

**GKV-SPITZENVERBAND, BERLIN**

**DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, BERLIN**

**BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG**

**DEUTSCHE GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG, BERLIN**

---

18. November 2015

### **Gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer**

Die §§ 4 und 5 SGB IV regeln die versicherungsrechtliche Beurteilung von Arbeitnehmern bei Entsendung in das Ausland (Ausstrahlung) und aus dem Ausland nach Deutschland (Einstrahlung). Sie bestimmen, ob Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsort und Beschäftigungsverhältnis sich im Voraus zeitlich befristet in zwei unterschiedlichen Staaten befinden, den deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht unterstehen. Ob und gegebenenfalls in welchen Bereichen Sozialversicherungspflicht nach dem nationalen Recht des jeweils anderen beteiligten Staates besteht, ist nicht Bestandteil dieser gemeinsamen Verlautbarung.

Abweichende Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts sind vorrangig vor den Regelungen zur Ausstrahlung und Einstrahlung zu beachten (§ 6 SGB IV). Es handelt sich in erster Linie um die Regelungen des Europäischen Gemeinschaftsrechts zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und die bilateralen Sozialversicherungsabkommen, die Deutschland mit anderen Staaten getroffen hat. Diese Regelungen sind in ihrer Ausgestaltung nicht Bestandteil dieser gemeinsamen Verlautbarung. Sie werden nur in dem Rahmen erwähnt, wie es für das Gesamtverständnis der Aus- und Einstrahlungsregelungen der §§ 4 und 5 SGB IV notwendig ist.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung stellen mit dieser gemeinsamen Verlautbarung Grundsätze zur Ausstrahlung und zur Einstrahlung nach innerstaatlich deutschem Recht zur Verfügung, die der Sicherung einer einheitlichen Rechtsanwendung dienen sollen. Die gemeinsame Verlautbarung löst die bisherigen Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern bei Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) und Einstrahlung (§ 5 SGB IV) vom 2. November 2010 ab.

Bei Entsendung von Arbeitnehmern aus den alten Bundesländern in die neuen Bundesländer und umgekehrt gelten unverändert die gemeinsamen Grundsätze zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung deutsch/deutscher Beschäftigungsverhältnisse vom 12. Dezember 1991.

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
1	Gesetzliche Grundlagen..... 5
2	Anwendungsbereich ..... 6
2.1	Allgemeines..... 6
2.2	Über- bzw. zwischenstaatliches Recht ..... 7
2.2.1	Sachlicher Geltungsbereich..... 8
2.2.2	Persönlicher Geltungsbereich ..... 8
2.2.2.1	Europäisches Gemeinschaftsrecht..... 8
2.2.2.2	Sozialversicherungsabkommen ..... 10
2.2.3	Gebietlicher Geltungsbereich ..... 10
2.2.3.1	Europäisches Gemeinschaftsrecht..... 10
2.2.3.2	Sozialversicherungsabkommen ..... 11
2.3	Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz, Insolvenzgeldumlage ..... 11
3	Entsendung im Sinne der Ausstrahlung ..... 12
3.1	Entsendung im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ..... 13
3.1.1	Merkmale für das Vorliegen eines in Deutschland (fort-)bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ..... 14
3.1.2	Besonderheiten bei Entsendungen ohne vorhergehende Beschäftigung in Deutschland ..... 15
3.1.3	Besonderheiten bei Entsendungen innerhalb verbundener Unternehmen..... 16
3.2	Zeitliche Begrenzung der Entsendung..... 18
3.2.1	Zeitliche Begrenzung im Voraus..... 19
3.2.2	Zeitliche Begrenzung infolge der Eigenart der Beschäftigung ..... 19
3.2.3	Zeitliche Begrenzung durch vertragliche Regelung ..... 20
3.3	Entsendung im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung ..... 20
3.4	Beendigung der Ausstrahlung ..... 21
3.4.1	Wechsel des Arbeitgebers..... 21
3.4.2	Vorübergehende Rückkehr nach Deutschland..... 21
3.5	Beschäftigungsort..... 22
3.6	Doppelversicherung ..... 22
3.7	Prüfung der Voraussetzungen einer Entsendung ..... 22
4	Entsendung im Sinne der Einstrahlung ..... 22
5	Entsendung auf fremdflaggige Seeschiffe..... 23
5.1	Grundsatz..... 23
5.2	Besonderheiten..... 23
5.3	Beschäftigung auf Schiffen unter fremder Flagge..... 24

5.3.1	Beschäftigung auf ausgeflaggten deutschen Schiffen .....	24
5.3.2	Beschäftigung auf Schiffen unter fremder Flagge..... <b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>	
5.3.3	Beschäftigung auf Schiffen unter der Flagge eines Staates, in dem die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts bzw. eines Abkommensstaates gelten .....	25
5.4	Beschäftigungsort von Seeleuten.....	25
6	Beispiele .....	25

#### Anlagen

1 - Übersicht zu den Staaten, mit denen ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen wurde, und zum jeweiligen sachlichen Geltungsbereich des Abkommens

2 - Muster eines Antrags auf Feststellung einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (§ 4 SGB IV)

## 1 Gesetzliche Grundlagen

### § 4 SGB IV Ausstrahlung

(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) ...

### § 5 SGB IV Einstrahlung

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

(2) ...

### § 6 SGB IV Vorbehalt abweichender Regelungen

Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts bleiben unberührt.

§ 9 SGB IV  
Beschäftigungsort

(1) bis (5) ...

(6) In den Fällen der Ausstrahlung gilt der bisherige Beschäftigungsort als fortbestehend. Ist ein solcher nicht vorhanden, gilt als Beschäftigungsort der Ort, an dem der Betrieb, von dem der Beschäftigte entsandt wird, seinen Sitz hat.

§ 10 SGB IV  
Beschäftigungsort für besondere Personengruppen

(1) und (2) ...

(3) Für Seeleute gilt als Beschäftigungsort der Heimathafen des Seeschiffes. Ist ein Heimathafen im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs nicht vorhanden, gilt als Beschäftigungsort Hamburg.

