

Ausland und Entsendung

André Fasel
20. Mai 2021

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	20
Ausstrahlung	26
Einstrahlung	54
Saisonarbeitskräfte	60



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**



4.

**Homeoffice bzw.
Telearbeit**

Homeoffice bzw. Telearbeit

- 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.

Homeoffice bzw. Telearbeit

- 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.
- Hiervon erfasst werden aber auch sogenannte Grenzgänger, die aufgrund der Covid19-Pandemie nunmehr von zuhause (im Ausland) arbeiten.
- Auch in diesen Fällen findet das deutsche Sozialversicherungsrecht keine Anwendung, da der Beschäftigungsort (tatsächliche Tätigkeitsort) nicht in Deutschland ist.

Homeoffice bzw. Telearbeit

- 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.

Homeoffice bzw. Telearbeit

- **Corona: Keine Änderung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts für Grenzgänger, Entsandte und in mehreren Mitgliedstaaten Erwerbstätige**
- Für Personen, die vorübergehend – ganz oder teilweise - für bis zu 24 Monate ihre Tätigkeit von zu Hause aus ausüben, ergeben sich KEINE Änderungen hinsichtlich des anwendbaren Sozialversicherungsrechts.
- Hintergrund hierfür ist, dass die Beschäftigung im Wohnmitgliedstaat vorübergehend und in Übereinstimmung mit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers erfolgt. Dies gilt ungeachtet des Umstands, dass der „andere Mitgliedstaat“ der Wohnstaat ist.

Homeoffice bzw. Telearbeit

- **Corona: Keine Änderung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts für Grenzgänger, Entsandte und in mehreren Mitgliedstaaten Erwerbstätige**
- Für Personen, die unabhängig von der aktuellen Situation auch ansonsten gewöhnlich in mehreren Staaten erwerbstätig sind, und für die das anwendbare Recht nach Artikel 13 VO (EG) Nr. 883/2004 festgelegt wurde, ergeben sich nach Auffassung der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) bis mindestens 30. Juni 2021 durch eine vorübergehend andere Verteilung der Arbeitszeit keine Änderungen hinsichtlich des anwendbaren Sozialversicherungsrechts. Dies gilt selbst dann, wenn beispielsweise die Tätigkeit vorübergehend ausschließlich zu Hause ausgeübt wird. Ausgestellte A1-Bescheinigungen bleiben auch für diese Zeit gültig.



5.

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.



6.

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.
- Das Austrittsabkommen vom 12. November 2019 soll die Aufenthalts- und Arbeitsrechte von EU-Bürgern bzw. britischen Staatsangehörigen oder Drittstaatsangehörigen schützen, die sich am Ende der Übergangsphase am 31. Dezember 2020 und evtl. darüber hinaus rechtmäßig im Vereinigten Königreich bzw. in einem EU-Mitgliedsstaat aufhalten. Das Abkommen sichert die Anwendung der EG-Verordnungen so lange, wie die betreffende Situation unverändert bleibt oder die Personen sich weiterhin ohne Unterbrechung in einer grenzüberschreitenden Situation mit Bezug sowohl zum Vereinigten Königreich als auch zu einem EU-Mitgliedsstaat befinden. Die Höchstdauer eines solchen Aufenthalts ist nicht rechtlich festgelegt und hängt von den Umständen des Einzelfalls ab.

Ausstrahlung

Brexit

- Zur Beurteilung des Einzelfalles kommt es entscheidend darauf an, ob in den Verhältnissen, die am 31. Dezember 2020 bestanden haben, eine Änderung eingetreten ist.
- Dies betrifft beispielsweise Aufenthalte
 - zu Zwecken der Erwerbstätigkeit,
 - im Rahmen einer Entsendung,
 - zu Studienzwecken,
 - im Urlaub,
 - aufgrund eines Wohnsitzes oder
 - auch zur Fortsetzung einer medizinisch notwendigen Behandlung, die über den 31. Dezember 2020 hinaus andauern.
- Liegt **kein** grenzüberschreitender Sachverhalt vor, der ohne Unterbrechung über den 31. Dezember 2020 hinausgeht, sind die Übergangsregelungen des Austrittsabkommens nicht anwendbar.

Ausstrahlung

Brexit

- In grenzüberschreitenden Situationen ist der Begriff „ohne Unterbrechung“ flexibel auszulegen.
- Kurze Unterbrechungen zwischen zwei Situationen (z. B. 2 Entsendungen) sind unschädlich.
- Die DVKA empfiehlt, einmonatige Unterbrechungen dabei regelmäßig als unschädlich zu bewerten.
- Darüber hinausgehende Unterbrechungszeiträume sind in einer Einzelfallprüfung zu beurteilen.

