

Auslandsaufenthalte zu Lernzwecken nach der Ausbildung

Informationen für Fachkräfte und Arbeitgeber

Im Zuge der Globalisierung steigt der Bedarf an qualifizierten Fachkräften mit internationaler Erfahrung, interkultureller Kompetenz und Fremdsprachenkenntnissen. Auslandsaufenthalte nach der Ausbildung bieten eine gute Möglichkeit, um sich weiterzubilden und um die eigenen Mitarbeiter entsprechend zu qualifizieren.

Dieses Merkblatt bietet einen ersten Überblick über Optionen und rechtliche Bestimmungen¹. **Für eine individuelle Beratung wenden Sie sich bitte an Ihren zuständigen Mobilitätsberater.** Hier können Sie sich z. B. über Fördermöglichkeiten für Lernaufenthalte im Ausland informieren. Eine Förderung über Erasmus+ ist bis zu einem Jahr nach der Abschlussprüfung möglich.

Entsendung

Unter Entsendung ist ein im Voraus zeitlich begrenzter, beschäftigungsbedingter Ortswechsel eines Mitarbeiters mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Inland auf Weisung seines inländischen Arbeitgebers ins Ausland zu verstehen. Eine Entsendung muss grundsätzlich im beiderseitigen Einvernehmen erfolgen.

Vertrag

Das beiderseitige Einverständnis über die Entsendung sollte schriftlich als Änderung des Arbeitsvertrags festgehalten werden. Dauert die Entsendung länger als einen Monat, muss in der vertraglichen Einigung außerdem Folgendes festgehalten werden: der Zeitraum der Auslandstätigkeit, die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird, die mit dem Auslandsaufenthalt verbundenen zusätzlichen Entgelte und Sachleistungen sowie die Bedingungen hinsichtlich der Rückkehr des Arbeitnehmers. Darüber hinaus sollten auch die wesentlichen Vertragsbedingungen (z. B. die Beschreibung der Tätigkeit im Ausland, Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen) zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und dem aufnehmenden Unternehmen schriftlich festgehalten werden.

Anwendbares Recht

Für die beteiligten Vertragsparteien gelten i. d. R. die rechtlichen Bestimmungen des Landes, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird. Informationen hierzu erteilt die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung (DVKA) unter www.dvka.de. Zu beachten ist, dass – unabhängig von einer Vereinbarung – zwingende Vorschriften im In- oder Ausland Vorrang haben (z. B. Regelungen im Ausland betreffend Arbeitserlaubnis, VISA-Bestimmungen, Mindestlohn, Feiertagen, im Inland betreffend Mutterschutz).

¹ 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.

- Betriebsrat** Gibt es einen Betriebsrat, so ist bei einer Entsendung, die einen Zeitraum von einem Monat überschreitet, dessen Zustimmung erforderlich.
- Versicherungen** Für die Dauer des Auslandsaufenthalts müssen private Versicherungen abgeschlossen werden, um einen umfassenden Schutz zu gewährleisten. Hierzu zählen mindestens der Abschluss einer Auslandsrankenversicherung, Auslandsunfallversicherung und einer Auslandshaftpflichtversicherung.
- Auch für Bearbeitungs- und Tätigkeitsschäden im ausländischen Betrieb besteht in der Regel kein Schutz durch die reguläre Haftpflichtversicherung, weshalb der Abschluss einer betrieblichen Haftpflichtversicherung zu empfehlen ist. Lassen Sie sich diesbezüglich bitte frühzeitig von Ihren Versicherungsträgern beraten.
- Bitte wenden Sie sich bei Versicherungsfragen direkt an die DVKA oder lassen Sie sich von Ihren Versicherungsträgern beraten (z. B kann es je nach Dauer des Auslandsaufenthaltes sinnvoll sein, sich für diese Zeit von der deutschen Versicherung abzumelden).
- Steuerpflicht** In Sachen Steuerpflicht im In- und Ausland vereinbaren sie am besten einen Termin mit Ihrem Steuerberater.
- Erste Informationen erhalten Sie beim Bundeszentralamt für Steuern (www.bzst.bund.de) und auf der Seite des Bundesfinanzministeriums (www.bundesfinanzministerium.de).