

Im Allgemeinen

Im Folgenden erhalten Sie eine Auflistung der Fragen aus dem Chat der Veranstaltung HR Excellence, einem kostenfreien Webinar, welches am 27.09.2022 aufgezeichnet wurde. Veranstalter war PassportCard zusammen mit der Techniker Krankenkasse und HRhoch2.

Bitte berücksichtigen Sie, dass die folgenden Antworten aus einem fachlichen Kontext heraus geschehen. Die jeweilige Expertise ersetzt keine Rechtsberatung. Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass bei Auslandseinsätzen von Mitarbeitern ebenso aufenthalts-, arbeits- und steuerrechtliche Themen berücksichtigt werden müssen.

Fragen an die TK - Sozialversicherungsrecht:

Hallo, ich hätte eine Frage zur A1 Bescheinigung, wenn Mitarbeiter privat versichert sind, wie ist hier die Vorgehensweise?

Antwort TK:

Ist der Arbeitnehmer nicht gesetzlich krankenversichert, ist der Antrag der Bescheinigung A1 an die Deutsche Rentenversicherung zu übermitteln. Ist der Arbeitnehmer auch nicht gesetzlich rentenversichert wird die A1 von der Arbeitsgemeinschaft Berufsständischer Versorgungseinrichtungen ausgestellt.

--

Hallo, der Tag der Abreise in das Entsendeland gilt SV-rechtlich wo? Ich habe einen Fall, der am 11.9. hier weg ist in USA und die DVKA hat nun den 11.09. als Beginn festgelegt. Das ist m.E. nicht richtig? Wir haben eine Ausnahmevereinbarung beantragen müssen.

Antwort Teilnehmerin: Ich bin bereits in Klärung mit der DVKA, wollte aber nur vorab wissen, ob ich richtig liege mit dem Abreisetag von D nach USA.

Antwort TK: Der MA braucht die Entsendebescheinigung ab dem Tag, an dem er im Ausland ankommt.

--

Ist eine A1 auch bei einem Grenzgänger mit zeitweiser Home-Office notwendig.

Antwort TK: *Hier handelt es sich um eine gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedsstaaten. Der zuständige Träger im Wohnstaat des Mitarbeitenden stellt auf Antrag fest, welches Sozialversicherungsrecht gilt.*

--

Link zu der Liste der Abkommen auf Ihrer Internetseite?

<https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/ausland/uebersicht-sozialversicherungsabkommen-2035180>

--

Hallo, ich habe eine MA in mit peruanischer Staatsangehörigkeit und einer Aufenthaltsbescheinigung für unser Unternehmen bei München, die in Portugal nach ihrem Urlaub 2 Wochen Home-Office durchführen möchte. Ist das möglich bzw. was muss ich beachten. Ein ähnlicher Fall liegt auch von einem MA mit indischer Staatsbürgerschaft vor: Aufenthaltsbescheinigung für unser Unternehmen bei München liegt vor. Er möchte 3-4 Wochen Home-Office nach seinem Urlaub in Indien durchführen. Wie sieht es in diesen Fall aus?

Antwort TK:

HO in Portugal: Es ist eine Bescheinigung A1 zu beantragen. Da Portugal das Drittstaatsabkommen unterzeichnete, ist die Staatsangehörigkeit des nicht relevant.

HO in Indien: Bitte beantragen Sie die Bescheinigung IN/DE 101.

--

Könnten Sie bitte och einmal kurz sagen, wann gelten die 24 Monate Befristung und wann gelten max. 7-8 Jahre als Befristung?

Antwort TK: 7-8 Jahre gelten für die Staaten, für die es kein Abkommen gibt (Ausstrahlung nach §4 SGB IV). Im der EU-Verordnung sind als Dauer die 24 Monate festgelegt. Die zeitlichen Begrenzungen der bilateralen Abkommen finden Sie auf www.firmenkunden.tk.de unter der Suchnummer 2033350.

--

Könnten wir eine A1-Bescheinigung für 1 Jahr beantragen?

Antwort TK: Wenn der Mitarbeitende durchgehend 1 Jahr im Land ist, ist dies möglich.

--

Hallo, wenn ein Mitarbeiter von sich aus im EU-Ausland wohnen möchte und von dort aus mobil arbeitet für uns als deutschen Arbeitgeber. Keine Entsendung da kein Standort in dem betreffenden Land. Wie lange kann ich den Mitarbeiter wie bisher abrechnen mit dt. Arbeitsvertrag? Kann ich mehrere Befristungen dazu aussprechen? Ist also Homeoffice mit Wohnsitz im EU-Ausland ohne Entsendung. Wie sind die Bedingungen?

