

Entsendung von Mitarbeitern nach Bulgarien

Ein Merkblatt der Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen

Inhalt

1. Allgemeine Merkmale einer Arbeitnehmerentsendung	1
2. Vertragliche Aspekte im Rahmen einer Arbeitnehmerentsendung.....	2
3. Meldepflichten bei Mitarbeiterentsendungen	5
4. Spezieller Teil (länderspezifisch Bulgarien)	7
5. Anerkennung von Befähigungsnachweisen/ Reglementierte Berufe/ Zulassungsvoraussetzungen/ Gewerbeberecht.....	8
6. Sozialversicherung	9
7. Lohnbesteuerung	10

1. Allgemeine Merkmale einer Arbeitnehmerentsendung

Infolge der anhaltenden Globalisierung wächst auch die Bedeutung von länderübergreifenden Tätigkeiten der Unternehmen. Diese Entwicklung betrifft längst nicht mehr ausschließlich Großkonzerne. Auch mittelständische Unternehmen sind aufgrund der Internationalisierung der Märkte immer häufiger in verschiedenen Staaten aktiv. Deshalb gewinnt die Entsendung von Arbeitnehmern in das Ausland mehr und mehr an Bedeutung.

Auslandseinsätze können hinsichtlich ihrer Länge, Vertragsgestaltung und Zielsetzung deutlich variieren. Begriffe wie „Entsendung“ oder „Auslandseinsatz“ werden oft synonym verwendet. Dabei soll der Begriff „Auslandseinsatz“ lediglich die Zielsetzung des deutschen Unternehmens beschreiben, das einen Mitarbeiter in das Ausland schicken möchte.

Der Begriff „Entsendung“ ist kein definierter Rechtsbegriff und entspringt grundsätzlich dem deutschen Sozialversicherungsrecht. Als Oberbegriff der Entsendung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne versteht man alle befristeten Personaleinsätze. Entsendung ist daher kein Unterscheidungsmerkmal für die Dauer oder Art des Personaleinsatzes im internationalen Ausland.

Ist der Auslandsaufenthalt des Mitarbeiters längerfristig erforderlich (z. B. Abwicklung eines Projektes), so stellt dies eine Entsendung dar. Wie auch bei einer Dienstreise und der Abordnung wird der Arbeitnehmer für den deutschen Arbeitgeber zeitlich befristet im Ausland tätig. Für den genauen Umfang der Befristung gilt keine bestimmte Zeitgrenze, jedoch sollte er überschaubar sein.

Entsante Arbeitnehmer **unterscheiden sich** insofern von **mobilen EU-Arbeitnehmern** als sie sich zwar vorübergehend im Aufnahmemitgliedstaat aufhalten, jedoch nicht in dessen Arbeitsmarkt integriert werden. Hingegen haben **mobile EU-Arbeitnehmer**, die in einem anderen EU-Land Arbeit suchen und dort beschäftigt werden, zu denselben Bedingungen wie Staatsangehörige des betreffenden Landes Anspruch auf Zugang zu Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und zu allen sonstigen sozialen und steuerlichen Leistungen.

Ein Kriterium ist folglich die Rückkehr des Mitarbeiters an seinen angestammten Arbeitsplatz. Sollte ein Arbeitnehmer also schon im Ausland leben bzw. dort beschäftigt sein und von dort eine Beschäftigung für einen inländischen Arbeitgeber aufnehmen, so liegt keine Entsendung vor, da es sich um eine Ortskraft handelt.

2. Vertragliche Aspekte im Rahmen einer Arbeitnehmerentsendung

Bei Entsendungen innerhalb der Europäischen Union ist, neben den nationalen gesetzlichen Vorschriften von Heimatland und Entsendungsstaat, auch das Recht der Europäischen Union einzuhalten. Als supranationales Recht ist es vorrangig zu berücksichtigen.

Entsante Arbeitnehmer sind gemäß Art. 2 der europäischen Entsenderichtlinie (RL 96/71/EG AEntRL) alle Mitarbeiter eines Unternehmens, die für einen begrenzten Zeitraum ihre Arbeitsleistung in einem anderen Mitgliedsstaat der EU erbringen. Der Arbeitnehmerbegriff wird hierbei nach dem Recht des Landes definiert, in das der Arbeitnehmer entsandt wird.

