



Newsletter Nr. 87 (DE)

**Die Ausstrahlungswirkung bei der
Arbeitnehmerentsendung ins Ausland gemäß dem
deutschen Sozialversicherungsrecht**

Januar 2025

Obwohl Lorenz & Partners große Sorgfalt darauf verwenden, die in diesen Newslettern bereitgestellten Informationen auf aktuellem Stand für Sie zur Verfügung zu stellen, möchten wir Sie darauf hinweisen, dass diese eine individuelle Beratung nicht ersetzen können. Lorenz & Partners übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit oder Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen. Haftungsansprüche gegen Lorenz & Partners, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern seitens Lorenz & Partners kein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt.

Bei der Entsendung von Arbeitnehmern außerhalb Deutschlands stellt sich regelmäßig die Frage, ob die Sozialversicherungspflicht in Deutschland weiterbesteht oder ob eine freiwillige Weiterversicherung in Deutschland möglich bzw. sinnvoll ist.

I. Zweck der Ausstrahlungswirkung

Arbeitnehmer unterliegen grundsätzlich dem Sozialversicherungsrecht des Landes, in dem sie eine Beschäftigung tatsächlich ausüben. Als Ausnahme von diesem sog. *Territorialitätsprinzip* (§ 3 SGB IV) regelt § 4 SGB IV die sog. *Ausstrahlung* des deutschen Sozialversicherungsrechts auf Beschäftigten im Ausland.

Sind die Ausstrahlungsvoraussetzungen erfüllt, ist der im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer **in Deutschland weiterhin sozialversicherungs- und beitragspflichtig**, hat im Gegenzug aber auch die Leistungsansprüche wie bisher (Krankheitskosten, Unfall, Berufsunfähigkeit, Rente und weitere sozialversicherungsrechtliche Ansprüche).

Die Vorschriften über die Ausstrahlung sind einheitlich für die Kranken-, Pflege-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung anzuwenden. Unabhängig davon kann der im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer auch im Ausland sozialversicherungspflichtig werden, sofern kein Sozialversicherungsabkommen für Zweige der Sozialversicherung (zur Vermeidung der doppelten Sozialversicherungspflicht) zwischen Deutschland und dem Entsendungsland besteht (z. B. mit China).

Der wesentliche Zweck der Ausstrahlungswirkung besteht in der Vermeidung von

Nachteilen, die sich insbesondere aus fehlenden Beitragszeiten durch die Arbeit im Ausland ergeben können. Durch die Ausstrahlung soll erreicht werden, dass auch der (kurzfristig) im Ausland beschäftigte Mitarbeiter dennoch umfassend im Inland sozialversichert bleibt, etwa bei einem Arbeitsunfall auf dem Weg zur Arbeitsstätte in Thailand.

II. Voraussetzungen der Ausstrahlungswirkung

Die Voraussetzungen der sozialversicherungsrechtlichen Ausstrahlung ergeben sich aus § 4 SGB IV (Stand Januar 2025).

„(1) *Soweit die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung eine Beschäftigung voraussetzen, gelten sie auch für Personen, die **im Rahmen eines im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs bestehenden Beschäftigungsverhältnisses** in ein Gebiet außerhalb dieses Geltungsbereichs **entsandt werden**, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich **im Voraus zeitlich begrenzt** ist.*

(2) *Für Personen, die eine selbständige Tätigkeit ausüben, gilt Absatz 1 entsprechend.“*

1. Voraussetzungen einer wirksamen Entsendung

a) Entsendung

Eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung liegt vor, wenn sich ein Beschäftigter auf Weisung seines Arbeitgebers von Deutschland aus in das Ausland begibt, um dort eine Beschäftigung für diesen Arbeitgeber auszuüben. Typisches Merkmal einer Entsendung ist die fortbestehende deutsche Inlandsintegration. Demzufolge dürfen keine Anhaltspunkte dagegensprechen, dass der Arbeitnehmer nach

dem Auslandseinsatz nach Deutschland zurückkehrt.

b) Zeitliche Begrenzung der Entsendung

Die Entsendung muss im Voraus befristet sein, entweder durch vertragliche Befristung oder durch die Eigenart der Beschäftigung. Eine Höchstgrenze für die zeitliche Befristung sieht das Gesetz nicht vor.

c) (Fort)bestehendes deutsches Beschäftigungsverhältnis

Die Entsendung muss im Rahmen eines aktiven deutschen Beschäftigungsverhältnisses erfolgen.

Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts kommt es maßgebend darauf an, wo der Schwerpunkt der rechtlichen und tatsächlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses liegt.¹ Dies bedeutet im Zusammenhang mit einer Entsendung,

- dass das Arbeitsverhältnis mit dem entsendenden Arbeitgeber **nicht ruhend** gestellt ist,
- dass der im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer **organisatorisch in den Betrieb des deutschen Arbeitgebers eingegliedert bleibt** und die wesentlichen Elemente eines Beschäftigungsverhältnisses erfüllt werden und
- sich der Anspruch auf **Arbeitsentgelt weiterhin gegen den deutschen Arbeitgeber** richtet.

Wertvolle Anhaltspunkte hierzu lassen sich der „Gemeinsamen Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer“ vom 18. März 2020 entnehmen.²

Insbesondere ist hier die Weisungsbefugnis im Arbeitsverhältnis als Kernelement der betrieblichen Eingliederung relevant. Verbleibt

diese nachweislich beim entsendenden Arbeitgeber, ist das ein starkes Indiz für die fortbestehende betriebliche Eingliederung und damit für das Fortbestehen des deutschen Beschäftigungsverhältnisses.

Weiterhin gilt als Indiz, dass der volle Arbeitsentgeltanspruch des Arbeitnehmers gegen den deutschen Arbeitgeber besteht (sog. Indizwirkung der deutschen Gehaltsabrechnung). Das bedeutet, dass der ins Ausland entsandte Mitarbeiter weiterhin in Deutschland auf der Gehaltsliste des entsendenden Unternehmens geführt werden muss und die Buchung der Personalkosten in der Lohnbuchhaltung in Deutschland verbleibt.

In Fällen, in denen jegliche Inlandsintegration fehlt, etwa bei sog. Ortskräften, die eine Beschäftigung im Ausland für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber ausüben, liegt eine Entsendung bzw. Ausstrahlungswirkung nicht vor. Hier führt auch die über den entsendenden deutschen Arbeitgeber laufende Arbeitsentgeltabwicklung nicht zu einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, darauf hinzuweisen, dass ein inländisches Beschäftigungsverhältnis (meist) auch dann angenommen wird, wenn der Mitarbeiter für eine ausländische **Betriebstätte** tätig wird. Dies gilt selbst dann, wenn sich das Besteuerungsrecht aufgrund lokaler Vorschriften in das Tätigkeitsland (Ausland) verlagert. Das Sozialversicherungsrecht folgt hier nicht dem Steuerrecht, sondern dem Gesellschaftsrecht und geht daher von einer einheitlichen Rechtspersönlichkeit aus.

Auch nach eingeholter Auskunft des GKV-Spitzenverbandes ist dies bei ausländischen Betriebsstätten eher unproblematisch. Bei **Tochtergesellschaften** im Ausland kommt es im Wesentlichen darauf an, ob die gewünschte (weil für die Ausstrahlung erforderlich) Eingliederung in die deutsche

¹ BSG Urteil vom 07.11.1996 – 12 RK 79/94, BSGE 79, 214; Urteil vom 01.07.1999 – B 12 KR 2/99 R, BSGE 84, 136, 138f.

² Gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer

des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung, der Bundesagentur für Arbeit sowie der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, vom 18. März 2020.

