ARBEITSRECHT – A16

Stand: August 2025

Ihr Ansprechpartner
Ass. iur. Heike Cloß
E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de
Tel.
(0681) 9520-600
Fax
(0681) 9520-690

Arbeitnehmerentsendung

Wann liegt eine Arbeitnehmerentsendung vor?

Eine Arbeitnehmerentsendung liegt grundsätzlich dann vor, wenn ein Arbeitnehmer **auf Weisung seines inländischen Arbeitgebers** (entsendendes Unternehmen) **im Ausland eine Beschäftigung für ihn ausübt.** Eine Entsendung ist auch dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer im Inland eigens für eine Arbeit im Ausland eingestellt wird.

Wer jedoch im Ausland lebt bzw. beschäftigt ist und von dort aus eine Beschäftigung für einen inländischen Arbeitgeber aufnimmt, ist nicht entsandt, sondern eine **„Ortskraft“.**

Zudem muss die Entsendungsbeschäftigung **im Voraus zeitlich begrenzt** sein. Diese kann sich sowohl aus der Eigenart der Beschäftigung (z.B. Abwicklung eines bestimmten Projektes) als auch aus einer vertraglichen Vereinbarung ergeben. Für den **Umfang** der Befristung gilt **keine bestimmte feste Zeitgrenze.** Der Zeitraum muss **jedoch überschaubar** sein.

Welche Wirkung hat die Entsendung auf den Arbeitsvertrag?

Der Arbeitgeber kann die Entsendung nicht einseitig auf Grund seines Direktionsrechts anordnen. Deshalb ist grundsätzlich eine **einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages** erforderlich. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz besteht nur dann, wenn im Arbeitsvertrag die Entsendemöglichkeit bereits ausdrücklich vorgesehen oder die Entsendung sehr kurz ist (Dienstreisecharakter).

Bei der Änderung des Arbeitsvertrages ist zu beachten, dass bei einer **Entsendedauer** von **über einem Monat** der Arbeitgeber neben den wesentlichen Vertragsbedingungen, wie z. B. Arbeitsentgelt, Kündigungsfristen, laut Nachweisgesetz zusätzlich festzuhalten hat:

- Land/ Länder, in denen die Arbeitsleistung erbracht werden soll
- Dauer der Auslandstätigkeit

Industrie- und Handelskammer des Saarlandes
Postanschrift: IHK Saarland · 66104 Saarbrücken · Büroanschrift: Franz-Josef-Röder-Straße 9 · 66119 Saarbrücken
Tel. 06 81/95 20-0 · Fax 06 81/95 20-888 · E-Mail: info@saarland.ihk.de · Internet: www.saarland.ihk.de

- Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird
- mit dem Auslandsaufenthalt zusätzlich verbundene Geld- und Sachleistungen
- Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers

Der **geänderte Vertrag** muss dem Arbeitnehmer **vor** dessen **Abreise** ausgehändigt werden. Außerdem ist es sinnvoll, insbesondere folgende Punkte bei der vertraglichen Gestaltung zu regeln:

- Beschreibung der Tätigkeit im Ausland
- Arbeitszeit, Feiertage, Urlaub
- Gehaltskonto
- Trennungsentschädigung; Ausgleich von Mehraufwendungen (z. B. Reisekosten, Umzugskosten, Unterkunft, Heimreisen)
- zusätzliche Unfallversicherung
- Fortführung der betrieblichen Altersversorgung
- Weiterbeschäftigung und Art der Tätigkeit nach der Rückkehr
- Kostentragung bei vorzeitiger Rückkehr
- auf den Vertrag anwendbares Recht

Ist der Betriebsrat bei der Änderung des Arbeitsvertrages einzuschalten?

Unabhängig von der Frage, ob dem Arbeitnehmer im Rahmen der Entsendung eine andere Aufgabe zugewiesen wird, ist die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich, wenn die Entsendung **länger als einen Monat** andauert. In diesen Fällen liegt nämlich eine **Versetzung** vor.

Eine unter diesem Zeitraum liegende Entsendung erfordert die Zustimmung des Betriebsrates nur dann, wenn eine **erhebliche Änderung der Arbeitsumstände** vorliegt.

Wie wird die Entsendung beendet?