## **2 Anwendungsbereich**

### **2.1 Allgemeines**

Die Vorschriften über die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung gelten nach § 3 Nr. 1 SGB IV grundsätzlich nur für Personen, die im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches eine Beschäftigung tatsächlich ausüben (Territorialitätsprinzip). Als Ausnahmen von diesem Prinzip ordnet für betroffene Personen § 4 SGB IV die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei einer Entsendung aus Deutschland (Ausstrahlung) an und schließt § 5 SGB IV bei einer Entsendung nach Deutschland (Einstrahlung) die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften aus. Die Vorschriften über die Ausstrahlung und Einstrahlung sind einheitlich für die Kranken-, Pflege-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung anzuwenden. Abweichende Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts sind vorrangig zu beachten (§ 6 SGB IV).

Liegen die Voraussetzungen der Ausstrahlung vor, gelten die deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung auch während einer im Voraus zeitlich befristeten Beschäftigung außerhalb Deutschlands. Sie gelten nicht für eine zeitlich im

Voraus befristete Beschäftigung in Deutschland, wenn die Voraussetzungen der Einstrahlung vorliegen. Auf andere Kriterien, wie zum Beispiel die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers, den Sitz des Arbeitgebers, den Wohnort des Arbeitnehmers oder das Recht des Staates, dem der Arbeitsvertrag unterliegt, kommt es nicht an.

Die für die Ausstrahlung und Einstrahlung jeweils verlangten Voraussetzungen (Entsendung im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses, zeitliche Begrenzung der Entsendung im Voraus) sind nach den gleichen Kriterien zu beurteilen.

## **2.2 Über- bzw. zwischenstaatliches Recht**

In § 6 SGB IV wird klargestellt, dass abweichende Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts unberührt bleiben, das heißt vorrangig zu beachten sind. Unter überstaatlichem Recht sind in erster Linie die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts für den Bereich der Sozialen Sicherheit und unter zwischenstaatlichem Recht in erster Linie die von der Bundesrepublik Deutschland mit anderen Staaten geschlossenen Sozialversicherungsabkommen zu verstehen.

Bei Entsendungen in oder aus einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums beziehungsweise der Schweiz sind insbesondere

- der Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29.04.2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit,
- die Artikel 14 und 15 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit vom 16.09.2009,
- der Beschluss Nr. A2 der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zur Auslegung des Artikels 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 vom 12.06.2009 und
- der von der Europäischen Kommission herausgegebene „Praktische Leitfaden zum anwendbaren Recht in der Europäischen Union, im Europäischen Wirtschaftsraum und in der Schweiz“

zu beachten.

Bei Entsendungen in oder aus einem Staat, mit dem Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat, sind die Regelungen des jeweiligen Abkommens vorrangig zu beachten.

Die §§ 4 und 5 SGB IV sind uneingeschränkt nur in solchen Fällen anzuwenden, in denen über- oder zwischenstaatliche Regelungen über das anzuwendende Versicherungsrecht (im Folgenden: Zuständigkeitsregelungen) nicht greifen. Dies ist der Fall, wenn es entsprechende Zuständigkeitsregelungen nicht gibt oder aber der sachliche, persönliche oder gebietliche Geltungsbereich der jeweiligen Zuständigkeitsregelung eingeschränkt ist. Soweit ein Abkommen nicht greift, weil beispielsweise die Krankenversicherung nicht von dessen sachlichem Geltungsbereich erfasst wird, sind insoweit die §§ 4 und 5 SGB IV anzuwenden.

### **2.2.1 Sachlicher Geltungsbereich**

Von den Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts werden alle Zweige der Sozialversicherung erfasst, von den Sozialversicherungsabkommen dagegen in der Regel nur einzelne Versicherungszweige. Aus den Übersichten der Anlage 1 sind die Staaten, mit denen ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen wurden, und der jeweilige sachliche Geltungsbereich des Abkommens - differenziert nach Entsendungen aus Deutschland (Ausstrahlung) und nach Deutschland (Einstrahlung) - ersichtlich.

### **2.2.2 Persönlicher Geltungsbereich**

#### **2.2.2.1 Europäisches Gemeinschaftsrecht**

Die Zuständigkeitsregelungen der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 gelten für

- die Staatsangehörigen der EU-Mitgliedstaaten. (Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn und Zypern) – siehe Artikel 2 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 –,
- Staatenlose im Sinne des Abkommens über die Rechtsstellung der Staatenlosen sowie für Flüchtlinge im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention, die in einem EU-Mitgliedstaat wohnen – siehe Artikel 2 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 –,

- die Staatsangehörigen der EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen – siehe Beschluss Nr. 76/2011 des Gemeinsamen EWR-Ausschusses –
- die Staatsangehörigen der Schweiz – siehe Artikel 1 Absatz 2 des Anhangs II Personenfreizügigkeitsabkommen – und
- Drittstaatsangehörige, die ihren rechtmäßigen Wohnsitz in einem EU-Mitgliedstaat haben und in der Europäischen Union von einem grenzüberschreitenden Sachverhalt betroffen sind – siehe Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 (Beispiel 6.1 – Arbeitnehmer A).

Bei Entsendungen aus Deutschland nach Dänemark und aus Dänemark nach Deutschland ist zu beachten, dass die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nicht für Drittstaatsangehörige gilt. Für türkische Staatsangehörige ist das deutsch-dänische Abkommen über Soziale Sicherheit anwendbar, das Regelungen zur Kranken-, Renten-, Unfall und Arbeitslosenversicherung enthält. Für andere Drittstaatsangehörige gelten die §§ 4 und 5 SGB IV.

Bei Entsendungen aus Deutschland nach Großbritannien und aus Großbritannien nach Deutschland ist zu beachten, dass die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nicht für Drittstaatsangehörige gilt. Insoweit ist die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 zu beachten, die alle Zweige der sozialen Sicherheit einschließt.

Bei Entsendungen aus Deutschland nach Island, Liechtenstein und Norwegen sowie aus Island, Liechtenstein und Norwegen nach Deutschland ist zu beachten, dass die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nicht für Staatsangehörige der Schweiz und für Drittstaatsangehörige gilt.

Im Verhältnis zu Liechtenstein ist das deutsch-liechtensteinische Abkommen über Soziale Sicherheit zu beachten, das auch Staatsangehörige der Schweiz und Drittstaatsangehörige einschließt und Regelungen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie zum Kindergeld enthält.