Ausstrahlung

Brexit

- Für Entsendungen ab dem 1. Januar 2021 gelten folgende Regelungen des Handels- und Kooperationsabkommens:
- Liegt **kein** grenzüberschreitender Sachverhalt vor, der ohne Unterbrechung über den 31. Dezember 2020 hinausgeht,
- sind nicht die Übergangsregelungen des Austrittsabkommens anwendbar, sondern jene des zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich geschlossenen Handels- und Kooperationsabkommens.

Ausstrahlung

Brexit

- Im Rahmen dieses Abkommens gelten für Personen, die ab dem 1. Januar 2021 ins Vereinigte Königreich oder nach Deutschland entsandt wurden, die bisherigen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit weiter, wenn
 - der Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber entsandt wird, der eine nennenswerte Geschäftstätigkeit im Entsendestaat ausübt und
 - der Einsatz voraussichtlich 24 Monate nicht überschreitet und
 - keine zuvor entsandte Person abgelöst wird.
- Das bedeutet z. B., dass eine Person auch ab dem 1. Januar 2021 weiterhin dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegt, wenn sie in das Vereinigte Königreich entsandt wird, wenn auch die vorgenannten sonstigen Entsendevoraussetzungen erfüllt sind.

Ausstrahlung

Brexit

Hinweis:

Das Handels- und Kooperationsabkommen enthält keine Rechtsgrundlage für den Abschluss von Ausnahmevereinbarungen.

Bei einem vorübergehenden Einsatz im Vereinigten Königreich, bei dem die Voraussetzungen einer Entsendung nicht erfüllt sind, gelten daher die britischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Dies gilt ebenso umgekehrt für entsprechende Einsätze in Deutschland.

Ausstrahlung

A1

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

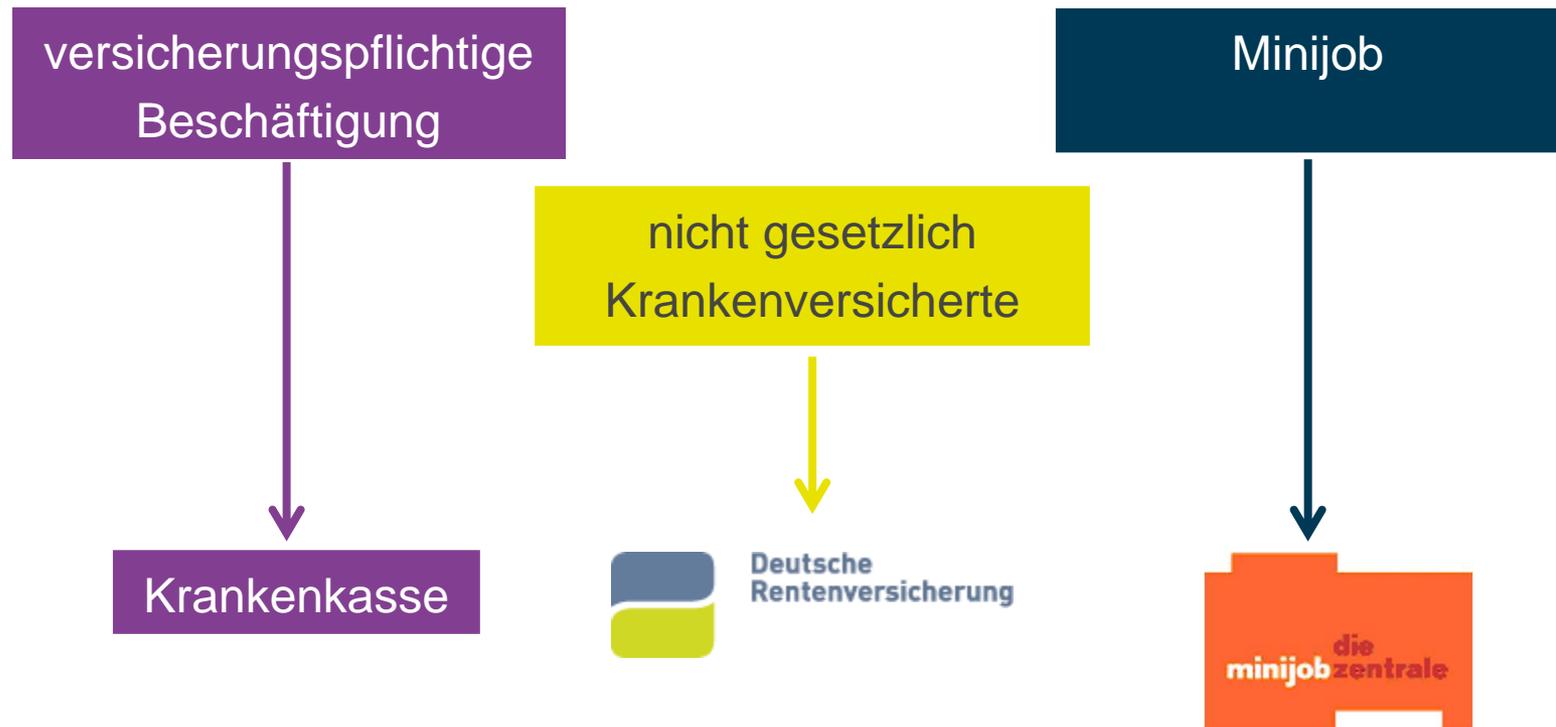
- Arbeitnehmer (auch: Minijobber, Seeleute)
- Selbständiger oder
- Beamter

