

## **Auslandsaufenthalte im Rahmen einer Entsendung Informationen für Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in**

Im Zuge der Globalisierung steigt der Bedarf an qualifizierten Fachkräften mit internationaler Erfahrung, interkultureller Kompetenz und Fremdsprachenkenntnissen. Auslandsaufenthalte im Rahmen einer Entsendung sind die beste Möglichkeit, um die eigenen Mitarbeiter/innen entsprechend zu qualifizieren.

Dieses Merkblatt bietet einen ersten Überblick über Optionen und rechtliche Bestimmungen.<sup>1</sup> Für eine individuelle Beratung wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige Kammer. Hier können Sie sich auch über Fördermöglichkeiten bei Entsendungen informieren.

### **Entsendung**

Voraussetzung für die arbeitsrechtliche Einordnung als Entsendung ist, dass der/die Arbeitnehmer/in auf Weisung seines Arbeitgebers/seiner Arbeitgeberin für eine vorab festgelegte 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 Arbeitsvertrags festzuhalten. Dauert die Entsendung länger als einen Monat, muss in der vertragliche Einigung außerdem Folgendes festgehalten werden: der Zeitraum der Auslandstätigkeit, die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausbezahlt wird, die mit dem Auslandsaufenthalt verbundenen zusätzlichen Entgelte und Sachleistungen sowie die Bedingungen hinsichtlich der Rückkehr des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin. 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**

Gibt es einen Betriebsrat, so ist bei einer Entsendung, die einen Zeitraum von einem Monat überschreitet, dessen Zustimmung erforderlich.

### **Anwendbares Recht**

Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in können frei vereinbaren, ob das deutsche oder das ausländische Recht für die Vertragsparteien gelten soll. Fehlt eine solche Vereinbarung, richtet sich das anwendbare Recht in der Regel nach dem gewöhnlichen Arbeitsort – bei einer Entsendung also der deutsche. Zu beachten ist, dass –

---

<sup>1</sup> Bitte beachten Sie, dass bei einer Entsendung in eine Tochtergesellschaft des Unternehmens im Ausland zum Teil andere Bestimmungen gelten und die (steuer)rechtlichen Folgen andere sein können. Die vorliegenden Hinweise gelten zudem nur für einen Auslandsaufenthalt, der die Dauer von einem Jahr nicht überschreitet.

unabhängig von einer Vereinbarung – zwingende Vorschriften im In- oder Ausland Vorrang haben (z. B. das deutsche Mutterschutzgesetz oder Regelungen im Ausland zur Arbeitserlaubnis).

## **Versicherungen**

Werden Arbeitnehmer/innen nach den oben genannten Grundsätzen entsendet, besteht innerhalb der EU der Schutz der deutschen Sozialversicherung (Renten-, Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung) der Regel weiter. Gleiches gilt für die Haftpflichtversicherung.

Der entsendende Betrieb muss einen Antrag bei der Krankenversicherung stellen, um die Entsendung und die Gültigkeit für das jeweilige Land bescheinigen zu lassen (Formular A1). Die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) stellt diesen Antrag unter [www.dvka.de](http://www.dvka.de) zur Verfügung.

In Ländern außerhalb der EU besteht der Versicherungsschutz nur dann weiter, wenn es ein entsprechendes Abkommen mit Deutschland gibt. Eine Übersicht dieser Länder finden Sie ebenfalls unter [www.dvka.de](http://www.dvka.de). Besteht kein entsprechendes Abkommen, richtet sich der Schutz nach den Bestimmungen im jeweiligen Land. Bitte wenden Sie sich in diesem Fall direkt an die DVKA.

Grundsätzlich empfiehlt sich der Abschluss von zusätzlichen Versicherungen, da z. B. ein Krankenrücktransport nicht durch Regelleistungen abgedeckt ist. Lassen Sie sich diesbezüglich von Ihren Versicherungsträgern beraten.

Zudem sollte die Berufsgenossenschaft über den Auslandsaufenthalt informiert werden.

## **Steuerpflicht**

Bleibt der Wohnsitz des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin 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 sogenannte 183-Tage-Regelung: Hält sich der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin 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 dem jeweiligen Abkommen. Eine Übersicht der Abkommen finden Sie beim Bundeszentralamt für Steuern unter [www.bzst.bund.de](http://www.bzst.bund.de).

Das Lohnsteuerabzugsverfahren richtet sich ebenfalls nach den Regelungen des jeweiligen Abkommens. 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](http://www.bundesfinanzministerium.de).

Besteht kein Doppelbesteuerungsabkommen, kann die im Ausland entrichtete Steuer auf die deutsche Einkommenssteuer angerechnet werden. Dies ist allerdings nicht auf dem Weg des Lohnsteuerabzugsverfahrens, sondern nur im Rahmen der Veranlagung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin möglich. Von Amts wegen wird ohne Antrag geprüft, ob die ausländische Steuer auf die deutsche Steuer angerechnet werden kann. Der/Die Steuerpflichtige muss den Nachweis über die Festsetzung und Zahlung der ausländischen Steuer führen. Der/Die Steuerpflichtige kann sich alternativ dafür entscheiden, dass die ausländische Steuer bei der Ermittlung der Einkünfte abgezogen wird und einen entsprechenden Antrag stellen. In Sonderfällen wird die auf die ausländischen 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.