Bei Entsendungen aus Deutschland in die Schweiz und aus der Schweiz nach Deutschland ist zu beachten, dass die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nicht für die Staatsangehörigen Islands, Liechtensteins, Norwegens und Kroatiens sowie für Drittstaatsangehörige gilt. Insoweit ist das deutsch-schweizerische Abkommen über Soziale Sicherheit, das Regelungen zur Kranken-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung sowie zum Kindergeld enthält, zu beachten.

### 2.2.2.2 Sozialversicherungsabkommen

Die Zuständigkeitsregelungen der Sozialversicherungsabkommen gelten in der Regel unabhängig von der Staatsangehörigkeit der betroffenen Person (Beispiel 6.1 – Arbeitnehmer B). Die Abkommen mit Marokko, und Tunesien gelten nur für deutsche und marokkanische bzw. deutsche und tunesische Staatsangehörige sowie für Flüchtlinge und Staatenlose.

### 2.2.3 Gebietlicher Geltungsbereich

#### 2.2.3.1 Europäisches Gemeinschaftsrecht

Die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts gelten bei Entsendungen von Deutschland in einen anderen EU-Staat, einen EWR-Staat und die Schweiz bzw. aus einem dieser Staaten nach Deutschland, soweit der Beschäftigungsort vom gebietlichen Geltungsbereich des Gemeinschaftsrechts erfasst wird. Dabei sind folgende Besonderheiten hinsichtlich einzelner Staaten zu beachten:

Dänemark	Hoheitsgebiet des Königreichs Dänemark ohne die Färöer-Inseln und Grönland
Finnland	Hoheitsgebiet der Republik Finnland einschließlich der Åland-Inseln
Frankreich	Hoheitsgebiet der Republik Frankreich in Europa, Korsika sowie die überseeischen Departements Französisch-Guyana, Guadeloupe, Martinique, Mayotte, Réunion, Saint Barthelmy, Saint Martin; ohne die überseeischen Territorien (französische Gebiete in Australien und der Antarktis, Französisch-Polynesien, Neukaledonien, St. Pierre et Miquelon, Wallis et Futuna) und ohne das Fürstentum Monaco und Andorra
Großbritannien – Vereinigtes Königreich	Hoheitsgebiet des Vereinigten Königreichs von Großbritannien und Nordirland in Europa (England, Schottland, Wales, Nordirland, Gibraltar), nicht erfasst werden die britischen Kanalinseln (Alderney, Brecqhou, Burhou, Casquets, E-créhous, Guernsey, Herm, Jersey, Jethou, Lihou, Minquiers, Sark), die Insel Man (für diese Insel gilt das deutsch-britische Sozialversicherungsabkommen) und das britische Hoheitsgebiet auf Zypern (Akrotiri, Dekelia).
Italien	Hoheitsgebiet der Republik Italien; nicht erfasst wird: Vatikanstaat und San Marino
Malta	Hoheitsgebiet der Republik Malta einschließlich der Insel Gozo
Niederlande	Hoheitsgebiet des Königreichs der Niederlande; nicht erfasst werden die Niederländischen Antillen (Cúraçao, Bonaire, Salsa, Sint Eústatius und der südliche Teil der Insel St. Maarten) sowie Aruba

Norwegen	Hoheitsgebiet des Königreichs Norwegen; nicht erfasst wird das Gebiet Svalbard (Spitzbergen und Bäreninsel)
Portugal	Hoheitsgebiet der portugiesischen Republik einschließlich Azoren (Corvo, Flores, Faial, Pico, S. Jorge, Terceira, Graciosa, S. Miguel, Formigas, Santa Maria) und Madeira (einschließlich Desertas, Selvagens, Porto Santo)
Spanien	Hoheitsgebiet des Königreichs Spanien einschließlich Balearen (Cabrera, Ibiza, Formentera, Mallorca und Menorca), Kanarische Inseln (Fuerteventura, Gran Canaria, El Hierro, La Gomera, La Palma, Lanzarote und Teneriffa) sowie die nordafrikanischen Provinzen Ceuta und Melilla; nicht erfasst werden das Protektorat Tétuan und Andorra.
Zypern	Hoheitsgebiet der Republik Zypern, also des südlichen Teils der Insel (außer Akrotiri und Dekelia – Hoheitsgebiet Großbritannien)

### **2.2.3.2 Sozialversicherungsabkommen**

Die Sozialversicherungsabkommen gelten jeweils für das Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland und das Hoheitsgebiet des betreffenden Vertragsstaates. Folgende Besonderheiten sind zu beachten:

In Bezug auf Kanada ist zu berücksichtigen, dass Deutschland mit der Provinz Québec eine Regierungsvereinbarung über Soziale Sicherheit getroffen hat, die bei Entsendungen nach bzw. aus Québec gegenüber dem Abkommen mit Kanada vorrangig anwendbar ist.

Das Abkommen mit China gilt nicht für die Sonderverwaltungsgebiete Hongkong und Macao; das Abkommen mit den USA gilt in den Bundesstaaten sowie für den Distrikt Columbia, den Freistaat Puerto Rico, die Jungferninseln, Guam, Amerikanisch-Samoa und den Bund der Nördlichen Marianen.

## **2.3 Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz, Insolvenzgeldumlage**

Die Regelungen zur Ausstrahlung und zur Einstrahlung entfalten keine unmittelbaren Rechtswirkungen hinsichtlich der Einbeziehung der Arbeitsentgelte der entsandten Arbeitnehmer bei der Bemessung der Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) sowie der Insolvenzgeldumlage. Die Frage der Einbeziehung einzelner im Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer bzw. ihrer Arbeitsentgelte in die Umlagepflicht nach dem AAG ist unter Berücksichtigung des mit dem AAG verfolgten Regelungszwecks eigenständig auszulegen. Dabei ist einerseits zu berücksichtigen, dass der Begriff des Arbeitnehmers nicht nach sozi-

alversicherungsrechtlichen, sondern nach arbeitsrechtlichen Kriterien abgegrenzt wird. Das schließt andererseits jedoch nicht aus, dass die für ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis geltenden Kriterien, insbesondere im Falle der Entsendung, bei Anwendung des AAG entsprechend angelegt werden können. Der Arbeitnehmerbegriff im Kontext der Regelungen zur Insolvenzgeldumlage deckt sich mit dem Begriff des Arbeitnehmers in der Sozialversicherung. Mithin kann für die Bemessung der Insolvenzgeldumlage auf die Arbeitsentgelte der Arbeitnehmer zurückgegriffen werden, für die nach Maßgabe der §§ 4 und 5 SGB IV die deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht gelten.