Die folgenden drei Voraussetzungen

1. Entsendungen zur Ausübung von Dienst- und Werkverträgen im Namen und unter der Leitung des inländischen Arbeitgebers,
2. konzerninterne Entsendungen und
3. grenzüberschreitende Leiharbeit

führen in den sachlichen Anwendungsbereich der Richtlinie, wenn jeweils mindestens für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen entsendendem Unternehmen und Arbeitnehmer besteht und die Entsendung in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedsstaates der EU erfolgt. Dabei darf für die Dauer der Entsendung keine direkte arbeitsvertragliche Beziehung zwischen dem Arbeitnehmer und dem ausländischen Unternehmen zustande kommen oder bestehen.

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die europäische Richtlinie aber keine materiell arbeitsrechtliche Regelung enthält und somit auch nicht zu einer Harmonisierung des Arbeitsrechts

innerhalb der Gemeinschaft führt. Sie soll aber inländische Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen vor Wettbewerbsverzerrung infolge der Entsendung von Arbeitnehmern aus Ländern mit einem niedrigen Lohnniveau schützen.

Wie lange eine Entsendung andauern darf, ist in dieser Vorschrift nicht definiert. Dies ist im sozialversicherungsrechtlichen Sinne jedoch anders zu beurteilen. Gemäß EU-Verordnung (EG) Nr. 883/2004 kann ein Mitarbeiter grundsätzlich höchstens 24 Monate im deutschen Sozialversicherungssystem verbleiben. Dazu mehr unter Punkt 5.

Das derzeitige EU-Recht enthält darüber hinaus zahlreiche verbindliche Bestimmungen, die für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des entsendeten Arbeitnehmers von Bedeutung sind. Es soll gewährleisten, dass gewisse Rechte und Arbeitsbedingungen in der gesamten EU geschützt sind, aber auch Sozialdumping, d.h. das Unterbieten von Preisen auf lokalen Märkten durch ausländische Dienstleister, deren Arbeitsstandards niedriger sind, verhindern.

Entsante Arbeitnehmer können sich somit auf eine Reihe von zentralen Rechten berufen, die im Aufnahmestaat gelten, obwohl sie weiterhin Beschäftigte des entsendenden Unternehmens sind. Zu diesen Rechten gehören:

- Mindestentgeltsätze
- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten
- Bezahlter Jahresurlaub
- Bedingung für die Überlassung von Arbeitskräften durch Leiharbeitsunternehmen
- Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen

Am 8. März 2016 hat die Europäische Kommission eine Überarbeitung der Bestimmungen über die Entsendung von Arbeitnehmern in der EU vorgeschlagen. Im Fokus steht der Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts für gleiche Arbeit am gleichen Ort. Künftig sollen demnach sämtliche Entlohnungsvorschriften, die im Allgemeinen bei lokalen Arbeitnehmern zum Tragen kommen, auch auf entsante Arbeitnehmer angewandt werden.

Sieht ein Arbeitsvertrag eine Auslandsentsendung nicht ausdrücklich vor, bedarf es der vertraglichen Ergänzung im Arbeitsvertrag und somit der Zustimmung des Arbeitnehmers zu Auslandseinsätzen. Denn grundsätzlich reicht das Direktionsrecht des Arbeitgebers dafür nicht aus. Sehr kurzweilige Entsendungen mit Dienstreisen-Charakter bilden hier eine Ausnahme.

Ab einer Entsendedauer von mehr als einem Monat sind gemäß Nachweisgesetz

- die Dauer der Auslandstätigkeit,
- die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
- zusätzliche Entgeltleistungen sowie
- die Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers

schriftlich zu fixieren. Diese vertraglichen Anpassungen sind dem Arbeitnehmer dann vor dessen Abreise auszuhändigen.

Am 28.06.2018 hat die EU abermals eine Richtlinie beschlossen, mit der die in Richtlinie 96/71/EG festgelegten Standards überarbeitet wurden.

Durch die neue Richtlinie wird versucht, das Sozialdumping in EU-Ländern zu bekämpfen. Die einzelnen Mitgliedsstaaten müssen die Bestimmungen bis zum 18. Juli 2020 umsetzen. Voraussichtlich werden sich dabei folgende Änderung im Bereich des Arbeitnehmerschutzes ergeben:

Wenn ein Leiharbeiter einem anderen Unternehmen überlassen wird und in einem anderen Mitgliedsstaat für dieses Unternehmen Arbeiten erbringt, so finden die sich aus der Richtlinie ergebenden Vorschriften künftig uneingeschränkt Anwendung. Zusätzlich zu den bisher zu beachtenden Gleichbehandlungsvorschriften, müssen künftig auch die im anderen Mitgliedsstaat geltenden Regelungen zu Zulagen zu Reise-, Transport- und Unterbringungskosten, sowie die Regelungen für die Unterkünfte von Arbeitnehmern beachtet werden. Entsprechende Kosten sind dem Arbeitnehmer im Einklang mit den nationalen Regeln des Mitgliedstaates zu erstatten. Ebenso erweitert sich der Schutz von entsandten Arbeitnehmer grundsätzlich auf alle arbeitsrechtlichen Vorschriften, wenn der entsandte Mitarbeiter länger als 12 Monate, in begründeten Ausnahmefällen länger als 18 Monate, in einem Land arbeitet. Dabei entfaltet sich der Schutz auch, wenn der Mitarbeiter durch einen anderen Mitarbeiter, der die gleiche Arbeit verrichten soll, ausgetauscht wird. Ebenso wird der aus Art. 5 der Richtlinie 2008/104/EG geltende Gleichbehandlungsgrundsatz auf entsandte Leiharbeiter ausgeweitet.

Bei Verstößen drohen Sanktionen und es werden geeignete Verfahren zur Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte geschaffen werden.

Zur Information über die jeweils in den Mitgliedsstaaten geltenden Bedingungen werden durch die Mitgliedsstaaten jeweils Websites errichtet, deren von der EU-Kommission auf ihrer Website gebündelt gesammelt werden.

Die Website, auf der sich zudem generelle Informationen zur Entsendung finden, ist in deutscher Sprache [hier](#) einsehbar.

Ist der Betriebsrat zu beteiligen?

Grundsätzlich erstreckt sich der Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) aufgrund des geltenden Territorialprinzips nur auf in Deutschland gelegene Unternehmen. Da die im Ausland tätigen Arbeitnehmer aber auch weiterhin dem inländischen Betrieb zugeordnet sind, erreicht das Betriebsverfassungsgesetz auch die ins Ausland entsandten Mitarbeiter. Daher ist der Betriebsrat nicht nur über geplante Auslandseinsätze und die Personalauswahl für die entsprechende Stelle zu informieren, sondern auch bei personellen Maßnahmen während des Auslandseinsatzes (z. B. Umgruppierungen der entsandten Mitarbeiter).

Welches Recht ist auf den Vertrag anzuwenden?

In der Regel bleibt das deutsche Recht auf den Arbeitsvertrag anwendbar, wenn es sich eindeutig aus den Bestimmungen des Vertrages ergibt. Ist keine eindeutige Rechtswahl getroffen worden, unterliegt der Arbeitsvertrag dem Recht des Staates, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer seiner Arbeit vorübergehend in einem anderen Staat nachgeht.

Dennoch gibt es auch bei der Rechtswahl Grenzen. Zum einen gibt es bestimmte Mindestschutzbestimmungen des deutschen Arbeitsrechts (z. B. Kündigungsfristen, besonderer Kündigungsschutz für bestimmte Arbeitnehmergruppen, Schriftformerfordernis von Kündigungen etc.), die auch nicht durch Rechtswahl umgangen werden können. Zum anderen kann das ausländische Recht des Gastlandes dazu führen, dass das deutsche Recht begrenzt wird. Im Zweifelsfall muss ein Vergleich zwischen den betreffenden Vorschriften der verschiedenen Rechtsordnungen zeigen, ob der Arbeitnehmer durch die Rechtswahl schlechter gestellt ist (Günstigkeitsprinzip).

Bei Entsendungen innerhalb der EU gelten – wie bereits erwähnt - bestimmte Mindestarbeitsbedingungen, die den nationalen Regelungen vorgehen und daher auch für entsandte deutsche Arbeitnehmer gelten. Gemäß der Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG) dürfen dem Arbeitnehmer etwaige für ihn günstigere Regelungen des Arbeitsortes nicht versagt werden. Dies gilt insbesondere in den Bereichen Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeiten, bezahlter Mindestjahresurlaub, Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz, Schutzmaßnahmen für Schwangere etc.

In Bezug auf Mindestlohnsätze (einschließlich Überstundensätze) gilt darüber hinaus, dass die entsandten Arbeitnehmer Anspruch auf die Mindestlohnbedingungen des Aufnahmestaates haben. Sollten allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge im Aufnahmestaat ihrem Geltungsbereich nach auf die auszuführende Dienstleistung anwendbar sein, so richtet sich die Entlohnung der Mitarbeiter entsprechend nach diesen Tarifen. Ein Unterlaufen der jeweiligen nationalen Entlohnungsvorschriften im Sinne von Lohndumping wird mit zum Teil sehr hohen Bußgeldern sanktioniert.