Insbesondere kommen folgende **Beendigungsgründe** in Betracht:

- Ablauf des vorgesehenen Zeitraums
- Abschluss des vorgesehenen Projektes
- Ausübung eines vertraglich vereinbarten Rückrufrechts
- Kündigung (anwendbare Kündigungsvorschriften bestimmen sich nach dem anwendbaren Recht)

Wird die Entsendung vorzeitig beendet, ist zu klären, wer die finanziellen Nachteile des Arbeitnehmers zu tragen hat bzw. inwieweit der Arbeitgeber die übernommenen Kosten zurückfordern kann:

- Der Arbeitgeber muss bei Entsendung an einen weit entfernten Ort die Umzugskosten tragen. Ist eine Rückforderung der Kosten durch den Arbeitgeber bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers vereinbart, umfasst diese Rückforderung höchstens einen Betrag in Höhe einer Monatsvergütung.
- Die vertraglich vereinbarte Verpflichtung des Arbeitgebers, die Umzugskosten zu übernehmen, umfasst auch die Kosten für den Rückumzug, wenn dieser durch Rückruf des Arbeitnehmers oder Wegfall des Arbeitsplatzes im Ausland verursacht wird.
- Der Arbeitnehmer hat bei vorzeitiger Beendigung der Auslandstätigkeit durch außerordentliche Kündigung seitens des Arbeitgebers keinen Anspruch auf Ausgleich der dadurch entstandenen steuerlichen Nachteile.

Welches Recht ist anwendbar?

In der Regel bleibt das **deutsche Recht** anwendbar, wenn es sich nur um eine vorübergehende Entsendung handelt. Daneben sind jedoch bestimmte ausländische Vorschriften zu beachten, z. B.:

- **Öffentlich-rechtliche Vorschriften des Arbeitsortes**, wie z. B. Regelungen über Arbeitserlaubnis, gesetzliche Arbeitszeit, Nacht- und Sonntagsarbeit, Mindestlöhne, Feiertage, gelten in jedem Fall und zwar unabhängig vom auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht. Innerhalb der EU gelten außerdem bestimmte Mindestarbeitsbedingungen auch für entsandte deutsche Arbeitnehmer.
- **Zwingende Arbeitnehmerschutznormen**, die günstiger sind als das gewählte Recht, behalten ihre Geltung.

Ebenso ist möglich, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Rahmen ihrer Vertragsfreiheit das auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Recht vereinbaren. Fehlt eine derartige Vereinbarung, richtet sich das **anwendbare Recht** in erster Linie nach dem **gewöhnlichen Arbeitsort**. Der gewöhnliche Arbeitsort ist bei vorübergehenden Entsendungen ins Ausland der inländische Arbeitsort.

Unabhängig von der Frage, welches Recht anwendbar ist, gibt es deutsche Normen, die weder durch Vereinbarung umgangen, noch durch ausländisches Recht überlagert werden können. Dazu gehören unter anderem Regeln über Massenentlassung, besonderer Kündigungsschutz für Betriebsverfassungsorgane und nach dem Schwerbehinderten- und Mutterschutzgesetz.

Wie sieht es mit der sozialen Absicherung aus?

Hier sind vier verschiedene Kategorien zu unterscheiden:

- Ausstrahlung
- Pflichtversicherung auf Antrag
- Entsendung innerhalb der EU
- Sozialversicherungsabkommen

Ausstrahlung

Bei einer vorübergehenden Entsendung, die eine bestimmte Dauer nicht überschreitet, bleibt der Arbeitnehmer weiterhin in Deutschland sozialversicherungspflichtig (**Ausstrahlung**). Besteht dagegen das Arbeitsverhältnis zu einer ausländischen Tochtergesellschaft oder liegt eine dauerhafte Auslandstätigkeit vor, so ist der Arbeitnehmer ausschließlich bei der ausländischen Sozialversicherung beitragspflichtig und leistungsberechtigt.

Voraussetzungen für die Sozialversicherungspflicht in Deutschland sind:

- **Beschäftigungsverhältnis im Inland**

  Es müssen vertragliche Bindungen des Arbeitnehmers zu einem Arbeitgeber im Inland bestehen. Damit liegt eine Entsendung nicht vor, wenn ein Arbeitnehmer im Ausland wohnt und dort von einem inländischen Arbeitgeber für eine Tätigkeit im Ausland angeworben wird. Wird ein Mitarbeiter eines Großunternehmens an eine selbstständige Tochterfirma im Ausland abgeordnet, bleibt die deutsche Sozialversicherungspflicht nur dann bestehen, wenn das Entgelt des abgeordneten Arbeitnehmers weiter vom Mutterunternehmen gezahlt wird und dieses auch weisungsbefugt bleibt.

