

Beschäftigung im Ausland

- No. 188 -

Egbert Dittmar, Rechtsanwalt in Hannover

Auslandsarbeitsverhältnisse gewinnen im heutigen Berufs- und Wirtschaftsleben zunehmend an Bedeutung. Die internationale Arbeitsteilung und der wirtschaftliche Zusammenschluss erfordern verstärkt die Einstellung von Arbeitnehmern im Ausland oder deren Entsendung aus dem Mutterland.

Auslandstätigkeit kommt in der Praxis in den verschiedensten Ausprägungen vor. Insbesondere Formen des mittelfristigen Auslandseinsatzes, wie die befristete Versetzung oder die Stammhausdelegation, die kurzfristige Abordnung einschließlich Montageeinsätzen spielen in der Praxis eine wichtige Rolle. Daher beschränkt sich die Darstellung auf diese drei Formen der Auslandstätigkeit mit den sich daraus ergebenden arbeitsrechtlichen, steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten.

Abordnungs- und Montagevertrag

Die Abordnung ist nach der Auslandsdienstreise die kürzeste Form der Auslandstätigkeit.

Abordnungen sind praktisch auf jeder Hierarchieebene und Qualifikationsstufe denkbar. Der häufigste praktische Anwendungsfall liegt im befristeten Montage- bzw. Baustelleneinsatz, der regelmäßig die Jahresgrenze nicht überschreitet. Allerdings werden auch Führungskräfte zu einer Auslandstätigkeit abgeordnet, wenn es beispielsweise um Controlling-Tätigkeiten oder kurzfristigen Know-how-Transfer im Verhältnis zu einer ausländischen Tochter- oder Beteiligungsgesellschaft geht und die Fach- oder Führungskräfte für diese Tätigkeiten nicht der Geschäftsführung der Auslandsgesellschaft unterstellt werden sollen.

Bei der Abordnung bleibt der Inlandsarbeitsvertrag weiter bestehen; allerdings bedarf es einer Ergän-

zungsvereinbarung für die Zeit des Auslandseinsatzes.

Die Ergänzungsvereinbarung sollte eine klare Regelung über Dauer, Funktion und Unterstellungsverhältnisse, Arbeitszeit, der während des Auslandsaufenthaltes zu zahlenden zusätzlichen Bezüge, Reisekosten, Urlaub sowie Regelungen zur Sozialversicherung und der Zusatzversicherung als Mindestbestandteile enthalten.

Die Entlohnung des abgeordneten Mitarbeiters basiert auf seinem Inlandsgehalt, das in aller Regel unverändert bleibt. Auf das Inlandsgehalt werden dann von Fall zu Fall gewisse Zuschläge gezahlt. In der Praxis werden Zulagen wie Auslösung, allgemeine Auslandszulage, Mehrarbeitszulage, Funktionszulage, Abschlussprämien, einmalige Ausrüstungsbeihilfen und Steuererleichterungen gewährt.

Delegation (Entsendung)

Unter Delegation wird insbesondere die mittelfristige Auslandstätigkeit verstanden, bei der befristet oder unbefristet der Auslandstätige, wie bei der Abordnung, weiterhin beim inländischen Stammhaus unter Vertrag steht; er schließt lediglich einen Zusatzvertrag, der die Konditionen der Auslandstätigkeit enthält. Der Delegierte ist nicht in die Auslandsgesellschaft integriert, sondern wird ihr allenfalls von der Muttergesellschaft für bestimmte Aufgaben beigeordnet.

Der Beitrag ist eine aktualisierte Auflage von Caston Compact 67 (1994), C. Beckert

In dem Fall, dass die nationalen Rechtsvorschriften hinsichtlich der Aufenthaltserlaubnis voraussetzen, dass Ausländer nur dann länger als drei Monate zu Aufenthalt und Arbeit berechtigt sind, wenn sie in

aktivem Arbeitsverhältnis zu einer inländischen Gesellschaft stehen, ist eine Delegation nicht möglich.

Wie ausführlich der Zusatzvertrag zu gestalten ist, richtet sich nach Art und Ort der Tätigkeit und der voraussichtlichen Dauer des Auslandseinsatzes.

Bei einer Entsendung bis zu einem Jahr empfiehlt sich eine Kurzfassung, bei längeren Abordnungen für 2 bis 3 Jahre oder länger eine ausführliche Regelung.

Die Entlohnung des delegierten Mitarbeiters baut auf seinem Inlandsgehalt auf. Auf das Inlandsgehalt werden dann ebenfalls wie bei der Abordnung Zulagen gewährt.