Die wesentlichen nationalen Bestimmungen können auf der Seite der [zentralen Seite der Europäischen Union zur Arbeitnehmerentsendung](#) und zudem [hier](#) eingesehen werden. Zu empfehlen ist darüber hinaus die Kontaktaufnahme mit der jeweiligen Auslandshandelskammer.

3. Meldepflichten bei Mitarbeiterentsendungen

Allgemeiner Teil (EU-Richtlinie)

Die Europäische Union hat mit der EU Richtlinie 2014/67/EU den Versuch unternommen, die Arbeitnehmerfreizügigkeit, die Niederlassungsfreiheit sowie die Dienstleistungsfreiheit als Grundprinzipien des EU-Binnenmarktes weiter zu stärken. Ziel der Richtlinie ist es, die Umsetzung dieser Grundsätze zu gewährleisten, in dem die gleichen Bedingungen für Unternehmen innerhalb der EU gelten sollen und zwar unter Achtung der Arbeitnehmerrechte.

Die Dienstleistungsfreiheit umfasst zwar das Recht von Unternehmen, Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat zu erbringen, in den sie ihre Arbeitnehmer vorübergehend entsenden können, um diese Dienstleistungen dort zu erbringen, jedoch müssen die entsandten Mitarbeiter vor Diskriminierung bezüglich Beschäftigung, Entlohnung und anderen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Vergleich zu Angehörigen des betreffenden Staates geschützt werden. Um Sozialdumping zu verhindern, sieht Artikel 9 Abs. 1 der Richtlinie vor, dass die Aufnahmestaaten Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen einführen. Die wesentlichen Punkte sind nachfolgend aufgeführt und werden nach und nach in den jeweiligen Mitgliedsstaaten der EU in nationales Recht umgesetzt:

Auszug

[...]

Zu diesem Zweck können die Mitgliedstaaten insbesondere folgende Maßnahmen vorsehen:

- a) die Pflicht des in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassenen Dienstleistungserbringers zur Abgabe einer einfachen Erklärung gegenüber den zuständigen nationalen Behörden spätestens zu Beginn der Erbringung der Dienstleistung in (einer) der Amtssprache(n) des Aufnahmemitgliedstaats oder in (einer) anderen von dem Aufnahmemitgliedstaat akzeptierten Sprache(n), die die einschlägigen Informationen enthält, die eine Kontrolle der Sachlage am Arbeitsplatz erlauben, dies umfasst unter anderem:
 - i) die Identität des Dienstleistungserbringers;
 - ii) die voraussichtliche Zahl klar identifizierbarer entsandter Arbeitnehmer;
 - iii) die unter den Buchstaben e und f genannten Personen;
 - iv) die voraussichtliche Dauer sowie das geplante Datum des Beginns und des Endes der Entsendung;
 - v) die Anschrift(en) des Arbeitsplatzes und
 - vi) die Art der die Entsendung begründenden Dienstleistungen;
- b) die Pflicht zur Bereithaltung oder Verfügbarmachung und/oder Aufbewahrung in Papier- oder elektronischer Form des Arbeitsvertrags oder eines gleichwertigen Dokuments im Sinne der Richtlinie 91/533/EWG des Rates (13), einschließlich — sofern angebracht oder relevant — der zusätzlichen Angaben nach Artikel 4 jener Richtlinie, der Lohnzettel, der Arbeitszeitnachweise mit Angabe des Beginns, des Endes und der Dauer der täglichen Arbeitszeit sowie der Belege über die Entgeltzahlung oder der Kopien gleichwertiger Dokumente während des Entsendezeitraums an einem zugänglichen und klar festgelegten Ort im eigenen

Hoheitsgebiet, wie dem Arbeitsplatz oder der Baustelle, oder bei mobilen Arbeitnehmern im Transportgewerbe an der Operationsbasis oder in dem Fahrzeug, in dem die Dienstleistung erbracht wird;

