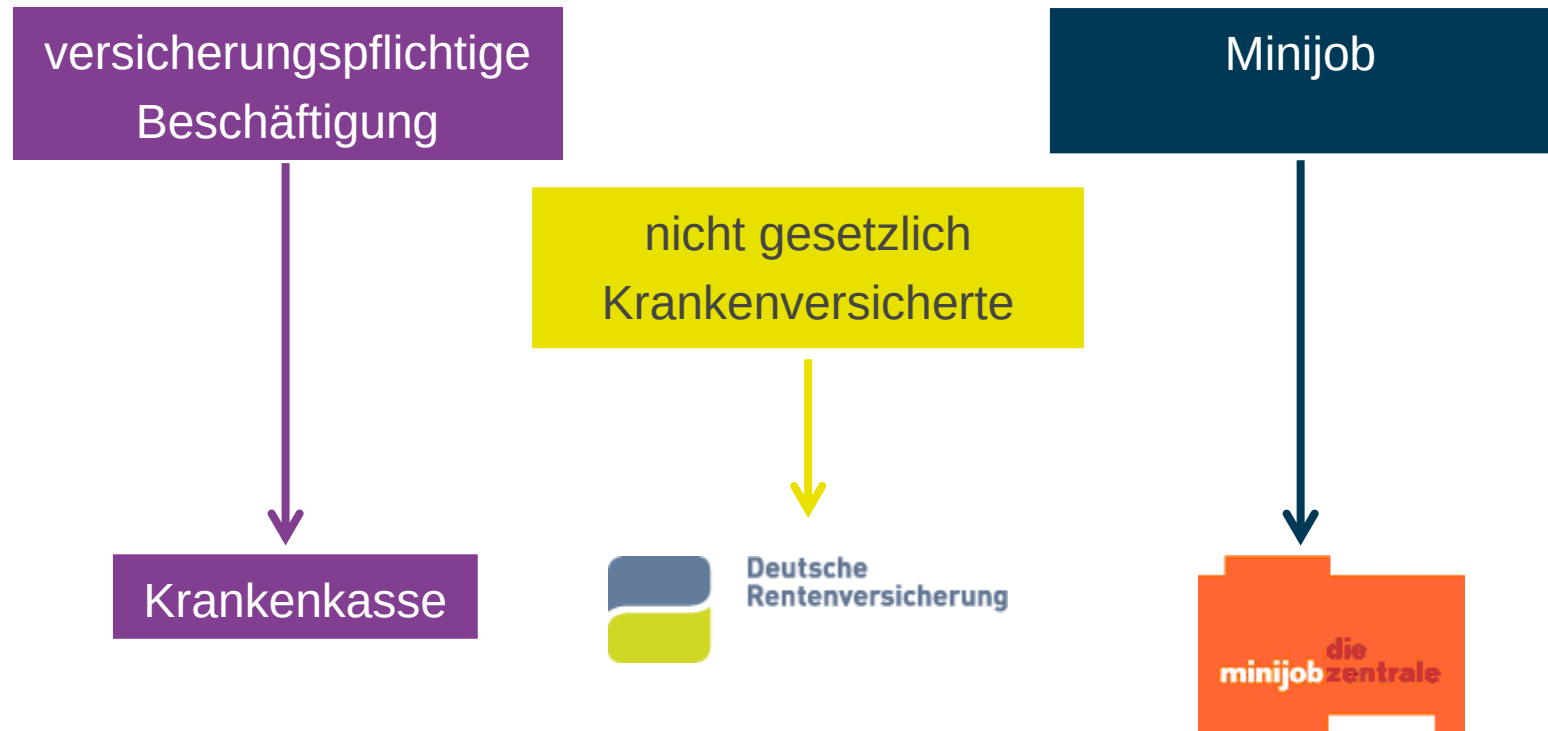
besteht, erfolgt innerhalb Europas einschließlich der ERW-Staaten und der Schweiz durch die international gültige Bescheinigung **A1** (früher E101).

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

Ausstrahlung

A1

- Wer stellt die Bescheinigung A1 aus?