Die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts für den Bereich der sozialen Sicherheit gelten auch für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie die Geldleistungen bei Mutterschaft (siehe Artikel 11 Absatz 2 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004). Dementsprechend gilt im Anwendungsbereich der Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts der Grundsatz, dass sich die Umlagepflicht des Arbeitgebers hinsichtlich der Teilnahme am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen nach dem AAG (U1- und U2-Verfahren) grundsätzlich auf die Arbeitsentgelte der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer bezieht, für die die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. Das Insolvenzgeld und die Insolvenzgeldumlage fallen dagegen nicht in den sachlichen Anwendungsbereich der Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts; gleichwohl sind die Arbeitgeber im Falle der Entsendung umlagepflichtig (siehe erster Absatz).

Von den Sozialversicherungsabkommen sind die Umlagen nach dem AAG sowie die Insolvenzgeldumlage generell nicht erfasst; gleichwohl sind die Arbeitgeber im Falle der Entsendung umlagepflichtig (siehe erster Absatz).

### **3 Entsendung im Sinne der Ausstrahlung**

Für einen Arbeitnehmer gelten während einer vorübergehenden Beschäftigung im Ausland die deutschen Vorschriften über die Sozialversicherung nach § 4 SGB IV, wenn

- es sich um eine Entsendung im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses (Abschnitt 3.1) handelt und
- die Dauer der Beschäftigung im Ausland im Voraus oder durch ihre Eigenart zeitlich begrenzt ist (Abschnitt 3.2).

Eine Entsendung kann auch bei erlaubter Arbeitnehmerüberlassung ins Ausland (Abschnitt 3.3) vorliegen.

Das europäische Gemeinschaftsrecht kennt als einen Ausschlussstatbestand für eine Entsendung die Ablösung eines zuvor entsandten Arbeitnehmers (Artikel 12 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004). Ein derartiges Ablöseverbot hat demgegenüber bei der Prüfung der Voraussetzungen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 SGB IV grundsätzlich keine Bedeutung.

### **3.1 Entsendung im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses**

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 (Beispiele 6.2, 6.3, 6.4 und 6.6 – Arbeitnehmer I). Typisches Merkmal einer Entsendung ist die fortbestehende Inlandsintegration bei im Voraus zeitlich begrenzter Beschäftigung im Ausland. Demzufolge dürfen keine Anhaltspunkte dagegen sprechen, dass der Arbeitnehmer nach dem Auslandseinsatz nach Deutschland zurückkehrt.

Die Entsendung muss sich nicht auf einen Staat beschränken. Eine Ausstrahlung liegt vielmehr auch dann vor, wenn ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber für einen im Voraus begrenzten Zeitraum in einen anderen Staat entsandt wird und im unmittelbaren Anschluss - ohne zwischenzeitliche Rückkehr nach Deutschland - für denselben Arbeitgeber in einem weiteren Staat tätig wird, sofern auch dieser Einsatz im Voraus zeitlich befristet ist. Dies gilt selbst dann, wenn die weitere Entsendung in einen anderen Staat erst während der ersten Entsendung vereinbart wird. (Beispiel 6.8).

Wird dagegen eine außerhalb Deutschlands wohnende Person von einem in Deutschland ansässigen Unternehmen eingestellt und unmittelbar in einen Drittstaat entsandt, so handelt es sich nicht um eine Entsendung im Sinne des § 4 SGB IV. Das heißt, die betreffende Person unterliegt grundsätzlich nicht den deutschen Rechtsvorschriften (Beispiel 6.7 – Arbeitnehmer M). Eine andere Beurteilung ergibt sich auch nicht aus der EuGH-Rechtsprechung zur Entsendung aus EU-/EWR-Staaten in Drittstaaten (Urteile in der Rechtssache C-60/93 vom 29.06.1994 und C-266/13 vom 19.03.2015). Danach gelten zwar grundsätzlich die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem das entsendende Unternehmen seinen Sitz hat. Allerdings schließt das deutsche Recht – wie auch das europäische Gemeinschaftsrecht bei Drittstaatsentsendungen – eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung aus, wenn die Entsendung nicht von Deutschland aus erfolgt.

Eine Entsendung im obengenannten Sinne liegt nicht vor, wenn eine Person im Ausland lebt und dort als so genannte Ortskraft eine Beschäftigung für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber aufnimmt (Beispiel 6.6 – Arbeitnehmer L). Dies gilt selbst dann, wenn die Person beabsichtigt, ihren Wohnsitz nach Deutschland zu verlegen oder sich zunächst kurzzeitig in Deutschland aufhält, um sich beispielsweise mit der Produktpalette seines neuen Arbeitgebers vertraut zu machen.

### **3.1.1 Merkmale für das Vorliegen eines in Deutschland (fort-)bestehenden Beschäftigungsverhältnisses**

Welche Merkmale gegeben sein müssen, um von einem (fort-)bestehenden Beschäftigungsverhältnis mit dem entsendenden Arbeitgeber ausgehen zu können, wird im Gesetz nicht näher umschrieben. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts kommt es für die Einordnung maßgebend darauf an, wo der Schwerpunkt der rechtlichen und tatsächlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses liegt. Demgemäß wird für das weitere Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses in Deutschland insbesondere vorausgesetzt, dass

- der vorübergehend im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer organisatorisch in den Betrieb des entsendenden Arbeitgebers eingegliedert bleibt und wesentliche Elemente eines Beschäftigungsverhältnisses erfüllt werden,
- sich der arbeitsvertragliche Anspruch auf Arbeitsentgelt gegen den entsendenden Arbeitgeber richtet und
- der entsendende Arbeitgeber das Arbeitsentgelt tatsächlich wirtschaftlich trägt und berechtigt ist, diese als Betriebsausgabe steuerlich geltend zu machen.

Ob diese Voraussetzungen erfüllt werden, ist grundsätzlich einzelfallbezogen zu prüfen. Maßgeblich sind stets die tatsächlichen Verhältnisse, so dass die arbeitsvertragliche Ausgestaltung nicht allein maßgebend ist.