- c) die Pflicht, nach der Entsendung auf Ersuchen der Behörden des Aufnahmemitgliedstaats die unter Buchstabe b genannten Dokumente innerhalb einer angemessenen Frist vorzulegen;
- d) die Pflicht zur Vorlage einer Übersetzung der unter Buchstabe b genannten Dokumente in die (oder eine der) Amtssprache(n) des Aufnahmemitgliedstaats oder in (eine) andere von dem Aufnahmemitgliedstaat akzeptierte Sprache(n);
- e) die Pflicht, den zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats gegenüber, in dem die Dienstleistungen erbracht werden, einen Ansprechpartner zu benennen, der bei Bedarf Dokumente und/oder Mitteilungen verschickt und entgegennimmt;
- f) erforderlichenfalls die Pflicht zur Benennung einer Kontaktperson als Vertreter, durch den die einschlägigen Sozialpartner während des Zeitraums der Dienstleistungserbringung versuchen können, den Dienstleistungserbringer zur Aufnahme von Kollektivverhandlungen im Aufnahmemitgliedstaat gemäß dem nationalen Recht und/oder den nationalen Gepflogenheiten zu bewegen. Diese Person kann eine andere als die unter Buchstabe e genannte Person sein und muss nicht im Aufnahmemitgliedstaat anwesend sein, muss jedoch bei einer angemessenen und begründeten Anfrage verfügbar sein.

4. Spezieller Teil (länderspezifisch Bulgarien)

Bei einem Auslandsaufenthalt unter drei Monaten ist keine Meldepflicht zu beachten, sofern der Reisende EU-Staatsangehöriger ist. Für einen Aufenthalt mit einer Dauer von über drei Monaten ist eine Genehmigung („Long-Term Resident Permit“) nötig. Diese ist innerhalb von drei Monaten ab Einreise beim National Migration Directorate, Maria Louiza Blvd 48, Sofia 1000, oder bei den örtlichen Polizeistationen persönlich zu beantragen.

In Verbindung mit einer dienstlichen Entsendung sind nachstehende Unterlagen einzureichen: Antrag (Formblatt); Kopie des Personalausweises/ Reisepasses; Kopie des Arbeitsvertrages; Adressnachweis (z.B. Mietvertrag); Zahlungsbeleg.

Für einen Aufenthalt von mehr als fünf Jahren muss nach deren Ablauf eine erneute Genehmigung („Permanent residence permit“) eingeholt werden.

Der Leistungsempfänger vor Ort, der die Leistungen des Dienstleistungserbringers in Anspruch nimmt, erklärt gegenüber der bulgarischen Arbeitsagentur die Einhaltung der nationalen Bestimmungen und Arbeitsbedingungen. Der Unternehmer aus einem EU-Mitgliedstaat hat der zuständigen Arbeitsagentur Nachweise über die ordnungsgemäße Beschäftigung der entsandten Mitarbeiter vorzulegen. Die Bedingungen und das Verfahren zur Benachrichtigung der Arbeitsagentur (nur in Landessprache) auf der [Website der Regierung](#) zu finden.

Weitere Informationen finden Sie auf der [offiziellen Website](#) und [hier](#).

Für den Fall einer Überprüfung durch die bulgarischen Behörden sollten am Tätigkeitsort zumindest die folgenden Nachweispapiere vorgelegt werden können:

- Firmendaten des entsendenden Unternehmens
- Firmendaten des ansässigen Auftraggebers bzw. Dienstleistungsempfängers
- Personendaten der entsandten Arbeitnehmer sowie Beruf
- Art und die voraussichtliche Dauer der Tätigkeit
- Angaben zum Einsatzort in Bulgarien
- Nachweis über die Bezahlung der Sozialversicherungsbeiträge (A1 Bescheinigung) sowie Kopien der Arbeitsverträge, Arbeitszeitnachweise/Stundenzettel sowie Gehaltsabrechnungen

Bei konkreten Fragen kann Ihnen auch die [AHK Bulgarien](#) weiterhelfen.

5. Anerkennung von Befähigungsnachweisen/ Reglementierte Berufe/ Zulassungsvoraussetzungen/ Gewerberecht

Wer Dienstleistungen in anderen Ländern der Europäischen Union erbringen will, muss - auch wenn es grundsätzlich die Dienstleistungsfreiheit innerhalb der EU gibt - sich mit den jeweiligen rechtlichen Rahmenbedingungen vor Ort vertraut machen. Die Länderberichte auf der Seite „[Portal 21](#)“ helfen hierbei einen ersten Überblick zu erhalten.

Ist die angebotene Dienstleistung einer reglementierten Berufsgruppe in dem jeweiligen Land zuzuordnen, sollte vor Arbeitsaufnahme die zuständige Behörde im Gastland kontaktiert werden. Diese hat dann zu prüfen, ob und gegebenenfalls welche Befähigungsnachweise erforderlich sind.