Ausstrahlung

A1 – maschineller Antrag

Antrags- und Bescheinigungsverfahren

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

Leistungsumfang sv.net/* Version 19.0		
Verfahren	sv.net/comfort	sv.net/standard
Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1		
A1 - Antrag Entsendung	X	X
A1 - Antrag Ausnahmevereinbarung	X	X

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

Ausstrahlung

A1 – maschineller Antrag

Neu ab 1. Januar 2020

■ Antragsnachweis

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

Viele Arbeitgeber berichten von verstärkten Prüfungen im EU-Ausland. Arbeitnehmer werden an Flughäfen abgefangen oder die Prüfer lassen sich in Hotels die Gästeliste zeigen und gehen gezielt auf Dienst- und Geschäftsreisende zu. Liegt die A1 nicht vor, drohen empfindliche Verwarnungsgelder.

Ausstrahlung

A1 – maschineller Antrag

Neu ab 1. Januar 2020

- **Beginn und Ende der Entsendung**

maximal 24 Monate

Die Angaben "Beginn der Entsendung" und "Ende der Entsendung" werden im Antrag künftig als verpflichtende Angaben ausgestaltet. Dafür entfällt die Angabe, ob es sich um eine befristete Entsendung handelt.

- **Angaben zum Wohnstaat**

Die Angabe der Wohnanschrift des Arbeitnehmers im Antrag war bisher freiwillig. Da insbesondere von Drittstaatsangehörigen verlangt wird, dass sie einen rechtmäßigen Wohnsitz in einem der Mitgliedstaaten haben, wurde die Angaben zum Wohnstaat künftig verpflichtend. Die Nennung der Anschrift im Beschäftigungsstaat ist weiterhin freiwillig.

Ausstrahlung

A1 – Zuständigkeit DVKA

Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten

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

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

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

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

Dieses bislang papiergebundene Antrags- und Bescheinigungsverfahren wird ab 2021 in das elektronische Verfahren übernommen.

Ausstrahlung

A1 – Zuständigkeit DVKA

- Wird eine Person von ihrem deutschen Arbeitgeber für mehr als 24 Monate in einem anderen A1-Staat eingesetzt, so gelten grundsätzlich die dortigen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.
- Unter bestimmten Umständen kann jedoch im Rahmen einer Ausnahmevereinbarung mit der jeweils zuständigen Stelle im Ausland vereinbart werden, dass für eine vorübergehend dort eingesetzte Person in deren Interesse weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften für länger als 24 Monate gelten.
- Eine solche Ausnahmevereinbarung kann nur im Einvernehmen zwischen den jeweils zuständigen Stellen getroffen werden. Auf deutscher Seite ist die DVKA für den Abschluss von Ausnahmevereinbarungen zuständig.
- GKV-Spitzenverband
DVKA
Postfach 200464
53134 Bonn
Telefax: 0228-9530-601