Versetzung

Um eine Versetzung handelt es sich, wenn ein inländischer Arbeitnehmer von einem ausländischen Arbeitgeber (etwa der Tochtergesellschaft eines deutschen Unternehmens) unmittelbar zur Arbeitsleistung im Ausland eingestellt wird.

Während ein Stammhausdelegierter lediglich in Vertragsbeziehung zum Stammhaus steht und neben seinem normalen Inlandsarbeitsvertrag einen Zusatzvertrag mit Konditionen zu dem Auslandseinsatz erhält, hat ein ins Ausland versetzter Mitarbeiter in der Regel einen aktiven Anstellungsvertrag mit der Auslandsgesellschaft und daneben eine Zusatzvereinbarung mit dem Stammhaus.

Es empfiehlt sich bei Verträgen mit dem Ausland eine Vereinbarung über die anzuwendende nationale Rechtsordnung zu treffen. In einem Arbeitsvertrag mit einer ausländischen Tochterfirma einer deutschen Gesellschaft wird in aller Regel deutsches Recht vereinbart.

Ist der Arbeitsvertrag in einer fremden Sprache abgefasst, sollte unbedingt eine beglaubigte deutsche Übersetzung des Textes Bestandteil des Arbeitsvertrages werden; in diesem Fall sollte sowohl der deutsche als auch der fremdsprachige Vertragstext von beiden Vertragsparteien unterzeichnet sein.

Die Festsetzung der Entlohnung von Mitarbeitern in einer Auslandsposition ist in der Unternehmenspraxis das komplexeste Problem; daher finden sich

zahlreiche verschiedenartige Grundsysteme der Vergütung.

Inlandsmodell

Bei diesem Vergütungssystem wird die Versetzung weitgehend wie eine Inlandsversetzung behandelt. Der Mitarbeiter erhält nur zusätzliche Zahlungen für Zusatzbelastungen, wie z.B. für einen zweiten Wohnsitz.

Dieses Modell setzt allerdings voraus, dass die Lebens- und Arbeitsverhältnisse im Ausland weitgehend den Bedingungen in Deutschland entsprechen, die räumliche Entfernung zum Heimatland gering ist und aufgrund weiterer Faktoren wie Kultur, Klima, Währung, politische Stabilität etc., keine sonstigen Erschwerniszulagen (Hardship-Zulagen) nötig sind.

Ziellandmodell

Der Mitarbeiter erhält ein Grundgehalt entsprechend der im Zielland marktüblichen Vergütung. Dazu kommen Zuschläge für eventuell höhere Lebenshaltungskosten im Ausland.

Multi-Modell

Nach diesem Modell werden Inlands- und Auslandspositionen international miteinander verglichen; der Mitarbeiter erhält entsprechend seinem Arbeitsplatzwert ein Gehalt, das der Festlegung für die entsprechende Position im jeweiligen Ausland entspricht. Dazu werden Zulagen in fester Form oder Prozentanteile vom Gehalt für Erschwernisse und Zusatzausgaben im Ausland gezahlt.

Marktmodell

Nach dem Marktmodell erhält der Mitarbeiter eine ausschließlich marktabhängige Vergütung. Die Kriterien bei der Festlegung orientieren sich an der Beliebtheit der einzelnen Staaten und Standorte und an dem lokalen Gehaltsgefüge. Hierbei ist zu beachten, dass der Marktwert einer Position u. U. deutlichen Schwankungen ausgesetzt sein kann.

Spesenmodell

Neben dem normalen Inlandsgehalt erhält der Mitarbeiter die steuerlichen Höchstsätze für Auslandsspesen, die eigentlich nur für kürzere Dienstreisen gedacht sind.

Kaufkraftmodell

Die Vergütung richtet sich nach den Regelungen des öffentlichen Dienstes. Zu dem Grundgehalt, entsprechend der Arbeitsaufgabe im Inland, wird ein Auslandszuschlag sowie ein länderspezifischer Kaufkraftausgleich bezahlt.

In Anbetracht dieser verschiedenartigen Vergütungssysteme ist dem Mitarbeiter in der Regel ein Grundgehalt zu zahlen, das, soweit er seine bisherige Funktion beibehält, dem bisherigen Inlandsgehalt entspricht. Daneben werden Zulagen (allgemeine Auslandszulage, Kaufkraftzulage, Umzugskosten, Heimflugregelung, Wohnungszulage, gesetzlich bedingte Zulagen nach Landesrecht) gewährt und häufig ein Steuerausgleich vereinbart.

In der zumeist ausführlichen Zusatzvereinbarung mit dem Stammhaus sollten sowohl das ruhende Arbeitsverhältnis als auch die Rückkehrgarantie und weitere Sonderzahlungen geregelt sein.