Bei der Prüfung, ob der Arbeitnehmer in den Betrieb des entsendenden Arbeitgebers eingegliedert bleibt und wesentliche Elemente eines Beschäftigungsverhältnisses auch während der Entsendung erfüllt sind, ist die faktische Ausgestaltung der Weisungsverhältnisse von wesentlicher Bedeutung. Sofern der entsendende Arbeitgeber allein weisungsbefugt bleibt, unter Umständen auch in einer durch die Auslandstätigkeit bedingten abgeschwächten

Form, ist weiterhin von einer Eingliederung in den Betrieb des entsendenden Arbeitgebers auszugehen (Beispiel 6.4 – Arbeitnehmer F).

Zur Fortführung des in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses reicht ein sogenanntes Rumpfarbeitsverhältnis nicht aus (vgl. Urteil des BSG vom 25.01.1994 – 4 RA 48/92 – AmtlMitt LVA Rheinprovinz 1994 S. 274). Voraussetzung ist vielmehr, dass die gegenseitigen sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Hauptpflichten fortbestehen. Abreden über das Ruhen der Hauptpflichten auf Arbeitsleistung und die Zahlung von Arbeitsentgelt sowie das „automatische“ Wiederaufleben der Rechte und Pflichten aus dem ursprünglichen Arbeitsvertrag bei Rückkehr nach Deutschland sind Kriterien für ein Rumpfarbeitsverhältnis.

Wesentliches Merkmal für das weitere Vorliegen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses list, dass sich der arbeitsrechtliche Entgeltanspruch weiterhin allein gegen den entsendenden Arbeitgeber richtet (Beispiel 6.5 – Arbeitnehmer H) und dieser das Arbeitsentgelt auch wirtschaftlich trägt. Dies ist anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich ausschließlich an den entsendenden Arbeitgeber gebunden ist, und der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt des entsandten Arbeitnehmers – in der Entgeltabrechnung wie für seine in Deutschland Beschäftigten ausweist. In diesem Falle ist im Allgemeinen davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer organisatorisch in den Betrieb des entsendenden Arbeitgebers eingegliedert bleibt, sodass es diesbezüglich keiner weiteren Ermittlungen über die Eingliederung und das Weisungsrecht bedarf.

Fehlt allerdings jegliche Inlandsintegration (z. B. bei sogenannten Ortskräften, die eine Beschäftigung im Ausland für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber ausüben), führt die über den Arbeitgeber in Deutschland erzeugte Entgeltabrechnung nicht zu einer Entsendung. Unterbleibt wegen eines Abkommens zur Vermeidung der Doppelbesteuerung eine Heranziehung zur Lohnsteuer in Deutschland, ist dies unbeachtlich (Beispiel 6.9 – Arbeitnehmer N).

### **3.1.2 Besonderheiten bei Entsendungen ohne vorhergehende Beschäftigung in Deutschland**

Eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung kann auch dann vorliegen, wenn eine Person, die zuvor nicht bei dem in Deutschland ansässigen entsendenden Arbeitgeber beschäftigt war, direkt mit Beschäftigungsbeginn vorübergehend ins Ausland entsandt wird. Dies gilt selbst für Personen, die unmittelbar vor der vorübergehenden Auslandsbeschäftigung in

Deutschland gelebt, aber noch nicht im Erwerbsleben gestanden haben (z. B. Schüler, Studenten, erwerbslose Frauen und Männer) und im Sinne der Vorschriften über die Ausstrahlung entsandt werden (Beispiel 6.4 – Arbeitnehmer G, Beispiel 6.6 – Arbeitnehmer J, Beispiel 6.6 – Arbeitnehmer K).

Ohne eine unmittelbare Vorbeschäftigung des entsandten Arbeitnehmers bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland liegt eine Entsendung im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses allerdings nur vor, wenn eine Vereinbarung über oder eine Perspektive für eine anschließende Weiterbeschäftigung des entsandten Arbeitnehmers bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland besteht. Von einer Weiterbeschäftigung in Deutschland ist dann auszugehen, wenn nach dem Ende der Auslandstätigkeit weiterhin Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis in Deutschland erbracht werden sollen. Tätigkeiten, die lediglich zur Abwicklung des vorübergehend im Ausland ausgeübten Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind (z. B. Herausgabe von Unterlagen oder Anfertigung von Berichten), stellen üblicherweise keine Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis dar (vgl. Urteil des BSG vom 19.12.2013 – B 2 U 14/12 R –). In derartigen Fällen ist mithin nicht von einer Weiterbeschäftigung in Deutschland auszugehen.

### **3.1.3 Besonderheiten bei Entsendungen innerhalb verbundener Unternehmen**

Die Rechtsbeziehungen zwischen dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber und dem Unternehmen, bei dem die Beschäftigung vorübergehend im Ausland ausgeübt wird, sind grundsätzlich unerheblich, sodass die Ausführungen unter 3.1 und 3.2 auch bei Entsendungen zu verbundenen Unternehmen gleichermaßen zu beachten sind. Von verbundenen Unternehmen im vorstehenden Sinne ist auszugehen, wenn ein Unternehmen unmittelbar oder mittelbar an der Geschäftsleitung, der Kontrolle oder dem Kapital eines anderen Unternehmens beteiligt ist.

Die rechtliche Struktur des im Ausland ansässigen Unternehmens ist allerdings insofern von Bedeutung, als bei der Arbeit in einem verbundenen Unternehmen im Ausland, das nicht nur wirtschaftlich, sondern auch rechtlich selbstständig ist, regelmäßig von einer stärkeren Eingliederung (in dieses ausländische Unternehmen) auszugehen ist als bei der Arbeit in einer Repräsentanz, einer Zweigniederlassung, einer steuerlichen Betriebsstätte oder einem ähnlichen unselbstständigen Unternehmensteil. Aus diesem Grund ist der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses im konkreten Einzelfall sorgfältig unter Berücksichtigung der in Abschnitt 3.1 und 3.2 aufgeführten Kriterien zu ermitteln. Wird ein Arbeitnehmer im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses von seinem Arbeitgeber im

Voraus zeitlich befristet zu einer Repräsentanz, einer Zweigniederlassung, einer steuerlichen Betriebsstätte oder einem ähnlichen unselbstständigen Unternehmensteil entsandt, wird im Regelfall von einer Ausstrahlung ausgegangen werden können.

Eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung kann nicht allein deshalb bejaht werden, weil

- die im Voraus zeitlich begrenzte Beschäftigung auf Veranlassung oder mit Zustimmung des in Deutschland ansässigen Arbeitgebers zustande gekommen ist,
- der in Deutschland ansässige Arbeitgeber berechtigt ist, den entsandten Arbeitnehmer jederzeit nach Deutschland zurückzurufen,
- der Arbeitnehmer vom entsendenden Arbeitgeber weiterhin als Vertrauensperson betrachtet wird,
- der Arbeitnehmer für die Dauer der vorübergehenden Beschäftigung im Ausland weiterhin einer Betriebspensionskasse des in Deutschland ansässigen Arbeitgebers angehört oder
- der in Deutschland ansässige Arbeitgeber einen Teil des Arbeitsentgelts zu eigenen Lasten zahlt (Beispiel 6.11).

Bei Auslandseinsätzen in verbundenen Unternehmen ist insbesondere zu prüfen, ob das entsendende Unternehmen das Arbeitsentgelt des entsandten Arbeitnehmers wirtschaftlich trägt. Dies ist dann der Fall, wenn das entsendende Unternehmen das Arbeitsentgelt bei der Gewinnermittlung in Deutschland als Betriebsausgabe steuerrechtlich geltend macht (vgl. Urteil des BSG vom 07.11.1996 – 12 RK 79/94 – USK 9651; Beispiel 6.12). Wird das Arbeitsentgelt ganz oder teilweise an das im Ausland ansässige verbundene Unternehmen weiterbelastet oder von diesem unmittelbar getragen, liegen die Voraussetzungen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung grundsätzlich nicht vor. Dies gilt auch, wenn der wirtschaftliche Wert der vom entsandten Arbeitnehmer geleisteten Arbeit dem ausländischen verbundenen Unternehmen zu Gute kommt, die Weiterbelastung der Kosten mit Blick auf die finanzielle Situation dieses Unternehmens aber unterbleibt. Werden die im Zusammenhang mit der Entsendung stehenden Kosten dagegen auf der Grundlage einer Vereinbarung zwischen den verbundenen Unternehmen zu Bedingungen abgerechnet, wie sie zwischen Fremdfirmen üblich sind, spricht dies in aller Regel für das Vorliegen einer Entsendung.

Einer Entsendung steht nicht entgegen, dass neben dem bestehenden Arbeitsvertrag mit dem entsendenden Unternehmen in Deutschland ein befristeter lokaler Arbeitsvertrag mit dem im Ausland ansässigen Unternehmen geschlossen wird (z. B. zum Zwecke der Verschaffung eines Arbeitsvisums), wenn allein das entsendende Unternehmen das Arbeitsentgelt schuldet und wirtschaftlich trägt und auch die faktische Ausgestaltung der Weisungsverhältnisse bei dem entsendenden Unternehmen liegt.

Bei kurzfristigen Entsendungen zu im Ausland ansässigen verbundenen Unternehmen tritt die Bedeutung der steuerlichen Behandlung des Arbeitsentgelts allerdings in den Hintergrund. Die steuerliche Geltendmachung des Arbeitsentgelts als Betriebsausgabe durch das verbundene Unternehmen, zu dem der Arbeitnehmer entsandt wurde, ist unschädlich, wenn

- der Arbeitnehmer nur kurzfristig zu dem im Ausland ansässigen verbundenen Unternehmen entsandt wurde; von kurzfristiger Dauer ist ein Einsatz, der zwei Monate nicht überschreitet und
- sich der Arbeitsentgeltanspruch des Arbeitnehmers ausschließlich gegen den entsendenden Arbeitgeber richtet.

Bei dem erneuten kurzfristigen Einsatz des Arbeitnehmers in demselben Staat bei demselben verbundenen Unternehmen handelt es sich nur dann um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung, wenn seit dem Ende der vorherigen vorübergehenden Beschäftigung dort mindestens zwei Monate vergangen sind.

### **3.2 Zeitliche Begrenzung der Entsendung**

Eine zeitliche Begrenzung der Entsendung im Sinne der Ausstrahlung liegt nur vor, wenn bei vorausschauender Betrachtungsweise ein zeitliches Ende absehbar ist (Abschnitt 3.2.1). Die Begrenzung im Voraus kann sich aus der Eigenart der Beschäftigung (Abschnitt 3.2.2) oder aus einem Vertrag (Abschnitt 3.2.3) ergeben. Auf feste Zeitgrenzen (etwa zwei Jahre) ist nicht abzustellen. Es ist somit unschädlich, wenn die Entsendung auf mehrere Jahre befristet ist. Das Erreichen der Altersgrenze für eine Vollrente wegen Alters stellt keine zeitliche Begrenzung in diesem Sinne dar. Eine zeitliche Höchstdauer der Begrenzung sehen die Regelungen zur Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 SGB IV nicht vor. Hiervon abweichend gelten nach den Zuständigkeitsregelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts die Rechtsvorschriften des Entsendestaates unter anderem lediglich dann weiter, wenn die Entsendung im Voraus auf maximal 24 Monate begrenzt ist. Die Regelungen in den Sozialversicherungsabkommen zur zeitlich begrenzten weiteren Anwendung der Rechtsvorschriften des Entsendestaates sind nicht einheitlich. Je nach Abkommen sind Zeiträume von 12, 24, 48 oder 60 Monate vorgesehen. Die Sozialversicherungsabkommen mit Israel und der Türkei sowie das im Verhältnis zu Bosnien-Herzegowina, dem Kosovo, Montenegro und Serbien weiterhin anzuwendende Sozialversicherungsabkommen mit Jugoslawien sehen sogar keine zeitliche Höchstdauer für eine Entsendung vor, sodass insoweit grundsätzlich die gleichen

Merkmale wie bei Entsendungen nach § 4 SGB IV gelten (vgl. Urteil des BSG vom 08.12.1994 – 2 RU 37/93 – USK 94106).