Informationen über zulassungspflichtige Berufe in den einzelnen EU-Staaten können entweder der Seite „[Portal 21](#)“ entnommen werden oder aber bei dem jeweiligen nationalen Einheitlichen Ansprechpartner erfragt werden. Die Kontaktstellen finden Sie auf der [Website der Europäischen Union](#). Auch die jeweiligen Auslandshandelskammern helfen gern weiter (Standorte unter [ahk.de](#)).

Bei einem zulassungsfreien Gewerbe kann die Dienstleistung natürlich ohne vorherige Anzeige, unter Beachtung der nationalen Meldepflichten (s. Punkt 3), erbracht werden.

6. Sozialversicherung

Innerhalb des EWR bzw. der EU gelten die EU-Verordnungen (EG) Nr. [883/2004](#) und [987/2009](#). Demnach unterliegt der Arbeitnehmer weiterhin der deutschen Sozialversicherung (d.h. Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen-, Renten- und Unfallversicherung), wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

1. der Arbeitnehmer ist EU-Bürger,
2. der Arbeitnehmer ist in Deutschland aktiv, d.h. er ist bei einem Unternehmen, das gewöhnlich in einem EU-Staat tätig ist, auf dessen Rechnung angestellt. Gewöhnlich heißt, dass das Unternehmen im Mitgliedsstaat seiner Niederlassung eine „nennenswerte Geschäftstätigkeit“ ausübt,
3. es handelt sich um eine Entsendung (d.h. die Beschäftigung muss im Voraus zeitlich begrenzt sein und die Dauer der Entsendung beträgt maximal 24 Monate) und
4. der Arbeitnehmer löst keinen anderen entsandten Arbeitnehmer vor Ort ab.

Personen, die die genannten Vorschriften nicht erfüllen, unterstehen von Anfang an den Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit des EU/EWR-Mitgliedsstaates oder der Schweiz.

Um das Verfahren zu vereinfachen, haben sich die EWR/EU-Mitgliedsstaaten auf die Verwendung eines gemeinsamen Vordruckes geeinigt. Der eingeführte Entsendeausweis (Formular A1) kann vom Arbeitnehmer bei der gesetzlichen Krankenkasse (privat krankenversicherte wenden sich an die Deutsche Rentenversicherung Bund) beantragt werden. Dieser gilt als Nachweis für die Fortgeltung des deutschen Rechts und der deutschen Versicherungspflicht.

Die Bescheinigung sollte früh genug beantragt werden, damit sie bei der Aufnahme der Tätigkeit im Ausland bereits vorliegt. Rechtlich gesehen ist das Formular bei jeder Entsendung, d.h. auch schon bei eintägigen Entsendungen, zu beantragen. Aufgrund der Bearbeitungszeit wird bei kurzfristigen Dienstreisen jedoch häufig darauf verzichtet. Im Bedarfsfall kann das Formular A1 auch nachträglich erteilt werden.

Die bis zum 30. April 2010 geltende EU-Verordnung (EWG) 1408/71 gilt weiterhin für Entsendungen nach Island, Liechtenstein, Norwegen, Grönland und in die Schweiz. Besonders hervorzuheben ist, dass in diesen Ländern eine Entsendung maximal 12 Monate dauern darf. Für die genannten Länder existieren weiterhin die Formulare 101 (Entsendeausweis) und 102 (Verlängerungsantrag).

Einen Vordruck des Formulars A1 für den Arbeitgeber ist auf den Internetseiten der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) zu finden.

In Sachen Krankenversicherungsschutz des Mitarbeiters im europäischen Ausland sollten vor der Entsendung die nachfolgenden zwei Punkte berücksichtigt werden:

- Eine Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) ermöglicht es dem versicherten Mitarbeiter während seines Aufenthalts im EU-Ausland Gesundheitsleistungen in dem

jeweiligen Land in Anspruch nehmen zu können. Die EHIC kann der Mitarbeiter von seiner Krankenkasse erhalten.

- Grundsätzlich besteht zwar Krankenversicherungsschutz in Deutschland, doch erstattet die Deutsche Krankenversicherung im Fall der Erkrankung des Mitarbeiters im Ausland lediglich die Kosten, die ihr bei einer Behandlung im Inland entstanden wären. Ist die Behandlung im Ausland teurer, so hat der Arbeitgeber möglicherweise den Differenzbetrag zu tragen. Bevor der Mitarbeiter also ins Ausland geht, sollte das entsendende Unternehmen abwägen, ob eine private zusätzliche Auslandsrankenversicherung sinnvoll erscheint.