Steuerpflicht

Dem Wohnsitzstaat bzw. dem Staat des gewöhnlichen Aufenthalts kommt in aller Regel das Recht zu, das weltweite Einkommen des Betroffenen zu besteuern (Grundsatz der unbeschränkten Steuerpflicht). Für den Stammhausdelegierten führt dies im Grundsatz zur Besteuerung nach deutschem Recht.

Unter bestimmten Voraussetzungen sind jedoch Steuerbefreiungen möglich.

Doppelbesteuerungsabkommen

Zwischen der Bundesrepublik Deutschland und einzelnen Staaten bestehen Abkommen über die Vermeidung der Doppelbesteuerung. Nach diesen Abkommen entfällt die Lohn- und Einkommensteuerpflicht im Inland, wenn das Auslandseinkommen bereits im Ausland versteuert wurde. Besteht ein Doppelbesteuerungsabkommen, ist es in der Regel ohne Bedeutung, ob der Wohnsitz im Inland beibehalten wird oder nicht; wenn das Besteuerungsrecht dem ausländischen Staat zugewiesen ist, sind die gesamten zeitanteiligen Bezüge in Deutschland steuerfrei. Dies gilt auch, wenn der ausländische Staat von seinem Besteuerungsrecht gar keinen Gebrauch macht und insofern der Mitarbeiter im Ausland tatsächlich keine Steuer gezahlt hat.

Die einzelnen Doppelbesteuerungsabkommen weisen im Einzelfall zwar Besonderheiten auf, beinhalten jedoch im Großen und Ganzen ähnliche grundsätzliche Regelungen.

So hat im Prinzip allein der ausländische Staat ein Besteuerungsrecht, wenn die Löhne und Gehälter zu Lasten einer ausländischen Betriebsstätte gezahlt werden. In Deutschland tritt dann auf Antrag Steuerbefreiung ein. Die ausländische Betriebsstätte kann nach einem gewissen Zeitablauf auch die Montagestelle sein. In jedem Fall ist die Steuerbefreiung in Deutschland möglich, wenn die Montagestelle nach dem Doppelbesteuerungsabkommen als Betriebsstätte anzusehen ist.

Das Besteuerungsrecht ist in allen übrigen Fällen dem ausländischen Staat regelmäßig erst bei längerem Aufenthalt (mehr als 183 Tage im ausländischen Steuerjahr) zugewiesen. Dabei setzen die 183 Tage-Dauer keinen ununterbrochenen Aufenthalt im betreffenden Land voraus. Vielmehr kommt es auf die Summe der Tage an, die der Mitarbeiter sich insgesamt innerhalb des Kalender- oder Steuerjahres im jeweiligen Land aufgehalten hat. Wird die 183 Tage-Frist überschritten, so tritt in Deutschland rückwirkend vom ersten Tag an Steuerbefreiung für den gesamten Auslandsaufenthalt ein. Bei kürzeren Aufenthalten bleibt die deutsche Steuerpflicht in vollem Umfang bestehen.

Antrag auf Steueranrechnung

Besteht kein Doppelbesteuerungsabkommen, so sind beide Staaten (Aufenthaltsstaat und Wohnsitzstaat) zur Besteuerung berechtigt. Auf Antrag ist jedoch das deutsche Finanzamt zur Anrechnung der im Ausland gezahlten Steuer bereit, wenn der Delegierte nachweist, dass die im Ausland gezahlte Steuer der deutschen Lohn-/Einkommensteuer vergleichbar ist und er die ausländische Steuer tatsächlich gezahlt hat.

Sozialversicherung

Nach deutschem Recht gelten die Vorschriften über die Versicherungs- und Beitragspflicht in den Zweigen der Sozialversicherung (Krankenversicherung, Rentenversicherung, Unfallversicherung Arbeitslosenversicherung) grundsätzlich nur für Personen, die im Geltungsbereich des deutschen Sozialgesetzbuches beschäftigt sind (Territorialitätsprinzip).

Ausnahmen von diesem Prinzip regeln die Vorschriften über die so genannte Ausstrahlung (§§ 1, 4 Sozialgesetzbuch IV für die Kranken-, Renten- und Unfall- Arbeitslosenversicherung).

Ausstrahlung

Nach dem Sozialgesetzbuch (§ 4 SGB IV) bleiben die deutschen Rechtsvorschriften über die Sozialversicherung maßgebend, wenn der im Ausland Tätige im Rahmen eines im Inland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ins Ausland entsandt wird und der Auslandseinsatz im Voraus der Natur der Sache nach oder aufgrund des Vertrages zeitlich begrenzt ist.

