

## Abschnitt 6 AusEinstrIRL

### Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern bei Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) und Einstrahlung (§ 5 SGB IV)

Bundesrecht

**Titel:** Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern bei Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) und Einstrahlung (§ 5 SGB IV)

**Normgeber:** Bund

**Redaktionelle Abkürzung:** AusEinstrIRL

**Gliederungs-Nr.:** [keine Angabe]

**Normtyp:** Rundschreiben

#### Abschnitt 6 AusEinstrIRL – Beispiele <sup>(1)</sup>

(1) *Red. Anm.:*

Außer Kraft am 18. November 2015 durch Gemeinsame Verlautbarung vom 18. November 2015

- 6.1 Ein Beschäftigter der Firma G, Pflichtmitglied bei einer deutschen gesetzlichen Krankenkasse, wird von seinem Arbeitgeber für elf Monate nach Mexiko entsandt. Er unterliegt nach § 4 SGB IV weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, d.h., die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung <sup>(1)</sup> bleibt bestehen.
- 6.2 Arbeitnehmer A ist pakistanischer Staatsangehöriger. Er wird von seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber in die Türkei entsandt. Da die Zuständigkeitsregelungen des deutsch-türkischen Abkommens über Soziale Sicherheit ohne Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit gelten, ist diese Regelung gegenüber der Regelung in § 4 SGB IV vorrangig (2.2.2.3). Sofern der Arbeitnehmer in der deutschen gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist, bleibt auch die Pflegeversicherung bestehen.  
Arbeitnehmer B mit der Staatsangehörigkeit Ägyptens und rechtmäßigem Wohnsitz in Deutschland wird von seinem inländischen Arbeitgeber nach Irland entsandt. Für ihn gilt auf Grund der Verordnung (EG) Nr. 859/2003 die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 (2.2.2.2).  
Arbeitnehmer C, ukrainischer Staatsangehöriger mit rechtmäßigem Wohnsitz in Deutschland, wird von seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber in die Niederlande entsandt. Wie beim Arbeitnehmer B sind auch hier die Zuständigkeitsregelungen der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 auf Grund der Verordnung (EG) Nr. 859/2003 anwendbar (2.2.2.2).
- 6.3 Ein inländisches Unternehmen beschäftigt Arbeitnehmer im Inland; Arbeitnehmer D wird nach Thailand, Arbeitnehmer E nach Tunesien entsandt.  
Für den Arbeitnehmer D kommt es ausschließlich auf § 4 SGB IV an, weil in Bezug auf Thailand weder über- noch zwischenstaatliches Recht gilt. Für den Arbeitnehmer E sind hinsichtlich der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung die Zuständigkeitsregelungen des deutsch-tunesischen Abkommens über Soziale Sicherheit zu beachten (2.2). Für die Arbeitsförderung <sup>(2)</sup> und die Pflegeversicherung gilt allein § 4 SGB IV .
- 6.4 Arbeitnehmer F eines inländischen Unternehmens wird Arbeitnehmer einer im Inland errichteten Arbeitsgemeinschaft, die ein Bauvorhaben in Argentinien durchzuführen hat. Der Arbeitnehmer G wird von dieser Arbeitsgemeinschaft im Inland eigens für die Beschäftigung in Argentinien eingestellt.  
Für beide befristet nach Argentinien entsandten Arbeitnehmer handelt es sich um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.1 Abs. 1).
- 6.5 Arbeitnehmer H eines inländischen Unternehmens wird von einer in Paraguay errichteten Arbeitsgemeinschaft, der das inländische Unternehmen angehört, eingestellt. Das Arbeitsverhältnis zu dem inländischen Unternehmen besteht ohne Zahlung von Arbeitsentgelt fort.  
Es handelt sich nicht um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.3).
- 6.6 Für ein Unternehmen mit Sitz im Inland arbeiten in Thailand die Arbeitnehmer I, J, K und L.  
Arbeitnehmer I hat schon im Inland für das Unternehmen gearbeitet und ist sodann nach Thailand

entsandt worden, um dort weiterhin gegen Arbeitsentgelt als Arbeitnehmer für das Unternehmen tätig zu sein. Dies ist der Normalfall einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.1 Abs. 1). Arbeitnehmer J war vorher im Inland bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt. Er ist von dem vorgenannten Unternehmen im Inland eigens für die Entsendung nach Thailand eingestellt worden. Auch dies gilt als Entsendung im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses (3.1 Abs. 1).

Entsprechendes gilt für den Arbeitnehmer K, der bei gewöhnlichem Aufenthalt im Inland noch nicht als Arbeitnehmer beschäftigt war und eigens für die Beschäftigung in Thailand eingestellt wurde (3.1 Abs. 1).