### **3.2.1 Zeitliche Begrenzung im Voraus**

Eine Entsendung ist im Voraus zeitlich begrenzt, wenn bereits zu ihrem Beginn feststeht, dass sie infolge ihrer Eigenart (Abschnitt 3.2.2) oder durch vertragliche Vereinbarung (Abschnitt 3.2.3) zu einem vorhersehbaren Zeitpunkt enden wird (Beispiel 6.13 – Arbeitnehmer Q). Wird der im Voraus zeitlich begrenzte Auslandseinsatz für eine wiederum im Voraus begrenzte Zeit verlängert, kann weiterhin von einer Entsendung ausgegangen werden, sofern keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass sich weitere Verlängerungen (sog. „Kettenentsendungen“) anschließen werden.

Ergibt sich die Begrenzung erst im Laufe der Entsendung, so liegt keine Ausstrahlung im Sinne von § 4 SGB IV vor (Beispiel 6.13 – Arbeitnehmer R). Ob bei mehreren aufeinanderfolgenden Auslandseinsätzen jeder einzelne Einsatz eine befristete Entsendung darstellt oder ob es sich insgesamt um eine – unbefristete – Auslandsbeschäftigung handelt, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. Sind zum Beispiel von Anfang an nur Auslandseinsätze geplant oder kommen wegen der Art der Tätigkeit nur solche infrage, mangelt es an der in Abschnitt 3.1.2 genannten Voraussetzung der Weiterbeschäftigung in Deutschland bei zum Zwecke der Entsendung eingestellten Personen (vgl. Urteil des BSG vom 25.08.1994 – 2 RU 14/93 – USK 9466).

Sofern sich die Begrenzung nicht aus der Eigenart der Beschäftigung oder durch vertragliche Abreden ergibt, stellt allein ein Recht des Arbeitgebers, den Beschäftigten jederzeit aus dem Ausland zurückzurufen und ihm einen Arbeitsplatz im Inland zuzuweisen, für sich betrachtet keine zeitliche Begrenzung der Entsendung im Voraus dar. In diesem Falle steht nicht bereits zu Beginn der Entsendung fest, ob und gegebenenfalls wann der Arbeitgeber von seinem Rückrufrecht Gebrauch machen wird.

### **3.2.2 Zeitliche Begrenzung infolge der Eigenart der Beschäftigung**

Hierunter fallen Beschäftigungen, die nach allgemeiner Lebenserfahrung nicht auf Dauer angelegt sind. Dies gilt zum Beispiel für Beschäftigungen, die mit Projekten im Zusammenhang stehen, deren Fertigstellung eine absehbare Zeit in Anspruch nimmt – insbesondere für

Montage- und Einweisungsarbeiten, Arbeiten im Zusammenhang mit der Errichtung von Bauwerken und Betriebsanlagen (Beispiel 6.14). Auch hier ist in vorausschauender Betrachtungsweise zu beurteilen, ob Wesen, Inhalt oder Umfang der vorgesehenen Auslandsbeschäftigung für deren zeitliche Beschränkung sprechen.

### **3.2.3 Zeitliche Begrenzung durch vertragliche Regelung**

Ob eine Entsendung im Voraus vertraglich begrenzt ist, lässt sich in der Regel dem Arbeitsvertrag entnehmen, wenn dieser ein Datum enthält, zu dem die Entsendung endet. Eine vertragliche Begrenzung ist dagegen zu verneinen, wenn ein befristeter Vertrag für die Auslandsbeschäftigung vorliegt, der – wenn er nicht gekündigt wird – sich automatisch verlängert (vgl. Urteil des BSG vom 04.05.1994 – 11 RAr 55/93 – USK 9435; Beispiel 6.15).

Eine zunächst im Voraus vertraglich zeitlich begrenzte Entsendung, die nach dem Vertrag für einen weiteren begrenzten Zeitraum fortgesetzt werden kann, gilt grundsätzlich auch für die Verlängerungszeit als im Voraus zeitlich begrenzt (Beispiel 6.16).

### **3.3 Entsendung im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung**

Eine Entsendung kann auch dann vorliegen, wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer von Deutschland in das Ausland verleiht und hierfür die erforderliche Verleiherlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) hat. Fehlt diese Erlaubnis, ist der Vertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer unwirksam (§ 9 Nr. 1 AÜG); insoweit liegt aufgrund von § 10 Abs. 1 AÜG keine Entsendung und somit keine Ausstrahlung vor. Wird ein Arbeitnehmer in das Ausland, und zwar in ein auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen begründetes deutsch-ausländisches Gemeinschaftsunternehmen verliehen, an dem der Verleiher beteiligt ist (§ 1 Abs. 3 Nr. 3 AÜG), haben die Regelungen des AÜG keine Bedeutung, sodass auch ohne Erlaubnis eine Entsendung gegeben sein kann. Das AÜG hat bei der Überlassung von Arbeitnehmern innerhalb von Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes ebenfalls keine Bedeutung (§ 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG).

### **3.4 Beendigung der Ausstrahlung**

Eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung wird durch Ablauf der zeitlichen Begrenzung oder endgültiger Rückkehr nach Deutschland beendet. Von einer Beendigung ist ferner regelmäßig auszugehen, wenn

- der ausländische Beschäftigungsort derselbe bleibt, aber der Arbeitgeber gewechselt wird (Beispiel 6.17 – Arbeitnehmer U – Ausnahme vgl. Abschnitt 3.4.1) oder
- der Arbeitgeber derselbe bleibt, jedoch der Beschäftigungsort vorübergehend vom Ausland nach Deutschland verlegt wird (Abschnitt 3.4.2) oder
- eine im Voraus befristete Entsendung in eine unbefristete Auslandsbeschäftigung umgewandelt wird.

#### **3.4.1 Wechsel des Arbeitgebers**

Erfolgt ein Wechsel des Arbeitgebers lediglich dadurch, dass das Unternehmen des bisherigen Arbeitgebers durch ein anderes Unternehmen übernommen wird, ist dieser Wechsel unbeachtlich. Dies gilt insbesondere in den Fällen des Betriebsübergangs nach § 613a BGB. Es handelt sich um eine einheitliche Entsendung (Beispiel 6.17 – Arbeitnehmer T).