Muttergesellschaft auch tatsächlich und nachweisbar fortbesteht und auch so gelebt wird. Nicht zuletzt deshalb wird dringend empfohlen, sich **im Vorfeld** mit den zuständigen Behörden - i.d.R. die gesetzliche Krankenkasse des betroffenen Arbeitnehmers - in Verbindung zu setzen **und** zu eruieren, ob eine Sozialversicherung sinnvoll ist.

d) Gehaltsüberweisung in verschiedenen Währungen und statistisches Gehaltskonto unerheblich

Irrelevant ist der Umstand, dass die Gehaltsüberweisung durch Zahlung von Teilbeträgen, auch in ausländischer Währung erfolgt, solange alle Zahlungen vom deutschen Unternehmen getragen werden. Darüber hinaus führt ein sog. statistisches Gehaltskonto im Ausland ebenfalls nicht zur Ablehnung der Indizwirkung.

2. Relevante Prüfungspunkte des Vorliegens eines deutschen Beschäftigungsverhältnisses

Bei fehlender Indizwirkung werden die weiteren Voraussetzungen für eine Entsendung nicht vermutet, sondern müssen gesondert überprüft werden.³ Relevant sind hier v. a. folgende Konstellationen:

a) Interne Abrechnung der Personalkosten mit dem ausländischen Tochterunternehmen

Das gesamte Arbeitsentgelt wird vom deutschen Mutterunternehmen auf ein deutsches Konto des Arbeitnehmers gezahlt. Intern werden die Personalkosten jedoch mit dem ausländischen Tochterunternehmen abgerechnet und jedenfalls teilweise erstattet. Dieses ausländische Unternehmen macht die Lohnkosten bei der Gewinnermittlung als Betriebsausgabe steuerlich geltend. Dem Tochterunternehmen wird somit die Arbeitsleistung wirtschaftlich zugerechnet. Es liegt daher **grundsätzlich** keine Ausstrahlung vor. Das hat zur Folge, dass der deutsche Arbeitnehmer **NICHT** in Deutschland sozialversichert ist.

b) Gesplittete Gehaltsabrechnungen

Wird die Gehaltsabrechnung gesplittet (deutsches Unternehmen zahlt z. B. 55 % des Gehalts und das ausländische Unternehmen 45 %, wobei beide Unternehmen jeweils ihren Teil steuerlich als Betriebsausgabe geltend machen), liegt kein aktives inländisches Beschäftigungsverhältnis vor.

c) Sonderfall: Beschäftigung für das entsendende und das aufnehmende Unternehmen

Unter Umständen kann es auch vorkommen, dass sowohl mit dem entsendenden als auch mit dem aufnehmenden Unternehmen jeweils ein eigenes Beschäftigungsverhältnis besteht (sog. Mehrfachbeschäftigung). Das ist dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer in beide Unternehmen organisatorisch eingegliedert ist und gegen beide Unternehmen ein Arbeitsentgeltanspruch besteht. Somit sind beide Unternehmen für das mit ihnen bestehende Arbeitsverhältnis jeweils als wirtschaftlicher Arbeitgeber anzusehen.

Werden lediglich Sachbezüge wie etwa Wohnung oder der Pkw zur Verfügung gestellt, ohne dass hierfür eine arbeitsvertragliche Grundlage besteht, liegt eine Mehrfachbeschäftigung im Regelfall aber nicht vor.

d) Rumpfarbeitsverhältnis nicht ausreichend

Schließlich reicht ein im Inland bestehendes bloßes „*Rumpfarbeitsverhältnis*“ nicht aus, um ein aktives deutsches Beschäftigungsverhältnis i. S. d. § 4 SGB IV zu begründen. Merkmale eines solchen Arbeitsverhältnisses sind u. a. Abreden über das Ruhen der Hauptpflichten hinsichtlich Arbeitsleistung auf Seiten des Arbeitnehmers und der Zahlung von Arbeitsentgelt auf Seiten des Arbeitgebers, bzw. ein automatisches Wiederaufleben bei Rückkehr ins Inland.