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 systemgeprüftem 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 Ausnahmereinbarung	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:





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 deutsche 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.



8.

Saisonarbeitskräfte

Saisonarbeitskräfte

- In der Landwirtschaft arbeiten laut dem Statistischen Bundesamt 2016 circa 940.000 Arbeitskräfte. Davon sind rund 449.000 Familienarbeitskräfte (einschließlich Betriebsleiter). Von den 490.900 familienfremden Arbeitskräften sind circa 58 Prozent Saisonarbeitskräfte.



Saisonarbeitskräfte

Wegfall des Zulassungsverfahrens

- Für Saisonarbeitskräfte aus den EU-Mitgliedstaaten gibt es seit 1. Juli 2015 keine Zulassungsbeschränkungen mehr. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können direkt Arbeitsverträge abschließen – ohne Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit.
- Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten dürfen grundsätzlich nicht in Deutschland beschäftigt werden, wenn nicht entsprechende Vermittlungsabsprachen mit ausländischen Arbeitsverwaltungen zur Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft bestehen.
- Die Bundesagentur für Arbeit hat in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft eine Vermittlungsabsprache mit der georgischen Arbeitsverwaltung zur Beschäftigung von Saisonarbeitskräften als Erntehelfer in der Landwirtschaft abgeschlossen. Aufgrund des großen Interesses auf georgischer Seite wurde das Kontingent zwischenzeitlich angepasst.

Saisonarbeitskräfte

Wegfall des Zulassungsverfahrens

- Für die Erntesaison 2021 können 5.000 Saisonarbeitskräfte aus Georgien nach Deutschland kommen.
- Die Vermittlung kann bundesweit erfolgen.
- Mit den ersten Saisonarbeitskräften aus Georgien wurde Anfang Mai 2021 gerechnet.
- Weitere Informationen zum praktischen Verfahren finden Sie unter **<https://www.arbeitsagentur.de/m/corona-saisonarbeiten/>**
- Der Abschluss weiterer Vermittlungsabsprachen mit Drittstaaten mit höheren Kontingenten ist angestrebt.
- Ausnahmsweise ist eine Ferienbeschäftigung von Studierenden aus Drittstaaten in Deutschland möglich.

Saisonarbeitskräfte

Beschäftigte mit vorübergehender Saisontätigkeit

- Sind Saisonarbeitskräfte in ihrem Wohnstaat als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt und üben daneben eine Saisonarbeit in Deutschland aus, unterliegen sie auch für die in Deutschland ausgeübte Saisonarbeit grundsätzlich den Rechtsvorschriften ihres Wohnstaates.
- Mit der Bescheinigung A 1 weisen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber den in Deutschland ansässigen Arbeitgebern nach, dass für sie nicht die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten.
- Deutsche Arbeitgeber sind dann wie bisher verpflichtet, Saisonarbeitskräfte, die beispielsweise dem niederländischen Recht unterliegen, bei der niederländischen Sozialversicherungsanstalt anzumelden und Beiträge zur niederländischen Sozialversicherung - der Socialen Verzekeringsbank - abzuführen.