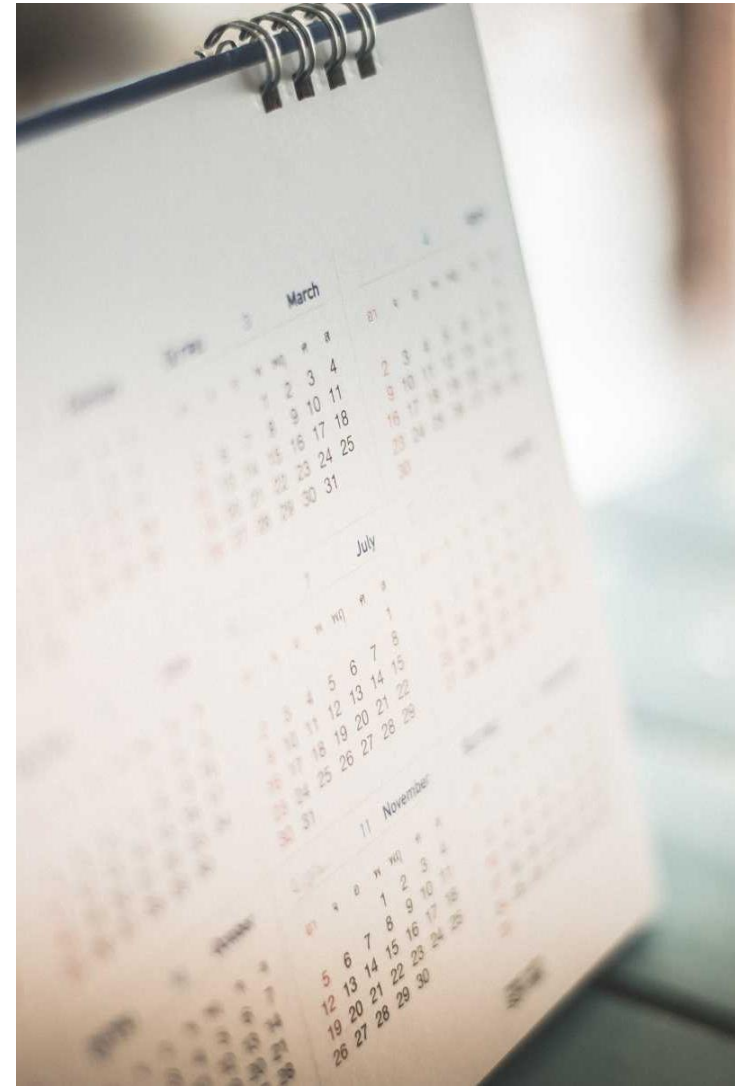
Ausstrahlung

Abkommen

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

Ausstrahlung Abkommen

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



Ausstrahlung Abkommen

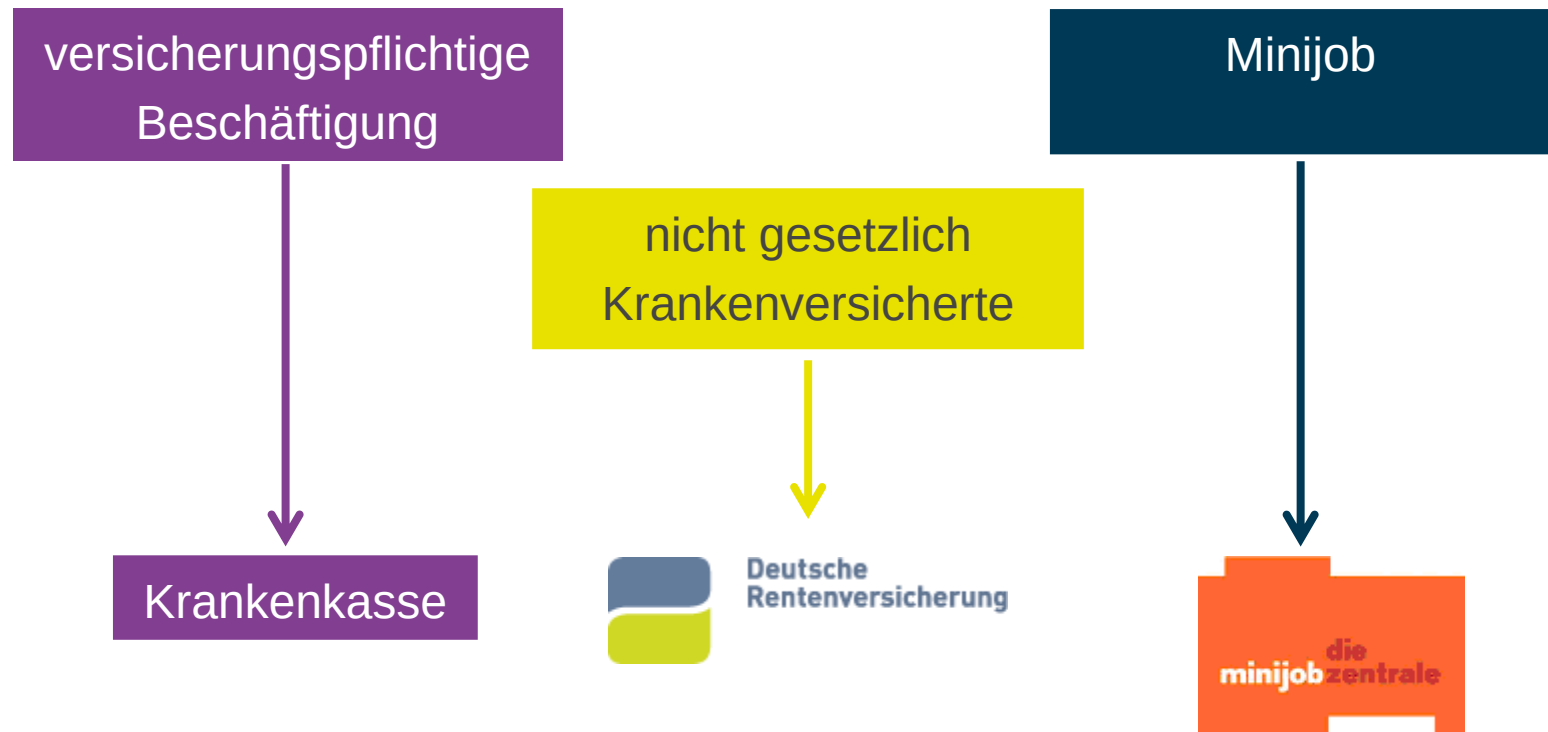
Abkommen- staat	Kranken- versicherung	Pflege- versicherung	Renten- versicherung	Unfall- versicherung	Arbeitslosen- versicherung	Höchstdauer
Australien			X		X	48 Monate
Bosnien und Herzegowina	X		X	X	X	ohne Begrenzung
Brasilien			X	X	X	24 Monate
Chile			X		X	36 Monate
China			X		X	48 Monate
Indien			X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

