

Auslandsaufenthalte im Rahmen einer Entsendung Informationen für Arbeitgeber und -nehmer

In Zeiten der zunehmenden Globalisierung steigt der Bedarf der Unternehmen nach international qualifizierten Fachkräften. Auslandsaufenthalte von Arbeitnehmern im Rahmen einer Entsendung stellen eine gute Möglichkeit zur Qualifizierung der eigenen Mitarbeiter dar. Das vorliegende Merkblatt bietet einen ersten Überblick über Optionen und rechtliche Handlungsspielräume.¹ Für eine individuelle Beratung wenden Sie sich bitte an Ihre Kammer. Hier können Sie sich auch über Fördermöglichkeiten bei Entsendungen zur Qualifizierung von Arbeitnehmern erkundigen.

Entsendung

Voraussetzung für die arbeitsrechtliche Einordnung als Entsendung ist, dass der Arbeitnehmer auf Weisung seines Arbeitgebers für eine vorab begrenzte Zeit im Ausland eine Beschäftigung für ihn ausübt. Eine Entsendung muss grundsätzlich im beiderseitigen Einvernehmen erfolgen.

Vertrag

Das beiderseitige Einverständnis über die Entsendung ist schriftlich als Änderung des Arbeitsvertrages festzuhalten. Bei einer Entsendedauer länger als ein Monat muss die vertragliche Einigung zudem Regelungen über die Dauer der Auslandstätigkeit, die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausbezahlt wird, die mit dem Auslandsaufenthalt verbundenen zusätzlichen Entgelte und Sachleistungen sowie die Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers enthalten. Darüber hinaus sollten auch die wesentlichen Vertragsbedingungen festgehalten werden (z.B. die Beschreibung der Tätigkeit im Ausland, Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen). Diese Vereinbarung ist mit dem aufnehmenden Unternehmen schriftlich festzuhalten.

Betriebsrat

Ist ein Betriebsrat vorhanden, so ist bei einer Entsendung länger als ein Monat die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich.

Anwendbares Recht

Arbeitnehmer und -geber können frei vereinbaren, ob das deutsche oder ausländische Recht für die Vertragsparteien gelten soll. Fehlt eine solche Vereinbarung, richtet sich das anwendbare Recht in der Regel nach dem gewöhnlichen Arbeitsort, welcher bei einer Entsendung der deutsche ist. Zu beachten ist, dass unabhängig von einer Vereinbarung zwingende Vorschriften im In- oder Ausland Vorrang haben, wie z.B. das deutsche Mutterschutzgesetz oder Regeln im Ausland über die Arbeitserlaubnis.

Versicherung

Werden Arbeitnehmer nach den oben genannten Voraussetzungen entsendet, besteht innerhalb der EU der Schutz der deutschen Sozialversicherungen (Renten-, Kranken-, Pflege-, Unfall- und Haftpflichtversicherung) in der Regel weiter. Der entsendende Betrieb muss einen Antrag bei der Krankenversicherung stellen, um sich die Entsendung und die Geltung für das jeweilige Land bescheinigen zu lassen (Formular E 101). Die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) stellt diesen Antrag unter www.dvka.de zur Verfügung. Für Länder außerhalb der EU gilt dies nur,

¹ Bitte beachten Sie, dass bei einem Auslandseinsatz bei einer Tochtergesellschaft des Unternehmens im Ausland zum Teil andere Regelungen erforderlich sind und sich die (steuer-) rechtlichen Folgen unterscheiden können. Die vorliegenden Ausführungen gelten zudem nur für einen Auslandsaufenthalt, der die Dauer von einem Jahr nicht überschreitet.

wenn ein entsprechendes Abkommen mit Deutschland besteht. Eine Übersicht dieser Länder finden Sie ebenfalls unter www.dvka.de. Besteht kein Abkommen, richtet sich der Schutz nach den einzelnen Ländern. Bitte wenden Sie sich in diesen Fällen direkt an die DVKA. Grundsätzlich empfiehlt sich der Abschluss von zusätzlichen Versicherungen, da z.B. ein Krankentransport nicht durch Regelleistungen abgedeckt wird. Lassen Sie sich diesbezüglich von Ihren Versicherungsträgern beraten. Die Berufsgenossenschaft sollte zudem über den Auslandsaufenthalt informiert werden.

Steuerpflicht

Bleibt der Wohnsitz des Arbeitnehmers im Inland bestehen (das gilt auch im Fall einer Unter- bzw. Zwischenvermietung), ist der Arbeitslohn weiterhin im Inland steuerpflichtig. Da bei Auslandstätigkeiten bei der Besteuerung der Vergütung regelmäßig als weiterer Berechtigter der Fiskus des ausländischen Staates auftritt, hat die Bundesrepublik Deutschland mit einer Vielzahl von Staaten Doppelbesteuerungsabkommen abgeschlossen. Nach diesen Abkommen steht dem Tätigkeitsstaat (= das Land, in dem der Auslandsaufenthalt absolviert wird) das Besteuerungsrecht zu, die entsprechenden Einkünfte werden in der Regel im Wohnsitzstaat von der Einkommenssteuer freigestellt. Sie beeinflussen aber die Höhe des Steuersatzes, mit dem die inländischen Einkunftsanteile besteuert werden. Eine Ausnahme hiervon macht die sog. 183-Tage-Regelung: Hält sich der Arbeitnehmer nicht länger als 183 Tage im Jahr im Tätigkeitsstaat auf, werden alle Einkünfte im Wohnsitzstaat besteuert. Welche Tage zur Tätigkeit hinzuzurechnen sind, richtet sich nach den jeweiligen Abkommen. Eine Übersicht der Abkommen finden Sie beim Bundeszentralamt für Steuern unter www.bzst.bund.de. Das Lohnsteuerabzugsverfahren richtet sich ebenfalls nach den Regelungen der jeweiligen Abkommen. Es wird empfohlen, eine Freistellungsbescheinigung beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt zu beantragen, selbst wenn dies nicht verpflichtend im Abkommen vorgesehen ist. Weitere Informationen zur Steuerfreistellung ausländischer Einkünfte bietet das Bundesfinanzministerium in einem umfassenden Merkblatt unter www.bundesfinanzministerium.de. Besteht kein Doppelbesteuerungsabkommen, kann die im Ausland entrichtete Steuer auf die deutsche Einkommenssteuer angerechnet werden. Dies ist allerdings nicht im Wege des Lohnsteuerabzugsverfahrens, sondern nur im Rahmen der Veranlagung des Arbeitnehmers möglich. Von Amts wegen wird ohne Antrag geprüft, ob die ausländische Steuer auf die deutsche Steuer angerechnet werden kann. Der Steuerpflichtige muss den Nachweis über die Festsetzung und Zahlung der ausländischen Steuer führen. Der Steuerpflichtige kann sich alternativ dazu entscheiden, dass die ausländische Steuer bei der Ermittlung der Einkünfte abgezogen wird, und einen entsprechenden Antrag stellen. In Sonderfällen wird die auf die ausländische Einkünfte entfallende Einkommenssteuer zum Teil oder vollständig erlassen oder in einem Pauschalbetrag festgesetzt. Dies wird von den Finanzämtern in der Regel von Amts wegen geprüft.