³ §§ 4 und 5 SGB IV.

e) Besonderheiten bei Entsendungen ohne vorhergehende Beschäftigung in Deutschland

Selbst bei einer Entsendung ohne vorherige Beschäftigung beim entsendenden Unternehmen in Deutschland (etwa bei Erwerbslosen oder Berufseinsteigern) kann eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung unter Umständen gegeben sein. Der Arbeitnehmer muss jedoch vor der Entsendung entweder überhaupt in Deutschland beschäftigt gewesen sein oder zumindest dort seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthaltsort gehabt haben. Ansonsten entfielen bereits nach dem Wortsinn das Entsenden als solches.⁴

Eine direkte Entsendung kann zudem nur dann vorliegen, wenn eine Vereinbarung oder wenigstens hinreichend plausible Perspektive für eine an die Entsendung anschließende Weiterbeschäftigung des Entsandten bei dem Unternehmen in Deutschland gegeben ist.

f) Vereinfachte Prüfung bei kurzzeitiger Entsendung bis zu zwei Monaten

Die im Einzelfall komplexe Prüfung des wirtschaftlichen Arbeitgebers tritt bei kurzzeitigen Entsendungen zu im Ausland ansässigen verbundenen Unternehmen in den Hintergrund. Hier ist in vereinfachter Prüfung von einer Entsendung auszugehen, wenn

- die Entsendung die Dauer von insgesamt **zwei Monaten** nicht überschreitet, und
- der Arbeitsentgeltanspruch des Arbeitnehmers sich ausschließlich gegen den in Deutschland ansässigen Arbeitgeber richtet.

Vorsicht ist bei „Ketteneinsätzen“ geboten. Bei einem erneuten kurzfristigen Einsatz des Arbeitnehmers in demselben Staat bei demselben verbundenen Unternehmen ist, auch bei Wahrung der obigen Voraussetzungen, nur dann eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung gegeben, wenn seit dem Ende der

letzten kurzzeitigen vorübergehenden Beschäftigung mindestens zwei Monate vergangen sind.

g) Wirkung des lokalen Arbeitsvertrages

Ein lokaler Arbeitsvertrag mit dem aufnehmenden Unternehmen bei gleichzeitiger Ruhendstellung des Arbeitsvertrages in Deutschland schließt nach Angaben der Sozialversicherungsträger die Entsendung im Sinne der Ausstrahlung aus.

Das gilt selbst dann, wenn es aufgrund lokaler Vorschriften – etwa zur Erlangung einer Arbeitserlaubnis – zwingend erforderlich ist, einen lokalen Arbeitsvertrag abzuschließen. Denn bei dieser Kombination muss laut den Sozialversicherungsträgern im Grundsatz davon ausgegangen werden, dass durch den lokalen Arbeitsvertrag der Arbeitnehmer zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit zu dem im Ausland ansässigen Unternehmen verpflichtet wird und im Gegenzug ein Vergütungsanspruch eben diesem Unternehmen gegenüber entsteht.

Abweichend von dieser grundsätzlichen Wirkung gilt etwas anderes, wenn nur ein zusätzlicher lokaler Arbeitsvertrag besteht und die üblicherweise wechselseitigen Hauptpflichten aus dem lokalen Vertrag faktisch suspendiert sind. In diesem Fall muss das Weisungsrecht weiterhin allein beim entsendenden Unternehmen bestehen, sowie auch die Arbeitsentgelttragung wirtschaftlich bei diesem verbleiben. Davon ist dann auszugehen, wenn dieser lokale Vertrag nur abgeschlossen wurde, um ein Arbeitsvisum im Gastland zu erhalten.