Ausstrahlung Abkommen

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

Ausstrahlung Abkommen

- Zuständigkeit für die Prüfung der Anwendung eines Sozialversicherungsabkommens:



Ausstrahlung

Vertragloses Ausland

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

Ausstrahlung

Vertragloses Ausland

§ 4 SGB IV

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

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

Ausstrahlung

Vertragloses Ausland

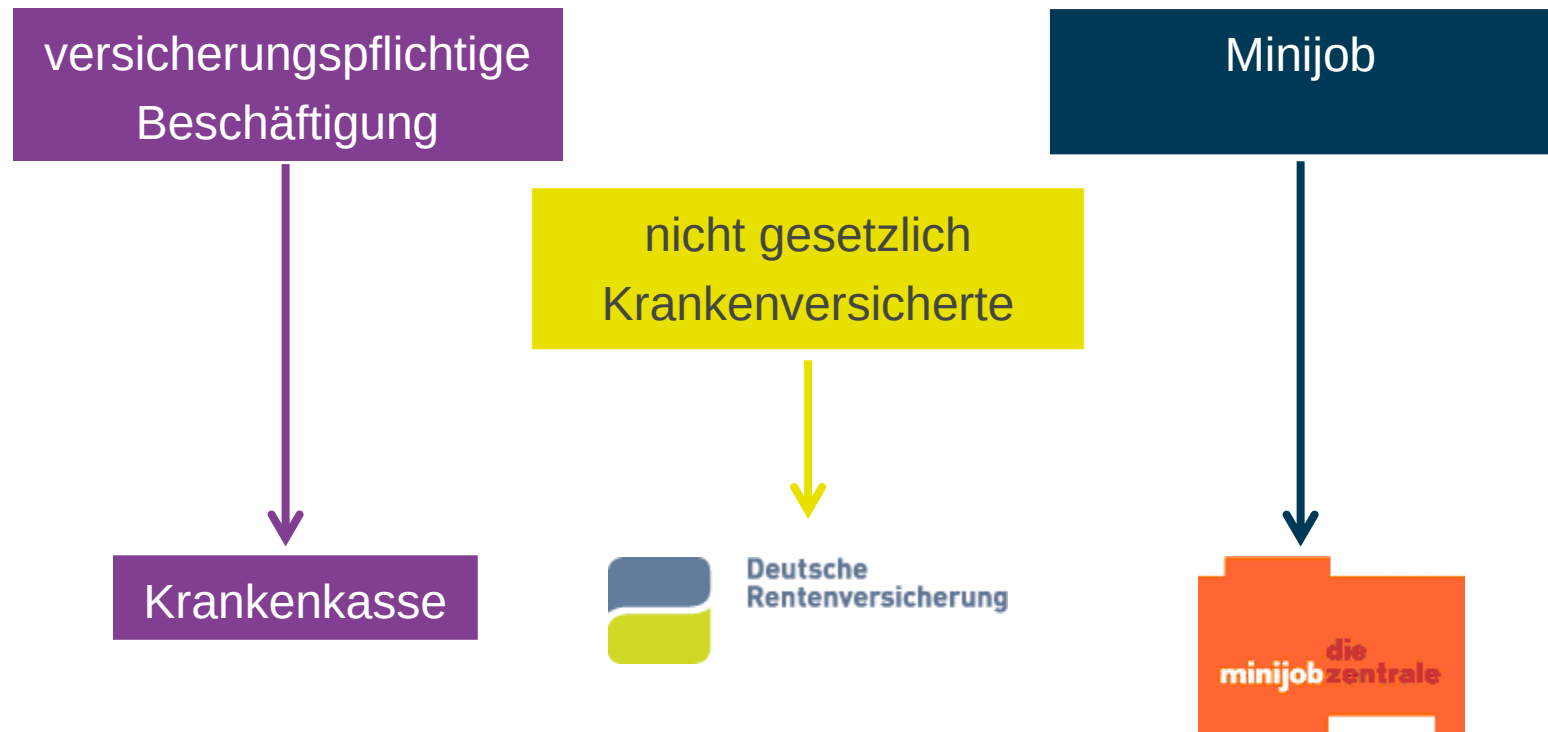
Auch wenn seitens der deutschen Sozialversicherung die Fortgeltung deutschen Sozialversicherungsrechts im Rahmen der Ausstrahlung festgestellt wird, kann es sein, dass