Arbeitnehmer L war früher von Deutschland nach Thailand ausgewandert. Er ist in Thailand von dem deutschen Unternehmen eingestellt worden. Es handelt sich nicht um eine Entsendung (sogenannte Ortskraft, 3.1 Abs. 5).

- 6.7 Ein Unternehmen mit Sitz in der Bundesrepublik Deutschland stellt in Ägypten den dort wohnenden Arbeitnehmer M ein, um ihn in Tunesien für eine von vornherein begrenzte Zeit zu beschäftigen. Dies ist ebenfalls keine Entsendung aus Deutschland (3.1 Abs. 4).
- 6.8 Ein Beschäftigter der Firma H soll zunächst für acht Monate nach Paraguay und im direkten Anschluss für zehn Monate nach Argentinien entsandt werden. Er unterliegt nach § 4 SGB IV weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit (3.1 Abs. 2). Dies gilt selbst dann, wenn sich der Auslandsinsatz in Argentinien erst am Ende der Entsendung nach Paraguay ergibt.
- 6.9 Ein Unternehmen mit Sitz im Inland hat den Arbeitnehmer N nach Ägypten und den Arbeitnehmer O nach Paraguay entsandt. Das Arbeitsentgelt für die Arbeitnehmer N und O wird von dem deutschen Unternehmen ausgezahlt und dementsprechend in der Lohnliste ausgewiesen, jedoch wird für den Arbeitnehmer N gemäß dem deutsch-ägyptischen Abkommen zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung keine Lohnsteuer einbehalten. Diese Unterschiedlichkeit ändert nichts an einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung, wenn die Voraussetzungen im Übrigen erfüllt sind (3.3.1).
- 6.10 Das Unternehmen N mit Sitz in Weiden stellt den Arbeitnehmer Y an sein Tochterunternehmen in Albanien ab. Der Arbeitnehmer hat neben seinem bestehenden Arbeitsvertrag auch einen befristeten Arbeitsvertrag mit der albanischen Tochtergesellschaft, das Arbeitsentgelt wird aber weiterhin von der Muttergesellschaft auf ein Konto in Deutschland überwiesen. Die Personalkosten werden mit der albanischen Tochtergesellschaft abgerechnet, die diese bei der Gewinnermittlung als Betriebsausgabe steuerlich geltend macht. Der Arbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung für die albanische Tochtergesellschaft und ist in den Betrieb dieses Unternehmens eingegliedert. Der albanischen Tochtergesellschaft wird die Arbeitsleistung wirtschaftlich zugerechnet, weil sie die Kosten dafür auch als Betriebsausgabe steuerrechtlich geltend macht. Im Übrigen verwirklicht der Arbeitnehmer den Betriebszweck der Tochtergesellschaft. Es handelt sich dabei, trotz der Entgeltzahlung durch das Unternehmen N, nicht um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.3.3).
- 6.11 Abweichend vom Sachverhalt bei 6.10 zahlt das Unternehmen N einen Teil des Arbeitsentgelts zu eigenen Lasten und macht diesen steuerlich geltend. Trotz der Entgeltzahlung durch das Unternehmen N liegt auch hier der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses bei der albanischen Tochtergesellschaft. Daher handelt es sich auch hierbei nicht um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.3.3).
- 6.12 Abweichend vom Sachverhalt bei 6.10 zahlt das deutsche Unternehmen das Arbeitsentgelt in voller Höhe und macht es auch selbst steuerlich geltend. Außerdem behält das deutsche Unternehmen das Weisungsrecht gegenüber dem Arbeitnehmer - ggf. in einer durch den Auslandseinsatz bedingten gelockerten Form. .  
In diesem Fall liegt der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses bei dem Unternehmen N. Es handelt sich um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.3.3).
- 6.13 Ein inländisches Unternehmen entsendet die Arbeitnehmer Q und R im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses nach Pakistan. Die Dauer der Entsendung des Arbeitnehmers Q ist von Anfang an auf drei Jahre begrenzt. Der Arbeitnehmer R ist zunächst für unbestimmte Zeit entsandt worden, nach einem Jahr stellt sich aber wider Erwarten heraus, dass die Entsendung im nächsten Jahr enden wird.  
Die Entsendung des Arbeitnehmers Q ist im Voraus zeitlich begrenzt, deshalb handelt es sich um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.4.1 Abs. 1).

Da die zeitliche Begrenzung der Entsendung des Arbeitnehmers R nicht im Voraus bestanden hat, sondern sich erst im Laufe der Entsendung ergab, ist eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung zu verneinen (3.4.1 Abs. 1).