7. Lohnbesteuerung

Wird ein Arbeitnehmer für seinen inländischen Arbeitgeber im Ausland tätig, stellt sich aus steuerrechtlicher Sicht die Frage, ob er seinen Verdienst weiterhin im Inland oder nunmehr im Tätigkeitsstaat zu versteuern hat.

Die Frage, wer in Deutschland einkommensteuerpflichtig ist, regelt § 1 EStG. Hiernach sind alle natürlichen Personen unbeschränkt einkommensteuerpflichtig, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Inland haben. Dies ist beispielsweise bei Arbeitnehmern der Fall, die im Ausland arbeiten, aber in Deutschland wohnen (sog. Grenzpendler). Allerdings werden häufig auch Arbeitnehmer, die während der Entsendung im Ausland wohnen, im Inland ihren Wohnsitz beibehalten.

Beispiele:

- Ein Unternehmen entsendet den Arbeitnehmer A nach Frankreich. Er kehrt jedoch nach Beendigung der Arbeit täglich in seine in Deutschland liegende Wohnung zurück (Grenzpendler).
- Arbeitnehmer B wird für einen Zeitraum von zwei Monaten nach Dänemark entsendet. B behält aufgrund der kurzen Entsendedauer seine Wohnung in Deutschland.
- Arbeitnehmer C wird für einen längeren Zeitraum nach Spanien entsendet. Seine Familie bleibt in der bisherigen Wohnung in Deutschland.

In allen drei Fällen behält der Arbeitnehmer seinen inländischen Wohnsitz. Er erfüllt damit die Voraussetzungen der unbeschränkten Steuerpflicht in Deutschland. Dies führt dazu, dass sämtliche – auch die während der Entsendung erzielten – Einkünfte der Besteuerung in Deutschland unterliegen (sog. Welteinkommensprinzip).

Die unbeschränkte Steuerpflicht wird in der Praxis am häufigsten durch das Vorliegen eines Wohnsitzes im Inland begründet. Neben dem Wohnsitz kann auch der gewöhnliche Aufenthalt die unbeschränkte Steuerpflicht begründen. Gemäß § 9 Abgabenordnung (AO) wird in Deutschland dann ein gewöhnlicher Aufenthalt begründet, wenn man sich hier unter Umständen aufhält, die erkennen lassen, dass der Aufenthalt nicht nur vorübergehend ist.

Entscheidend für die Begründung eines gewöhnlichen Aufenthalts ist somit die Dauer des Aufenthalts. Ein gewöhnlicher Aufenthalt wird vermutet, wenn sich eine Person länger als sechs Monate im Inland aufhält. Dabei spielt es keine Rolle, ob die 6 Monate in ein oder zwei Kalenderjahre fallen. Der 6-monatige Aufenthalt muss grundsätzlich zusammenhängend sein. Allerdings ist eine kurzfristige Unterbrechung unbeachtlich. Je enger der Zusammenhang zwischen dem Grund der Unterbrechung und der ursprünglichen Tätigkeit ist, desto länger darf sie sein. Diesbezüglich ist auf den jeweiligen Einzelfall abzustellen. Zulässig ist eine Unterbrechung von zwei bis maximal vier Wochen.

Entsendet ein Unternehmen einen Mitarbeiter ins Ausland und ist dieser weiterhin in Deutschland ansässig, kommt es grundsätzlich zu Besteuerungsansprüchen zweier Staaten und damit zu einer Doppelbesteuerung.

Eine Maßnahme zur Vermeidung dieser Belastung ist die Anwendung sog. Doppelbesteuerungsabkommen (DBA). Hierbei handelt es sich um völkerrechtliche Verträge zwischen zwei Staaten, in denen geregelt wird, in welchem Umfang den Vertragsstaaten das Besteuerungsrecht zusteht. Da solche Doppelbesteuerungsabkommen jeweils zwischen zwei Staaten ausgehandelt werden, ergibt sich, dass die verschiedenen Abkommen zum Teil erheblich voneinander abweichen. Lösungen, die bei einer Auslandsentsendung zwischen Deutschland und Land A gefunden wurden, können daher nicht unesehen auf den Fall einer Entsendung zwischen Deutschland und Land B übertragen werden. Jeder Einzelfall ist daher neu zu prüfen.

Doppelbesteuerungsabkommen sind aber nur dann anwendbar, wenn der Mitarbeiter wenigstens in einem der beiden Vertragsstaaten ansässig ist.