Antwort TK: Da es sich um einen unbefristeten Auslandsaufenthalt handelt, wäre der AN sofort im Ausland sozialversicherungspflichtig. Es sind außerdem auch die steuerlichen Auswirkungen zu beachten.

Antwort Teilnehmer: So wie ich es einschätze, ist in dem Fall der dt. AG verpflichtet für den im Ausland lebenden MA vor Ort ausländ. Steuern & Sozialabgaben abzuführen; entweder über eine Tochtergesellschaft, einen externen Dienstleister oder durch Involvierung eines Employer of Record. Weiterhin sind zwingende arbeitsrechtliche Schutzvorschriften vor Ort zu beachten und Klärungen zu z.B. Gültigkeit welcher Feiertage, Kollektivrechtliches zu treffen/zu prüfen.

--

Entsendeantrag für Drittstaaten ohne Abkommen, sollte trotzdem gestellt werden?

Antwort TK: Ja, es gibt einen Antrag für das abkommenslose Ausland. Die gem. §4 SGB IV ausgestellte Bescheinigung kann in den Lohnunterlagen für die Betriebsprüfung aufbewahrt werden.

--

Was ist zu beachten, wenn ein Mitarbeiter 1-2 Tage pro Woche an seinem 1. Wohnsitz in den Niederlanden im Homeoffice arbeiten möchte und ansonsten am Unternehmensstandort in Deutschland tätig ist. Welche Aufzeichnung sind hier zu führen. Der Mitarbeiter ist privat in den Niederlanden krankenversichert, was gilt in Bezug auf die PV zu beachten?

Antwort TK: Hier handelt es sich um eine gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedsstaaten. Der zuständige Träger im Wohnstaat des Mitarbeitenden stellt auf Antrag fest, welches Sozialversicherungsrecht gilt. Dies gilt auch für die Pflegeversicherung.

--

Was gilt eigentlich fuer den freiwillig gesetzlich versicherten Inhaber/Unternehmer/Selbststaendigen, der geschaeftlich ins Ausland reist? Beispiel EU?

Antwort TK: Selbständig Tätige (egal ob privat oder gesetzlich krankenversichert) sind auch verpflichtet, bei einer befristeten Auslandstätigkeit innerhalb der EU eine A1 mitzuführen. Infos hierzu finden Sie auf www.firmenkunden.tk.de unter der Suchnummer 2093424.

--

Wo finde ich Informationen über die SV-Pflicht in anderen Ländern (konkret Südafrika)? Uns ist leider keine zentrale Informationsquelle für alle Länder weltweit bekannt. Evtl. können Aushandelskammern oder die jeweilige Botschaft Hilfestellung ermöglichen.

--

Kann man die Bescheinigung im Nachhinein beantragen? Wir hatten einen Kollegen der im Ausland stecken geblieben ist und länger von dort arbeiten musste.

Antwort TK: Ja, Entsendebescheinigungen können auch im Nachhinein beantrag werden.

--

Gilt bei regelm. 1-2 Tg/Wo Homeoffice im Ausland aber Wohnsitz in Dtl. der 24-Monatszeitraum oder werden nur einzelne Tage addiert? Muss für jede Woche A1 erstellt werden?

Antwort TK: Hier gelten die Regelungen der gewöhnlichen Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten. Die Beurteilung, in welchem Staate der MA sozialversicherungspflichtig ist, erfolgt durch die zuständige Stelle des Staates, in dem der MA wohnt. Infos hierzu finden Sie auf unserem Beratungsblatt unter der Suchnummer 2033350 auf www.firmenkunden.tk.de

--

Wenn man in Frankreich wohnt und ausschl. für eine Firma in Deutschland arbeitet und einmal der Woche ins Büro in Deutschland geht, wo ist man soz.- und krankenversichert?

Antwort TK: Hier handelt es sich um eine gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten. Die Beurteilung, welches Sozialversicherungsrecht angewandt wird, erfolgt durch die zuständige Stelle in Frankreich (Wohnortstaat des MA). Sollte der MA mind. 25% seiner Arbeitszeit in Frankreich arbeiten, wird das französische Sozialversicherungsrecht festgelegt.