Ist eine dieser Voraussetzungen nicht erfüllt, liegt keine Ausstrahlung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn vor; die Versicherungspflicht besteht nicht in der deutschen Sozialversicherung, sondern richtet sich dann nach den Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaates.

Entsendung nach EG-Recht

Für die Entsendung in einen anderen Mitgliedsstaat hat die EU besondere Regelungen getroffen (VO EWG 1408/71 und 574/72).

Danach besteht der Grundsatz, dass der Arbeitnehmer, der in einem anderen EU-Mitgliedsstaat eine Tätigkeit ausübt, ausschließlich den dortigen Rechtsvorschriften über die Sozialversicherungspflicht dieses Mitgliedsstaates - also nicht den heimatlichen Rechtsvorschriften - unterliegt. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber seinen Betriebssitz in einem anderen EU-Staat (also hier Deutschland) hat.

Ausnahmen von diesem Grundsatz betreffen nur eine Entsendung für bis zu 12 Monate; dabei darf der entsandte Arbeitnehmer nicht einen anderen Arbeitnehmer ablösen, für den die Entsendezeit abgelaufen ist. Weiterhin können auch Ausnahmevereinbarungen zwischen Wohnsitz- und Beschäftigungsstaat vorliegen.

In diesen Ausnahmefällen bleibt die Versicherungspflicht im Wohnsitz- bzw. Betriebssitzstaat erhalten.

Von besonderer Bedeutung ist hierbei, dass es nicht zu einer doppelten sozialversicherungsrechtlichen Erfassung kommen kann, da das Beschäftigungsverhältnis immer nur den Rechtsvorschriften

eines EU-Mitgliedsstaates unterworfen ist. Dies gilt auch bei Beschäftigungen in mehreren EU-Mitgliedsstaaten. Eine mögliche freiwillige Beitragsentrichtung ist dadurch jedoch nicht ausgeschlossen.

15. Januar 2004

www.caston.info

Mehrere tausend Beiträge zu Recht & Wirtschaft International finden Sie kostenfrei im Internet bei caston.info. Dort können Sie nach Schlagwort und Sachgebieten recherchieren.

Unsere Titelliste erhalten Sie auch per Fax.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
 HERFURTH & PARTNER, Rechtsanwälte GbR
 Hannover · Göttingen · Brüssel; www.herfurth.de
 Member of ALLIURIS GROUP, Brüssel; www.alliuris.org

REDAKTION (Hannover)
 verantw.: Ulrich Herfurth, Rechtsanwalt (D) zugelassen in Hannover und Brüssel.
 unter Mitarbeit von Kenneth S. Kilimnik, LL.M., M.IUR., Attorney at Law (USA); Angelika Herfurth, Rechtsanwältin (D); Jens-Uwe Heuer, Rechtsanwalt (D); Dr. jur. Konstadinos Massuras, Rechtsanwalt (D) und Dikigoros (GR); Thomas Gabriel, Rechtsanwalt (D); Daniela Rott, Rechtsanwältin (D); Carlota Simó del Cerro, LL.M., Abogada (ES); Belén Martínez Molina, Abogada (ES); Dr. jur. Véronique Demarne, Juriste (F); JUDr. Yvona Rampáková, Juristin (CR); Dr. jur. Xiaoqing Zheng, Legal Counsel (CN); Sibyll Hollunder-Reese, M.B.L., Rechtsanwältin (D); Ola Olusanya LL.M. Lawyer (UK); Dr. jur. Soendoro Soepringgo, S.H, Legal Counsel (RI); Egbert Dittmar, Rechtsanwalt; Isabelle Schmidt, B.Proc., Attorney (RSA); Jaroslaw Grycz, Rechtsanwalt (D); Metin Demirkaya, Rechtsanwalt (D).

KORRESPONDENTEN (Ausland)
 in Amsterdam, Athen, Barcelona, Brüssel, Budapest, Bukarest, Helsinki, Istanbul, Kopenhagen, Lissabon, London, Luxemburg, Madrid, Mailand, Moskau, Oslo, Paris, Prag, Sofia, Stockholm, Warschau, Wien, Zagreb, Zug, New York, Washington, Toronto; Sao Paulo, Santiago, Dubai, Bombay, Bangkok, Peking, Hongkong, Singapur, Sydney, Tokio, Kairo, Johannesburg

VERLAG
 CASTON GmbH, Law & Business Information
 Luisenstr. 5, D - 30159 Hannover,
 Telefon 0511 - 30756-50, Telefax 0511 - 30756-60
 eMail info@caston.info; Internet www.caston.info

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen; die Haftung ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Wiedergabe, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Herausgeber.