Auch im jeweiligen Entsendestaat innerhalb der EU existieren hierfür entsprechende Regelungen. Regelmäßig wird die Ansässigkeit auch dort über eine Wohnung und/oder eine gewisse Aufenthaltsdauer begründet. Im Rahmen einer Auslandsentsendung können sich daher folgende Konstellationen ergeben:

- der Mitarbeiter ist sowohl im Heimat- als auch im Tätigkeitsstaat ansässig,
- der Mitarbeiter ist lediglich im Heimatstaat ansässig,
- der Mitarbeiter ist lediglich im Tätigkeitsstaat ansässig,
- der Mitarbeiter ist weder im Heimat- noch im Tätigkeitsstaat ansässig.

Aktuelle Informationen zu dem Thema finden Sie auf den [Seiten des Bundesfinanzministeriums](#).

Grundsätzlich wird das Besteuerungsrecht dem Staat zugewiesen, in dem der entsandte Arbeitnehmer ansässig ist (Ansässigkeitsstaatsprinzip). Allerdings kommt dieser Grundsatz nicht zur Anwendung, wenn die Tätigkeit des entsandten Mitarbeiters physisch in einem anderen Staat ausgeübt wird. In diesem Fall wird das Besteuerungsrecht, für die auf diese Tätigkeit entfallenden Einkünfte, dem Tätigkeitsstaat zugewiesen (Tätigkeitsstaatsprinzip).

Beispiel:

Ein inländisches Unternehmen entsendet Arbeitnehmer A für einen Zeitraum von drei Monaten nach Frankreich. Aufgrund der kurzen Entsendedauer behält A seine Wohnung in Deutschland.

Frankreich ist aufgrund des Doppelbesteuerungsabkommens mit Deutschland daher grundsätzlich berechtigt, die von A während der Entsendung erzielten Einkünfte zu versteuern.

Hier greift eine Besonderheit. Auch wenn der Mitarbeiter seine Arbeit körperlich im Tätigkeitsstaat ausübt, bleibt das Besteuerungsrecht beim Wohnsitzstaat, wenn drei Bedingungen der sog. „183-Tage-Regel“ erfüllt sind.

Voraussetzungen der „183-Tage-Regel“ sind:

- der Arbeitnehmer hält sich im Tätigkeitsstaat nicht länger als 183 Tage während des im DBA genannten Zeitraums auf und
- die Vergütungen werden von einem Arbeitgeber gezahlt, der nicht im Tätigkeitsstaat ansässig ist und
- die Vergütungen werden nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen, die der Arbeitgeber im Tätigkeitsstaat hat.

Die 183 Tage sind grundsätzlich für jedes Steuerjahr bzw. Kalenderjahr zu ermitteln. Bei der Ermittlung der zu berücksichtigenden Tage ist nicht die Dauer der Tätigkeit, sondern die körperliche Anwesenheit maßgeblich. Bei der Berechnung der Aufenthaltsdauer werden grundsätzlich alle Tage mit einbezogen, an denen sich der entsandte Mitarbeiter tatsächlich im Tätigkeitsstaat befindet.

Als Aufenthaltstage werden daher mitgezählt:

- Ankunfts- und Abreisetag
- alle Tage der Anwesenheit vor, während und unmittelbar nach der Tätigkeit, z. B. Samstage, Sonntage, Feiertage
- Tage der Anwesenheit während Arbeitsunterbrechungen, z. B. Streik, Aussperrung
- Urlaubstage, die unmittelbar vor, während und unmittelbar nach der Tätigkeit im Tätigkeitsstaat verbracht werden.

Für die Ermittlung der jeweiligen Fristen ist aufgrund von Besonderheiten in einzelnen Doppelbesteuerungsabkommen und Vertragsstaaten auf die jeweilige konkrete Regelung und das in einigen Staaten abweichende Steuerjahr zu achten.

Sonstiges

Die Abrechnung der erbrachten Leistungen im europäischen Ausland ist ebenfalls ein kompliziertes Themenfeld. Nähere Einzelheiten können dem [Merkblatt der IHK Bonn](#) entnommen werden.

Hinweis:

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK Nord Westfalen – nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Quellen: AHK, GTAI, DVUA, IHK Hannover, IHK Berlin, IHK Bonn, IHK Saarland

Markus Krewerth

Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen 45877

Gelsenkirchen

Rathausplatz 7 | 45894 Gelsenkirchen

<http://www.ihk-nordwestfalen.de>

Telefon +49 209 388 520 | Telefax +49 209 388 8520

krewerth@ihk-nordwestfalen.de

Stand: 26.01.2021