--

Wenn man einen neuen Mitarbeiter mit deutscher Staatsangehörigkeit und auch deutschem Wohnsitz einstellen will, der aber überwiegend aus dem Ausland im Homeoffice arbeiten möchte. Unter welcher Voraussetzung kann er in Deutschland sozialversichert bleiben? Eine Entsendung kommt hier nicht infrage, wenn er neu eingestellt wird, oder?

Antwort TK: Hier ist zu klären, in welchem Staat der MA zuvor gelebt hat und sozialversichert war. Die Beurteilung bei einer gewöhnlichen Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten (EU/EWR/Schweiz) erfolgt durch die zuständige Stelle des Wohnortstaates.

--

wie verhält sich das mit einem Mitarbeiter, der befristet auf 2 Jahre in Bosnien-Herzegowina homeoffice mäßig weiter für deutsches Unternehmen entsendet werden soll/möchte?

Antwort TK: Mit Bosnien -Herzegowina besteht ein bilaterales Abkommen. Bitte beantragen Sie die Entsendebescheinigung BH 1 bei der Krankenkasse des Mitarbeiters. Beachten Sie auch die Auswirkungen im Krankheitsfall.

--

Hallo, wir stellen einen jordanischen MA ein, der 9 Monate in DE arbeitet und 3 Mo in Jordanien arbeiten wird. Mit Jordanien gibt es keine Abkommen. Können wir den MA diese 3 Monate entsenden müssen aber für diesen Zeitraum in Jordanien SV usw. abführen?

Antwort TK: Hallo Frau Zettler, der MA arbeitet ab Beschäftigungsbeginn in DE? Wenn ja, wird er ab Beschäftigungsbeginn in DE sozialversicherungspflichtig. Was passiert nach den 3 Monaten in Jordanien?

Antwort Teilnehmerin: Er startet in DE und wird 3 Monate im Jahr entsendet ins Homeoffice. Die 3 Monate sind variabel. Danach folgen wieder 9 Monate in DE

Antwort TK: Dann greift der §4 SGB IV, d.h. es handelt sich um eine Ausstrahlung und es gilt durchgehend die deutsche Sozialversicherung. Da es mit Jordanien kein Abkommen gibt, kann es zu einer Doppelversicherung kommen, falls es in Jordanien eine Sozialversicherungspflicht geben sollte.

--

Gibt es ein sogenanntes 30 Tages Limit im Jahr, wenn Mitarbeiter Home-Office im Ausland durchführen möchte wegen SV-/Steuerrechtlicher Hintergründe?

Antwort TK: In der Sozialversicherung gibt es kein "Tageslimit" Die Beurteilung erfolgt durch die zuständige Stelle im Wohnortstaat. Sollte der MA mind. 25% vom Wohnortstaat aus arbeiten, gilt das dortige Sozialversicherungsrecht.

Antwort Teilnehmerin: In der Sozialversicherung gibt es kein "Tageslimit" Die Beurteilung erfolgt durch die zuständige Stelle im Wohnortstaat. Sollte der MA mind. 25% vom Wohnortstaat aus arbeiten, gilt das dortige Sozialversicherungsrecht. 25% bezieht sich auf 365 Tage? Kann die Arbeit (25%) beliebig aufgeteilt werden im Jahr?

Antwort TK: Die 25% beziehen sich auf die komplette Arbeitszeit des Mitarbeiters. Übt er mind. 25% der Arbeitszeit im Wohnortstaat aus, gilt das Sozialversicherungsrecht des Wohnortstaates.

Frage Teilnehmerin: Aber hier müsste man auch wieder eine Beurteilung bei der Stelle im Wohnsitzstaat beantragen, oder?

Antwort TK: Genau, sobald ein MA mind. 1 Tag /Monat bzw. 5 Tage/Quartal in einem anderen Staat arbeitet, führt die Festlegung der Sozialversicherung der Träger des Wohnortstaates durch.

--

Hallo, was ist zu beachten, wenn ein Mitarbeiter die Möglichkeit bekommen soll, 1-2 Tage pro Woche an seinem 1. Wohnsitz in den Niederlanden im Homeoffice zu arbeiten und ansonsten seine 1. Tätigkeitsstätte per Arbeitsvertrag am Unternehmensstandort in Deutschland hat. Ein 2. Wohnsitz in Deutschland würde auch bestehen. Welche Aufzeichnung sind hier zu führen. Der Mitarbeiter ist privat in den Niederlanden krankenversichert, was gilt in Bezug auf die PV, in welchem Land ist er hier versichert, in Deutschland?