III. Beendigung der Ausstrahlungswirkung

Die Ausstrahlungswirkung endet mit dem Fortfall einer der vorgenannten Voraussetzungen, insbesondere wenn der Schwerpunkt der Beschäftigung nicht mehr beim deutschen Unternehmen gesehen werden kann bzw. mit Zeitablauf der Befristung. Am häufigsten sind

⁴ Vgl. BSG Urteil vom 27.05.1986 – 2 RU 12/85, BSGE 60, 96.

die Fälle, in denen ein zunächst befristetes Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt wird oder sich der arbeitsrechtliche Entgeltanspruch nicht mehr gegen den deutschen Arbeitgeber richtet. Häufig muss aus Verrechnungspreissicht eine Kostenweiterbelastung an das ausländische Unternehmen erfolgen. Dies „beißt“ sich jedoch mit den Voraussetzungen der Ausstrahlung und führt ggf. in der Praxis zum Verlust des deutschen Versicherungsschutzes.

IV. Rechtsverbindliche Entscheidung über die Voraussetzungen einer Entsendung

Ob die Voraussetzungen einer Entsendung vorliegen, hat der Arbeitgeber im Rahmen seiner ihm obliegenden Melde- und Beitragspflichten vor Aufnahme der Beschäftigung im Ausland zu prüfen. Er kann, insbesondere in Zweifelsfällen, von der zuständigen Einzugsstelle verlangen, dass diese eine Feststellung darüber trifft, ob im Einzelfall eine Versicherungspflicht im Rahmen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt.

Für den Zweig der gesetzlichen Unfallversicherung ist diese Beurteilung vom zuständigen Unfallversicherungsträger vorzunehmen.

V. Freiwillige Versicherung bei Ausscheiden aus der deutschen Sozialversicherung

Liegen die Voraussetzungen der Ausstrahlung nicht vor, scheidet der Mitarbeiter mit Aufnahme seiner Tätigkeit im Ausland aus der deutschen Sozialversicherung aus. Um entsprechende Versorgungslücken zu kompensieren, kann eine freiwillige Versicherung sinnvoll sein.

1. Rentenversicherung

a) Option A: Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag

Um während der Beschäftigung im Ausland weiterhin Rentenansparungen aufzubauen und Versicherungszeiten zu erwerben, besteht die Möglichkeit der Beantragung einer Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Versicherungspflicht auf Antrag kann nur von einer Stelle beantragt

werden, die ihren Sitz in Deutschland hat (z. B. vom deutschen Arbeitgeber). Privatpersonen sind nicht antragsberechtigt. Die Beiträge zur Versicherungspflicht auf Antrag werden von der antragstellenden Stelle allein getragen. Es besteht jedoch die Möglichkeit, eine zivilrechtliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu schließen. Durch diese hat der Arbeitgeber einen Erstattungsanspruch gegenüber dem Arbeitnehmer. Dadurch kann die hälftige Beitragstragung (wie bei einer normalen Versicherungspflicht) erreicht werden. Beiträge müssen, wie bei einer normalen Pflichtversicherung, bis zur Beitragsbemessungsgrenze geleistet werden. Damit der Rentenversicherungsschutz nahtlos ab Beginn der Beschäftigung im Ausland beginnt, muss der Antrag innerhalb von drei Monaten nach Aufnahme der Beschäftigung im Ausland beim zuständigen Rentenversicherungsträger eingereicht werden. Andernfalls beginnt das Versicherungspflichtverhältnis erst mit dem Tag, der dem Eingang des Antrags beim Rentenversicherungsträger folgt. Im Fall der rechtzeitigen Beantragung bleibt es für den Mitarbeiter bei einem unverändert hohen Versicherungsschutz in der gesetzlichen deutschen Rentenversicherung. Die Beitragszahlung läuft insgesamt, wie bisher, über die deutsche Gehaltsabrechnung (ist der Mitarbeiter auf der ausländischen Gehaltsabrechnung, muss die Beitragsabführung über eine Schattenabrechnung erfolgen).