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

Ausstrahlung

Vertragloses Ausland

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





6.

Einstrahlung

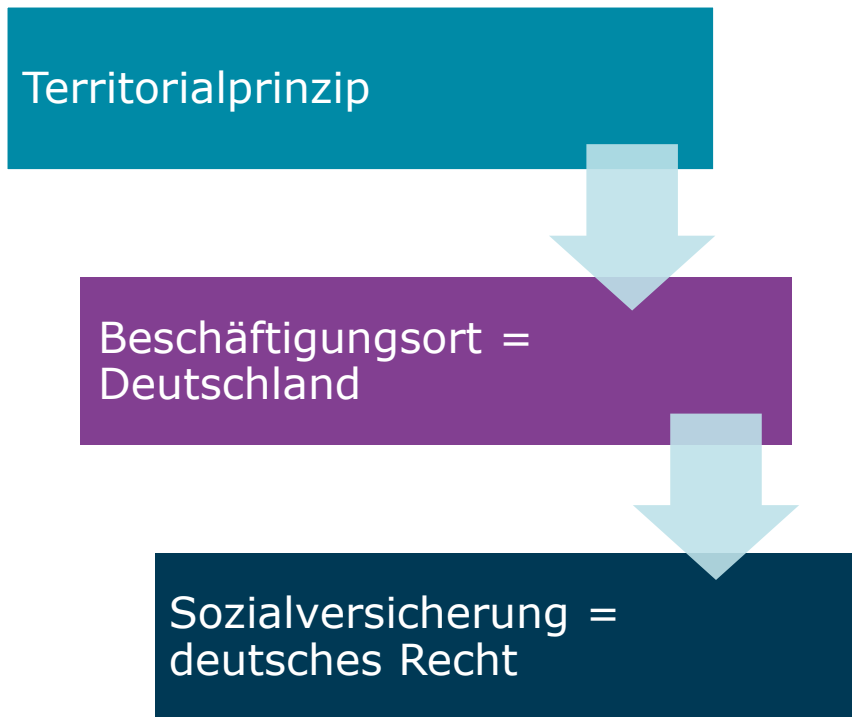
Einstrahlung

Einstrahlung



Einstrahlung

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



Einstrahlung

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

Beschäftigung im Ausland muss (fort-)bestehen

Weisungsrecht des ausländischen Arbeitgebers

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

Entgeltanspruch gegen ausländischen Arbeitgeber

- Entgeltabrechnung wie für ausländischen Mitarbeiter

Einstrahlung

Entsendung nach
ausländischem Recht

kein deutsches Sozialversicherungsrecht

- keine Meldungen, keine Beiträge, aber auch: keine Leistungsansprüche*

* eventuell Leistungsaushilfe einer deutschen Krankenkasse für den ausländischen Krankenversicherungsträger