- 6.14 Ein inländisches Unternehmen hat sich verpflichtet, einen Staudamm in Indien innerhalb eines Zeitraums von höchstens fünf Jahren zu errichten und entsendet hierfür Beschäftigte im Rahmen eines zu diesem Unternehmen bestehenden Beschäftigungsverhältnisses.  
Es handelt sich um Auslandseinsätze, die ihrer Art nach zeitlich befristet sind, deshalb ist die Vorschrift über die Ausstrahlung anzuwenden (3.4.2).
- 6.15 Arbeitnehmer M wird von seinem Arbeitgeber in Deutschland nach Singapur entsandt. U.a. enthält der Arbeitsvertrag folgende Vereinbarung: Die Dauer der Zusammenarbeit erstreckt sich vorerst auf 24 Monate ab 01.10.2004 zum Aufbau einer Händlerstruktur und eines technischen Servicenetzes. Der Vertrag wird automatisch um jeweils ein Jahr verlängert, falls nicht sechs Monate vor Ablauf einer der Parteien die Zusammenarbeit kündigt.  
Es handelt sich nicht um eine "Begrenzung im Voraus" und damit nicht um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.4.3 Abs. 1).
- 6.16 Arbeitnehmer S wird für zwei Jahre nach Brasilien entsandt, wobei der Vertrag vorsieht, dass eine Verlängerung der Entsendung für weitere zwei Jahre möglich ist.  
Es handelt sich um eine im Voraus zeitlich begrenzte Entsendung (3.4.3 Abs. 2).
- 6.17 Die Arbeitnehmer T und U arbeiten auf Grund einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 SGB IV in Saudi-Arabien. Arbeitnehmer T wechselt im Rahmen seiner Beschäftigung den Arbeitgeber, weil sein Unternehmen von einem anderen inländischen Unternehmen übernommen worden ist. Arbeitnehmer U nimmt in Saudi-Arabien eine Stelle bei einem anderen deutschen Unternehmen an, weil das Beschäftigungsverhältnis zum ersten deutschen Unternehmen beendet ist.  
Für den Arbeitnehmer T ändert sich durch den Wechsel des Arbeitgebers an der Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nichts, während es sich beim Arbeitnehmer U um ein neues, im Ausland eingegangenes Beschäftigungsverhältnis handelt, das nicht auf Entsendung beruht (3.5 und 3.5.1).
- 6.18 Arbeitnehmer V ist von seinem inländischen Arbeitgeber nach Uruguay, Arbeitnehmer W nach Panama entsandt worden.  
Die Entsendung des Arbeitnehmers V ist zeitlich nicht begrenzt; der Arbeitnehmer kehrt aber gelegentlich zum Urlaub oder zur Berichterstattung für kurze Zeit ins Inland zurück. Hierdurch kommt eine zeitliche Begrenzung der Auslandstätigkeit nicht zustande. Da es sich um eine unbefristete Entsendung handelt, liegt eine Ausstrahlung nach § 4 SGB IV nicht vor (3.4 und 3.5.2).  
Arbeitnehmer W ist vertraglich verpflichtet, jeweils nach drei Jahren zur Berichterstattung und zur Einarbeitung in neue Techniken zu einer vorübergehenden Inlandstätigkeit für einen Zeitraum, der über die in § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV genannte Dauer hinausgeht, zurückzukehren.  
Diese Inlandstätigkeit bricht die Auslandstätigkeit ab, so dass es sich jeweils um befristete Entsendungen im Sinne der Ausstrahlung handelt (3.5.2).
- 6.19 Die Arbeitnehmer X und Y werden von einem Unternehmen in Indien zeitlich befristet nach Deutschland entsandt. Der Arbeitnehmer X ist weiter für das indische Unternehmen beschäftigt und erhält sein Arbeitsentgelt von ihm. Ein Teil des Arbeitsentgelts wird von dem Unternehmen, bei dem der Arbeitseinsatz erfolgt, für Rechnung des indischen Unternehmens ausgezahlt (4.1).  
Der Arbeitnehmer Y wird von der Filiale in Deutschland beschäftigt und erhält sein Arbeitsentgelt in vollem Umfang von ihr. Das Arbeitsentgelt für den Arbeitnehmer Y wird von der Filiale steuerlich als Betriebsausgabe geltend gemacht.  
Beim Arbeitnehmer X handelt es sich bei der "Lohnzahlung" durch das Unternehmen in Deutschland nur um einen finanztechnischen Vorgang. Deshalb kann selbst dann, wenn das gezahlte Teilarbeitsentgelt in der Lohnbuchhaltung wie für eigene Beschäftigte ausgewiesen wird, daraus nicht auf ein Arbeitsverhältnis zum Unternehmen in Deutschland geschlossen werden (4.2).  
Beim Arbeitnehmer Y liegt der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses bei der Filiale in Deutschland, so dass keine sozialversicherungsrechtliche Entsendung im Sinne der Einstrahlung vorliegt. Er unterliegt daher dem deutschen Sozialversicherungsrecht (4.2).

(1) *Red. Anm.:*

Müsste lauten: und Unfallversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung

(2) *Red. Anm.:*

Müsste lauten: das Recht der Arbeitsförderung