Antwort TK: Aufgrund der EU-Verordnung unterliegt der MA dem Sozialversicherungsrecht eines Staates. Dies beinhaltet alle Sozialversicherungszweige (auch die Pflegeversicherung). Wenn der MA in mehreren Staaten für Sie arbeitet (HO in den NL und in DE), beurteilt der zuständige Träger des Hauptwohnstaates (hier vermutlich NL), welches SV-Recht für diese Fall gilt. Sollte der MA mind. 25% im Hauptwohnstaat (NL) arbeiten, würde das niederländische Sozialversicherungsrecht gelten.

Fragen an PassportCard – Internationale KV

Bei einer Entsendung (z. B. Monteur) ist ja der Arbeitgeber verantwortlich, entsprechende Auslandsversicherungen abzuschließen. Wie sieht das bei Entsendungen auf Home-Office-Wunsch des MA aus? Kann man die Pflichten zum Abschluss von Auslandsversicherungen bzw. falls der MA das nicht tut entstehende Kosten an den Mitarbeiter weitergeben? Wie z. B. für den im Beispiel genannten Rücktransport?

Antwort PassportCard: Die Zustimmung für ein Arbeiten aus dem Ausland heraus wird vom Gesetzgeber in der SV mit der Entsendung gleich gewertet. Auch aus Sicht der TK kann der Arbeitgeber sich von seinen fürsorgerechtlichen Pflichten nicht befreien. Im Leistungsfall steht der Arbeitgeber in der Haftung. Entsprechende Vorkehrungen sollten daher mit den bestehenden Versicherungslösungen angesprochen werden. Z.B. ob und inwieweit kurze Aufenthalte unter eine Geschäftsreisepolice fallen oder nicht. Aus Haftungsgründen sollte sich auf jeden Fall das Unternehmen um die Absicherung kümmern, um Haftungslücken durch individuell ausgesuchte Produkte zu vermeiden.

--

Sind denn die Mitarbeiter im Ausland auch bei einem Arbeitsunfall über die BG versichert, oder muss hier eine Zusatzversicherung abgeschlossen werden? Und sind die Leistungen dann im Worstcase (Arbeits-/Berufsunfähigkeit) identisch zu einem Unfall in D.?

Antwort PassportCard: Bei einer sozialversicherungsrechtlichen Entsendung ist der Mitarbeiter auch über die BG versichert. Die Entsendung sollte vorab auf jeden Fall geprüft sein von der jeweils zuständigen Institution (Krankenkasse, DVKA, Rentenversicherung). Es schadet nicht die BG über die Entsendung zu informieren. Bzw. mit dem jeweiligen Träger abzuklären, ob eine zusätzliche Prüfung erforderlich ist.

--

Welche Versicherungen werden empfohlen, um die Lücke zwischen der Leistung der Krankenkasse und der Kostenrisiken bei Auslandsentsendungen abzudecken, so dass die Leistung für den Mitarbeiter im In- und Ausland identisch ist und alle Kostenrisiken für den AG abgesichert sind?

Antwort PassportCard: Komplette Absicherung erfolgt nur durch eine Krankenvollkostenversicherung. Konstrukte mit Restkostenversicherung erfordern die manuelle Abwicklung aller Leistungen des Mitarbeiters durch den Arbeitgeber 1. Mit der GKV und mit den Restkosten dann 2. Mit der Restkostenversicherung. Hierbei besitzen Restkostenversicherungen oft

weitere Ausschlüsse und Limitierungen, die am Ende den Arbeitgeber mit Mehrarbeit, datenschutzrechtlichen Problemen und übrig gebliebenen Kosten belasten.

--

Muss der AG auch bei einer Privatkrankenversicherung die Kosten für den AN und Angehörigen im Ausland (Beispiel USA) tragen?

Antwort PassportCard: Es existiert keine Schlechterstellung von PKV-Versicherten.

--

Eine Auslandskrankenversicherung ist diese Personalisier? benötigt der AG für jeden Entsandten MA eine eigene?

Antwort PassportCard: Dies ist nicht zielführend. Gruppenversicherungen ermöglichen einfache administrative Prozesse, den Einschluss von Vorerkrankungen sowie die Gleichstellung aller Expats auf Entsendung. Zudem erhalten Gruppenkunden bessere Konditionen als Individualkunden und haben oft erweiterte Leistungsinhalte.