Einstrahlung

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

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



Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer

Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer

- Die Bundesagentur für Arbeit ist grundsätzlich gesetzlich verpflichtet, eine **Arbeitsmarktprüfung** durchzuführen, wenn ausländische Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer – aus Ländern, die nicht der Europäischen Union oder dem Europäischen Wirtschaftsraum angehören (sog. Drittländer) - beschäftigt werden sollen.
- Wird ein Arbeitnehmer nach Deutschland entsandt, findet die Arbeitsmarktprüfung nicht statt, da in Deutschland selbst kein Beschäftigungsverhältnis begründet wird.
- Im Regelfall besteht die Arbeitsmarktprüfung aus der sogenannten **Vorrangprüfung** und der **Prüfung der Beschäftigungsbedingungen**.
- Ziel der Arbeitsmarktprüfung ist, nachteilige Auswirkungen auf den deutschen Arbeitsmarkt sowie Wettbewerbsverzerrungen durch die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verhindern. Somit wird vor jeder Einstellung einer Arbeitskraft aus einem Drittstaat festgestellt, ob ein inländischer oder europäischer Bewerber zur Verfügung steht.

Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer

Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Ab 1. März 2020

- Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz schafft den Rahmen für eine gezielte und gesteigerte Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten.
- Ziel ist, dass diejenigen Fachkräfte nach Deutschland kommen können, die von Unternehmen vor dem Hintergrund des großen Personalbedarfs und leerer Bewerbermärkte dringend benötigen.
- Hierunter fallen:
 - Hochschulabsolventinnen und -absolventen
 - Personen mit qualifizierter Berufsausbildung.

Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer

Visumspflicht auch für Fachkräfte

- Ein Visum zur Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche wie auch zur Ausbildung oder Beschäftigung selbst setzt immer voraus, dass der Ausländer nachweist, dass er während seines Aufenthalts seinen Lebensunterhalt und gegebenenfalls den seiner mitreisenden Familienangehörigen selbst sichern kann. Zudem müssen Bewerber, die älter als 45 Jahre sind, monatlich mindestens 3.685 Euro verdienen oder eine angemessene Altersvorsorge nachweisen.
- Auch bleiben die Prüfung der Gleichwertigkeit der Qualifikation und die Prüfung der Arbeitsbedingungen grundlegend für den Zugang zum Arbeitsmarkt. Dies ist wichtig, um eine angemessene Bezahlung der neuen Fachkräfte sicherzustellen und ein "Lohndumping" zu verhindern.
- Zuständig für die Visa und die Prüfung sind die zentralen Ausländerbehörden.

Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer

- Angesichts der guten Arbeitsmarktlage in Deutschland wird die Vorrangprüfung für die qualifizierte Beschäftigung von Fachkräften aufgehoben sofern ein Arbeitsvertrag in Deutschland geschlossen wird.
- Sie gilt jedoch weiter für den Zugang zu einer Berufsausbildung.
- Damit muss nicht mehr vor jeder Einstellung einer Fachkraft aus einem Drittstaat festgestellt werden, ob ein inländischer oder europäischer Bewerber zur Verfügung steht.
- Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz wird am 1. März 2020 in Kraft treten.
- Das Gesetz enthält aber zugleich eine Verordnungsermächtigung, wonach bei einer Veränderung der Arbeitsmarktsituation die Vorrangprüfung sehr schnell wieder eingeführt werden kann - beispielsweise in bestimmten Berufen oder in bestimmten Regionen.

Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer

Weitere Neuerungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetzes:

- einheitlicher Fachkräftebegriff, der Hochschulabsolventen und Beschäftigte mit qualifizierter Berufsausbildung
- Wegfall der Begrenzung auf Mangelberufe bei qualifizierter Berufsausbildung,
- Möglichkeit für Fachkräfte mit qualifizierter Berufsausbildung entsprechend der bestehenden Regelung für Hochschulabsolventen für eine befristete Zeit zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland zu kommen (Voraussetzung: deutsche Sprachkenntnisse und Lebensunterhaltssicherung).

Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer

- Ebenso muss die Bundesagentur für Arbeit der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – und damit auch von **Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerbern und Geduldeten** – zustimmen.
- Die Zustimmung erfolgt nur, wenn diese Arbeitnehmer nicht zu ungünstigeren Bedingungen als inländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden sollen.
- Diese Prüfung umfasst die für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen, insbesondere Arbeitsentgelt und Arbeitszeit.

Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer

Gesetz über Duldung bei Beschäftigung

- Für diejenigen, bei denen die Ausreisepflicht nicht durchgesetzt werden kann und die durch lange Beschäftigung, deutsche Sprachkenntnisse und Gesetzestreue gut integriert sind, gibt es durch dieses Gesetz Rechtssicherheit mit einem neuen verlässlichen Status.
- Nach 30 Monaten und bei Vorliegen der Voraussetzungen kann diese neue Beschäftigungsduldung in eine Aufenthaltserlaubnis führen (**Beschäftigungsduldung**).
- Zudem wird die bereits bestehende Ausbildungsduldung auf staatlich anerkannte oder vergleichbar geregelte Helferberufe ausgeweitet (**Ausbildungsduldung**).

Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer

Voraussetzungen für die **Beschäftigungsduldung**

- Einreise in das Bundesgebiet vor dem Stichtag 1. August 2018
- Identität geklärt
- Besitz einer Duldung seit mindestens 12 Monaten
- Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Umfang von mindestens 35 Wochenstunden (Alleinerziehende: 20 Wochenstunden) seit mindestens 18 Monaten
- Eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts
- Vorliegen hinreichender mündlicher Kenntnisse der deutschen Sprache
- Keine Verurteilung wegen einer im Bundesgebiet vorsätzlich begangenen Straftat Keine Bezüge zu extremistischen oder terroristischen Organisationen
- Grundsätzlich erfolgreicher Abschluss eines Integrationskurses, wenn eine Teilnahmepflicht besteht
- Tatsächlicher Schulbesuch der schulpflichtigen Kinder

Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer

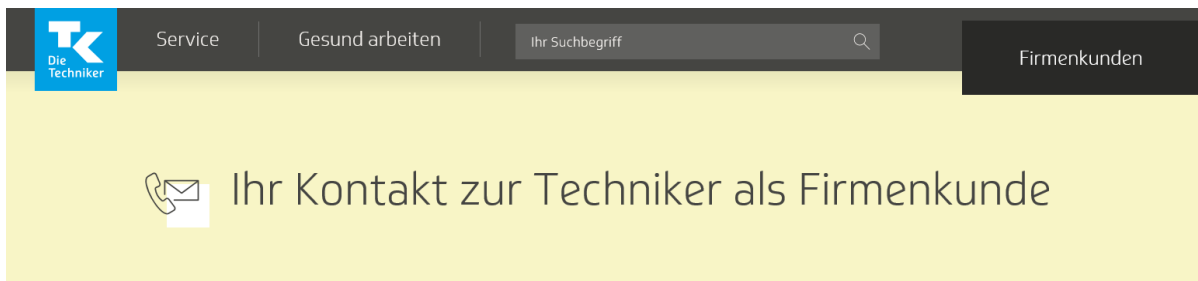
Ausbildungsduldung

- Die Ausbildungsduldung kann zukünftig auch für eine Ausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Assistenz- und Helferberuf erteilt werden, wenn im Anschluss eine qualifizierte Ausbildung in einem Mangelberuf absolviert werden soll und hierfür eine Ausbildungszusage vorliegt.
- Für künftige Ausbildungsduldungen wird eine Wartefrist von drei Monaten nach Ablehnung des Asylantrags eingeführt.
- Für Ausländer, die vor dem 1. Januar 2017 in das Bundesgebiet eingereist sind, wird bis Oktober 2020 auf den dreimonatigen Vorbesitz einer Duldung verzichtet.
- Wie bei einer Beschäftigungsduldung muss auch für die Erteilung einer Ausbildungsduldung die Identität des Ausländers geklärt sein. Ebenso wird die Ausbildungsduldung künftig Ausländern versagt, die Bezüge zu extremistischen oder terroristischen Organisationen haben.

Neues Angebot für Firmenkunden

TK-Firmenkundenchat

Unser neuer Kommunikationskanal für Sie –
Chatten Sie mit uns bei Fragen zum
Versicherungs- und Beitragsrecht.



Telefon 040 - 460 66 10 20

Mo. bis Do. von 8 bis 18 Uhr, Fr. von 8 bis 16 Uhr



Fax 040 - 460 66 10 19



Chatten Sie mit uns

Mo. bis Fr. 9 bis 15 Uhr





**Herzlichen Dank
für Ihre
Teilnahme**

Techniker Krankenkasse

firmenkunden.tk.de