Saisonarbeitskräfte

Melderecht

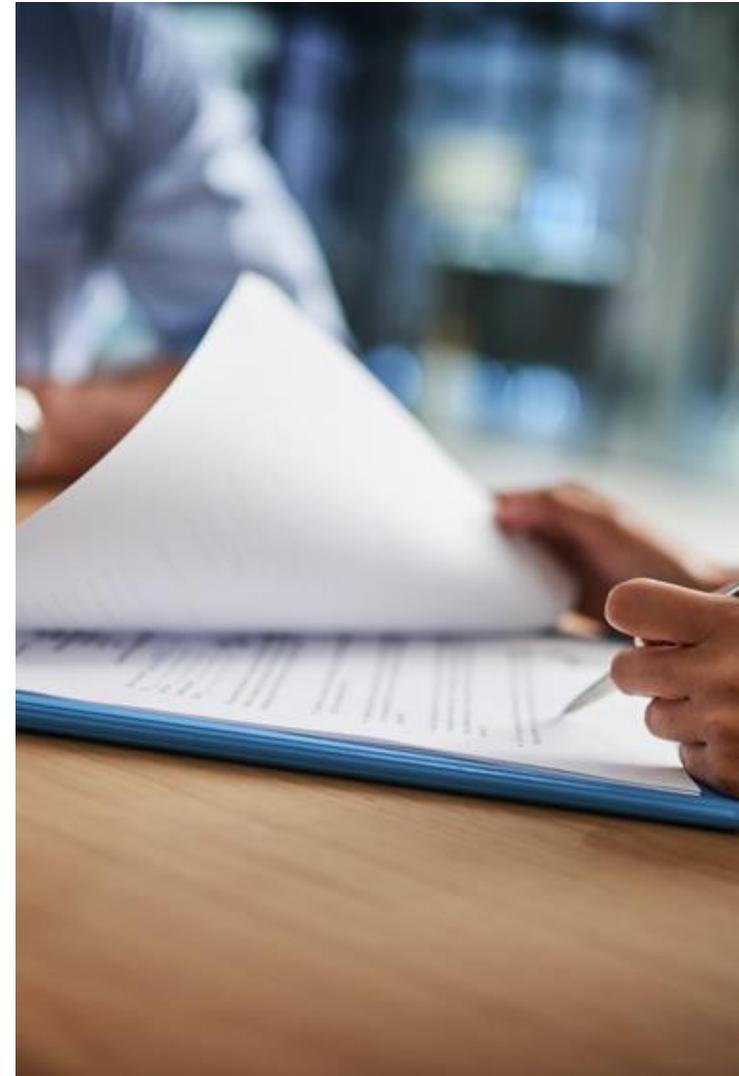
- Bei der Anmeldung eines Versicherungspflichtigen Saisonarbeitnehmers ist das Kennzeichen „Saisonarbeitnehmer“ zu beachten.
- Prüfung nur bei der Anmeldung
- Hintergrund: Krankenkasse ist verpflichtet, den Arbeitnehmer über Versicherung nach Ende der Beschäftigung zu informieren.

- Ein Saisonarbeitnehmer im Sinne des Melderecht ist, wer vorübergehend für eine **versicherungspflichtige** auf bis zu **acht Monate befristete** Beschäftigung nach Deutschland gekommen ist, um einen
 - jahreszeitlich bedingten,
 - jährlich wiederkehrenden,
 - erhöhten Arbeitskräftebedarfdes Arbeitgebers abzudecken.

Saisonarbeitskräfte

Kurzfristige Beschäftigung

- Sofern für Saisonarbeitskräfte das deutsche Sozialversicherungsrecht anwendbar ist, sind die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung zu prüfen.
- Arbeitgeber und Saisonarbeitskräfte müssen bei kurzfristigen Beschäftigungen keine Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen-, und Pflegeversicherung entrichten.



Saisonarbeitskräfte

- Der Bundesrat hat am 7. Mai 2021 der vom Bundestag beschlossenen erneuten Anhebung der Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung im Jahr 2021 zugestimmt.
- Hiernach werden die Zeitgrenzen
 - für die Zeit vom 1. März 2021 bis 31. Oktober 2021
 - auf 4 Monate bzw. 102 Arbeitstage angehoben werden.
(bisher 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage)

Im gleichen Zeitraum 2020 wurden die Zeitgrenzen bereits auf 5 Monate bzw. 115 Arbeitstage angehoben.

Saisonarbeitskräfte

- Die gesetzliche Übergangsregelung wird aufgrund der aktuell noch ausstehenden Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt im Laufe des Mai 2021 in Kraft treten. Bis dahin gelten weiterhin die bisherigen Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung.
- Arbeitgebern wird empfohlen, Beschäftigungen bis zum Inkrafttreten der Übergangsregelung nur dann kurzfristig zu melden, wenn die Beschäftigung bis längstens drei Monate bzw. 70 Arbeitstage im Kalenderjahr befristet ist und bei einem Arbeitsentgelt von mehr als 450 Euro im Monat nicht berufsmäßig ausgeübt wird.
- Weitere Informationen zum Inkrafttreten finden Sie unter firmenkunden.tk.de mit der **Suchnummer 2067050**
- Die Neuregelungen sind auch Bestandteil des Webinars „Sozialversicherungsrecht kompakt: Minijob und Studenten“ am 30. August um 10 Uhr, welches Sie **hier buchen** können.



**Herzlichen Dank
für Ihre
Teilnahme**

Techniker Krankenkasse

firmenkunden.tk.de