Fragen an HRhoch2:

Wo erhalte ich Informationen, wie genau ich jemand im Ausland anmelde und dort Sozialversicherungsbeiträge abführe?

Antwort HR Hochzwei GmbH: Auf der Website der DVKA findet man je Vertragsstaat die Institutionen, die selbige Funktion in dem Vertragsstaat ausübt. Leider sind dies nicht immer exakt jene Institutionen, die für eine Anmeldung benötigt werden. Zudem sind alle Staaten, mit denen Deutschland kein SV-Abkommen geschlossen hat, m.W. nicht dabei. Daher bleibt für die Recherche auf Regierungs-Websites, Botschaften etc. oder die Anfrage bei einer Beratung vor Ort. Interessant wäre, um welche Staaten es sich handelt.

--

Ein dt AG mietet sich bei einem isländischen Anbieter eine Arbeitscrew aus Island (auf unbestimmte Zeit), um im dt. Container-Hafen Arbeiten zu verrichten (spezielles Know-How). Ist der dt. Unternehmer in irgendeiner Weise zu etwas verpflichtet bezüglich der SV-Absicherung? Oder kauft er die Leistung einfach ein und der isländ. Unternehmer kümmert sich um die Absicherung?

Antwort HR Hochzwei GmbH: Für eine genaue Beantwortung dieses Einzelfalls müsste man weitere Informationen erfragen. Sofern alle Mitglieder der Arbeitscrew ihren Arbeitgeber weiterhin auf Island haben, seitens des inländischen Unternehmens ein Gewerk/die Leistung erstellt wird, aber nicht die Personen (d.h. diese können seitens des isländischen Unternehmens frei getauscht werden), dann dürfte es dem isländischen Unternehmer obliegen zu prüfen, ob/wie die Crew- Mitglieder in der isländischen SV bleiben können, wann das Besteuerungsrecht auf Deutschland übergeht, ob es ein Betriebsstättenrisiko gibt etc. Ein weiterer Austausch wäre sinnvoll.

--

Ich noch eine Frage zu Rentenansprüchen bei einem Einsatz in Japan für 7 Jahre. Laut dem Lohnzettel in Deutschland werden die RV-Beiträge basierend auf dem „kleinen“ deutschen Gehalt abgezogen. Bedeutet das, dass während der Entsendung weniger Rentenansprüche ansammeln als wenn der MA in Deutschland geblieben wäre?

Antwort HR Hochzwei GmbH: Der Begriff des „kleinen deutschen Gehalts“ ist für mich nicht ganz verständlich. Zur Beantwortung müsste man noch wissen, ob eine Ausnahmevereinbarung beantragt und genehmigt wurde und welches Recht Anwendung findet. Ein Austausch hierzu wäre sinnvoll. Wenn der Arbeitnehmer aber weiterhin in Deutschland RV-pflichtig ist und unterhalb der BBG ist, müssten erfahrungsgemäß alle Vergütungsbestandteile bei der Beitragsbemessung herangezogen werden. Sofern aus freiwilliger Basis in Deutschland eingezahlt wird, könnte es natürlich sein, dass ein bestimmter Betrag unterhalb der BBG eingezahlt wird und auch die Rentenhöhe entsprechend niedriger ausfallen wird. Dann müsste es – ohne Detailkenntnisse zu haben – aber ein Teilrentenanspruch in Japan erworben werden. Ein Austausch wäre sinnvoll, um diese Frage zu klären.

--

Spezielles für alle:

Gibt es einen Vordruck/Beispiel für eine Home-Office Vereinbarung zwischen AG/AN im Ausland?

Antwort PassportCard: Wir haben leider keinen Arbeitsrechtler in unserer Runde. Wir würden vorschlagen, dass Sie sich an den Rechtsbeistand Ihres Unternehmens wenden, um eine derartige Vorlage und deren Handhabung zu erhalten.

Antwort HR Hochzwei GmbH: Nein, einen Vordruck, der von mehreren Unternehmen genutzt wird, gibt es m.E. nach nicht. Dies liegt auch daran, dass hinsichtlich der Umsetzung noch ziemliche Rechtsunsicherheit besteht. Die Einschätzung der HR Hochzwei GmbH ist es, dass es sich in Richtung einer standardisierten Kurzfristensendung entwickeln muss.