b) Option B: Freiwillige Rentenversicherung

Alternativ zur Versicherungspflicht auf Antrag können deutsche Staatsangehörige auch eine freiwillige Rentenversicherung abschließen. Mit freiwillig gezahlten Rentenbeiträgen erwerben und erhöhen die Mitarbeiter Rentenansprüche oder können sicherstellen, bisherige Anwartschaften und Ansprüche nicht zu verlieren, mit Ausnahme des Anspruchs auf eine Erwerbsminderungsrente (der Anspruch wird durch eine freiwillige Rentenversicherung nicht auf Dauer aufrechterhalten). Die Höhe der freiwilligen Beiträge kann der Mitarbeiter selbst festlegen und jederzeit verändern. Per Januar 2025 können freiwillige Beiträge zwischen 103,42 EUR und

1.497,30 EUR pro Monat gezahlt werden. Auch die Anzahl der Monate, in denen freiwillige Beiträge gezahlt werden, ist frei wählbar. Freiwillige Beiträge können auch rückwirkend bis zum 31. März des Folgejahres gezahlt werden. Die Beiträge trägt der Mitarbeiter allein. Der Arbeitgeber kann sich zwar freiwillig an der Beitragszahlung beteiligen, jedoch entsteht hierdurch ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil.

Alternativ zu den beiden vorstehenden gesetzlichen Absicherungsmöglichkeiten kommen natürlich auch noch private Rentenversicherungen in Betracht.

2. Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung kommt der Abschluss eines Versicherungspflichtverhältnisses auf Antrag bei der Agentur für Arbeit in Betracht.

Beschäftigte, die eine Tätigkeit in einem Staat **außerhalb** der EU, der Vertragsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz ausüben und deren zeitlicher Umfang mindestens 15 Stunden wöchentlich beträgt, sind für den Antrag berechtigt. Damit ein Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag begründet werden kann, muss der Beschäftigte innerhalb der letzten 30 Monate mindestens zwölf Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden haben. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um ein durchgehendes versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handelt oder ob einzelne Beschäftigungen lediglich zusammengerechnet werden. Die Voraussetzung ist auch erfüllt, wenn unmittelbar vor der Aufnahme der Auslandsbeschäftigung die antragstellende Person einen Anspruch auf eine Entgeltersatzleistung nach dem SGB III hatte (z. B. Arbeitslosengeld).

Der Antrag auf das Versicherungspflichtverhältnis ist spätestens innerhalb einer **Ausschlussfrist** von drei Monaten nach Aufnahme der Auslandsbeschäftigung, zu stellen. Wenn der Antrag innerhalb der Ausschlussfrist gestellt wird, beginnt der Versicherungsschutz auch rückwirkend. Wird der Antrag

nach Ablauf der dreimonatigen Ausschlussfrist gestellt, kann ein Versicherungspflichtverhältnis nicht mehr begründet werden.

Der monatliche Beitrag beträgt im Jahr 2025 pauschal 97,37 EUR. Die Beiträge trägt der Mitarbeiter allein. Der Arbeitgeber kann sich auch hier freiwillig an der Beitragszahlung beteiligen, jedoch entsteht hierdurch ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil.

Tritt nach einer Zeit des Versicherungspflichtverhältnisses Arbeitslosigkeit ein, errechnet sich die Höhe des Arbeitslosengeldes nach einem fiktiven Arbeitsentgelt. Das fiktive Arbeitsentgelt richtet sich nach der Beschäftigung, auf die sich die Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit erstrecken und der dazugehörigen Qualifikationsgruppe.

3. Kranken- und Pflegeversicherung

Für die Tätigkeit im Ausland sollte eine private (Familien-) Auslandskrankenversicherung abgeschlossen werden. Diese sollte einen weltweiten Versicherungsschutz garantieren (aus Kostengründen ggf. ohne USA).