- **zeitlich begrenzte Entsendung ins Ausland**

  Eine Entsendung nach dem Sozialgesetzbuch setzt voraus, dass sich der Arbeitnehmer von seinem Beschäftigungsort in der Bundesrepublik in ein anderes Land begibt.

- **keine vorrangingen Regelungen des über- oder zwischenstaatlichen Rechts**

Pflichtversicherung auf Antrag

Untersteht der Arbeitnehmer nach den o. g. Voraussetzungen nicht der deutschen Sozialversicherungspflicht, bestehen folgende Möglichkeiten, den Versicherungsschutz in Deutschland aufrechtzuerhalten:

- **Rentenversicherung**

  Ist der Auslandsaufenthalt zeitlich begrenzt, besteht für den Arbeitnehmer die Möglichkeit der Versicherungspflicht. Der Antrag ist vom Arbeitnehmer an die Deutsche Rentenversicherung zu richten. Besteht keine zeitliche Begrenzung, gibt es nur die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung, bei der die Beitragshöhe individuell festgelegt werden kann.

- **Krankenversicherung**

  Auch hier ist eine freiwillige Versicherung möglich.

- **Pflegeversicherung**

  Die Weiterversicherung in der sozialen Pflegeversicherung setzt einen Antrag voraus, der spätestens einen Monat nach dem Ausscheiden aus der Versicherungspflicht zu stellen ist.

- **Unfall-/ Arbeitslosenversicherung**

  Es gibt keine Möglichkeit der freiwilligen Versicherung in den beiden gesetzlichen Versicherungen. Einige Berufsgenossenschaften bieten jedoch einen Auslandsunfallversicherungsschutz an.

Entsendung innerhalb der EU

Innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz gilt die sogenannte **A1-Bescheinigung**. Die Bescheinigung dient dem Beschäftigten gegenüber dem ausländischen Versicherungsträger als Nachweis darüber, dass ein Sozialversicherungsschutz in Deutschland besteht.

Voraussetzungen für den Erhalt der Bescheinigung sind:

- Entsendender Arbeitgeber muss gewöhnlich in Deutschland tätig sein (nicht nur reine Verwaltungstätigkeit)
- EU-Bürger, Geflüchtete oder Staatenloser mit Wohnort in einem Mitgliedsstaat
- Entsendung
- Entsendungsdauer höchstens 24 Monate Entsandte Arbeitnehmer dürfen keine anderen Mitarbeiterablösen (Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) Nummer 883/2004

Der Antrag auf eine A1-Bescheinigung ist grundsätzlich bei der gesetzlichen Krankenkasse **elektronisch** zu beantragen, bei der der Arbeitnehmer versichert ist.

Sozialversicherungsabkommen

Darüber hinaus hat Deutschland mit einigen Ländern Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen. Diese Abkommen sehen vor, dass aus Deutschland entsandte Arbeitnehmer nicht der ausländischen, sondern nur der deutschen Sozialversicherung unterliegen. Hier sollte man sich genau informieren, da die Reichweite der Abkommen unterschiedlich ist und zum Teil nur die Renten- oder Krankenversicherung betrifft. Die einzelnen Abkommen finden Sie auf der Seite der Deutschen Rentenversicherung.

Was ist steuerrechtlich zu beachten?

Aus steuerlicher Sicht muss bei einer vorübergehenden Entsendung ins Ausland geklärt werden, ob der Arbeitslohn weiterhin im Inland steuerpflichtig ist. Dies ist in der Regel dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz im Inland behält.

Es kann aber sein, dass auch der ausländische Fiskus Anspruch auf die Einkommensteuer erhebt. Um Doppelbesteuerung zu vermeiden, hat die Bundesrepublik Deutschland mit einer Vielzahl von Staaten Doppelbesteuerungs-abkommen geschlossen.

Zu berücksichtigen ist hierbei die sogenannte **183-Tage-Regelung**. Sie besagt, dass die Einkünfte dann nicht am vorübergehenden Tätigkeitsort, sondern im Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers versteuert werden, wenn der Arbeitnehmer sich nicht länger als 183 Tage im Jahr im Tätigkeitsstaat (im Ausland) aufhält.

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.