Sofern der Mitarbeiter gesetzlich versichert ist und keine mitversicherten Familienangehörigen in Deutschland verbleiben, sollte die deutsche Kranken- und Pflegeversicherung auf eine sog. Anwartschaftsversicherung umgestellt werden. Eine Anwartschaftsversicherung hält den Versicherungsschutz aufrecht. Leistungen können in dieser Zeit jedoch nicht bezogen werden. Da der Leistungsanspruch ruht, sind für die Anwartschaftsversicherung nur geringe Beiträge zu zahlen. Anwartschaftsversicherungen werden i. d. R. abgeschlossen, um nach Wegfall der Ruhensvoraussetzungen, z. B. Rückkehr nach einer Auslandsbeschäftigung, den Versicherungsschutz ohne Gesundheitsprüfung wiederaufleben zu lassen. Ferner können hierdurch erforderliche Wartezeiten und Vorversicherungszeiten auf Versicherungs- und Leistungsansprüche fortgesetzt werden (z. B. kostengünstige Pflichtmitgliedschaft in der Krankenversicherung der Rentner (KVdR)). Für

die Berechnung der Beiträge werden Einnahmen i. H. v. 10 % der monatlichen Bezugsgröße (2025: 374,50 EUR), der allgemeine Beitragssatz zur Krankenversicherung und der Beitragssatz zur Pflegeversicherung zugrunde gelegt. Die Beiträge trägt der Mitarbeiter allein. Der Arbeitgeber kann auch hier Zuschüsse übernehmen (geldwerter Vorteil).

Auch für privat versicherte Mitarbeiter besteht die Möglichkeit, eine Anwartschaftsversicherung abzuschließen. Die jeweiligen Konditionen sind individuell mit dem privaten Versicherungsunternehmen abzustimmen.

4. Unfallversicherung

Einige Berufsgenossenschaften bieten eine freiwillige Versicherung gegen Arbeitsunfälle an, die sich während einer Auslandsbeschäftigung ereignen. Voraussetzung dafür ist eine fortbestehende arbeitsrechtliche Anbindung an das Inlandsunternehmen. Ein ruhendes Arbeitsverhältnis ist hier ausreichend. Die Auslandsunfallversicherung beginnt mit dem Tag nach Antragseingang. Eine rückwirkende Antragsstellung ist nicht möglich. Der Arbeitgeber trägt die Beiträge zur Auslandsunfallversicherung allein.

VI. Empfehlenswerte Vorgehensweise

Aufgrund der komplexen Sachlage und der zum Teil offenen Formulierungen sowie den rechtlich nicht verbindlichen Aussagen ist die Ausstrahlungswirkung stets eine komplexe

rechtliche Entscheidung. Daher sollten Fragen der Sozialversicherung mit dem Arbeitnehmer so früh wie möglich vor Beginn der Entsendung besprochen werden. Es empfiehlt sich, hierbei Unterstützung von Experten einzuholen (z. B. Rentenberater).

Liegen die Voraussetzungen der Ausstrahlung nicht vor, (was vor allem bei längerfristigen Entsendungen der Fall sein kann) muss der Mitarbeiter aus der deutschen Sozialversicherung abgemeldet werden.

Die beim Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingesparten Beiträge können genutzt werden, um private bzw. freiwillige Versicherungen abzuschließen:

- Private weltweit gültige (Familien-) Auslandskrankenversicherung (ggf. als Firmen-Umbrella Vertrag ausgestaltet)
- Private weltweit gültige (Familien-) Haftpflichtversicherung
- Weltweit gültige Unfallversicherung bzw. freiwillige Auslandsunfallversicherung über die Berufsgenossenschaft
- Private und/ oder gesetzliche Rentenversicherung
- Private bzw. gesetzliche Arbeitslosenversicherung
- Anwartschaftsversicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung

*Wir hoffen, dass wir Ihnen mit den vorliegenden Informationen behilflich sein konnten.
Sollten Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an:*

LORENZ & PARTNERS Co., Ltd.

27th Floor Bangkok City Tower
179 South Sathorn Road, Bangkok 10120, Thailand
Tel.: +66 (0) 2-287 1882
E-Mail: info@lorenz-partners.com

www.lorenz-partners.com