#### **3.4.2 Vorübergehende Rückkehr nach Deutschland**

Ein für die Dauer von höchstens zwei Monaten vorübergehender Aufenthalt in Deutschland während der Entsendung, etwa aus Urlaubsgründen, zur Berichterstattung, zur Unterrichtung über neue Techniken, Geschäftsgrundsätze usw., - im Unterschied zur vorübergehenden Verlegung des Beschäftigungsortes - unterbricht die Entsendung nicht (Beispiel 6.18 – Arbeitnehmer V). In diesem Fall ist von einer einheitlichen Entsendung auszugehen. Geht der vorübergehende Aufenthalt in Deutschland über den Zeitraum von zwei Monaten hinaus, endet die Entsendung mit der Rückkehr nach Deutschland. Bei der Fortsetzung der Beschäftigung im Ausland ist zu prüfen, ob es sich um eine neue Entsendung im Sinne der Ausstrahlung handelt (Beispiel 6.18 – Arbeitnehmer W).

### **3.5 Beschäftigungsort**

Bei einer Ausstrahlung gilt nach § 9 Abs. 6 Satz 1 SGB IV der bisherige Beschäftigungsort und mithin die an diesen Beschäftigungsort geknüpften Rechtsfolgen, insbesondere bei Anwendung der maßgebenden Rechenwerte (z. B. Beitragsbemessungsgrenzen), als fortbestehend. Durch § 9 Abs. 6 Satz 2 SGB IV wird der Beschäftigungsort für die Fälle fingiert, in denen der Beschäftigte vor der Entsendung nicht bereits für das entsendende Unternehmen in Deutschland gearbeitet hat. Danach gilt als Beschäftigungsort der Ort, an dem der Betrieb, von dem der Beschäftigte entsandt wird, seinen Sitz hat.

### **3.6 Doppelversicherung**

Bei der Entsendung im Sinne der Ausstrahlung treten die sich aus § 4 SGB IV ergebenden Rechtsfolgen (Fortgelten der deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung) unabhängig davon ein, ob Versicherungspflicht in der Sozialversicherung des Staates, in den der Arbeitnehmer entsandt wird, besteht. Fehlt eine soziale Absicherung in dem Staat, in den der Arbeitnehmer entsendet wird, führt dies nicht dazu, dass allein aus diesem Grund eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt.

### **3.7 Prüfung der Voraussetzungen einer Entsendung**

Ob die Voraussetzungen einer Entsendung vorliegen, hat der Arbeitgeber im Rahmen seiner ihm obliegenden Melde- und Beitragspflichten zu prüfen. Er kann, insbesondere in Zweifelsfällen, von der zuständigen Einzugsstelle verlangen, dass diese eine Feststellung darüber trifft, ob es sich in dem zu entscheidenden Fall um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung handelt oder nicht. Für die entsprechende Anfrage kann ein Antrag mit dem als Anlage beiliegenden Muster gestellt werden.

## **4 Entsendung im Sinne der Einstrahlung**

Ein Arbeitnehmer unterliegt bei einer vorübergehenden Beschäftigung in Deutschland nach der Einstrahlungsregelung des § 5 SGB IV nicht den Vorschriften über die deutsche Sozialversicherung,

- wenn es sich um eine Entsendung im Rahmen eines im Ausland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses handelt und
- die Dauer der Beschäftigung im Voraus zeitlich begrenzt ist.

Ist eine dieser Voraussetzungen nicht erfüllt, liegt keine Entsendung im Sinne der Einstrahlung vor.

Eine Entsendung im Sinne der Einstrahlung liegt vor, wenn sich ein Arbeitnehmer auf Weisung seines Arbeitgebers vom Ausland nach Deutschland begibt, um hier eine im Voraus zeitlich begrenzte Beschäftigung für diesen Arbeitgeber auszuüben. Die Einstrahlung ist somit das Gegenstück zur Ausstrahlung (Beispiel 6.19 – Arbeitnehmer X). Die Ausführungen zu den Abschnitten 3.1 bis 3.4 gelten entsprechend. Hinsichtlich der Ausführungen zu Abschnitt 3.3 (Entsendung im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung) ist zu beachten, dass das Verleihunternehmen, das einen Arbeitnehmer vorübergehend in Deutschland einsetzt, über die erforderliche Verleiherlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verfügen muss. Ist dies nicht der Fall, liegt keine Entsendung im Sinne der Einstrahlung nach Deutschland vor.

## **5 Entsendung auf Seeschiffe unter fremder Flagge**

### **5.1 Grundsatz**

Die Regelungen über die Ausstrahlung gelten ohne Einschränkung auch für die auf Seeschiffe unter fremder Flagge entsandten Personen. Die Ausführungen zu 2 bis 3.5 und 3.7 gelten entsprechend.

### **5.2 Besonderheiten**

In der Seefahrt ist eine Entsendung in der Regel bereits aufgrund ihrer Besonderheiten zeitlich befristet, z. B. bei Entsendung für die Dauer einer Reise, bei Urlaubsvertretung, bei Charter eines Schiffes oder bei befristeter Ausflaggung des Schiffes.

Eine Entsendung liegt auch vor, wenn die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber nacheinander auf verschiedenen Schiffen ausgeübt wird.

Einer Entsendung steht nicht entgegen, dass das Heuverhältnis eigens für die Beschäfti-

gung begründet wird, und zwar auch bei Anmusterung im Ausland.

### **5.3 Beschäftigung auf Schiffen unter fremder Flagge**

Ob eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt, hängt im Wesentlichen davon ab, ob das Schiff unter fremder Flagge, auf dem die Beschäftigung ausgeübt wird, im deutschen Seeschiffsregister eingetragen ist.

Werden Seeleute auf Schiffe entsandt, die in einem ausländischen Seeschiffsregister eingetragen und z. B. von einem Unternehmen mit Sitz in Deutschland aus dem Ausland „bareboat“ gechartert sind, tritt eine Versicherung nach der Ausstrahlungsregelung gewöhnlich nur bei befristeten Heuerverhältnissen ein. Seeleute, die unbefristet ausschließlich auf solchen Schiffen beschäftigt werden, erfüllen nicht die Voraussetzungen einer Entsendung und sind demzufolge nicht nach der Ausstrahlungsregelung versichert.

Hat ein Arbeitgeber jedoch sowohl im deutschen als auch im ausländischen Seeschiffsregister eingetragene Schiffe unter deutscher oder fremder Flagge im Einsatz und schließt der Heuervertrag einen wechselnden Einsatz nicht aus, liegt auch bei einer Beschäftigung auf einem Schiff unter fremder Flagge Versicherung nach der Ausstrahlungsregelung vor.

#### **5.3.1 Beschäftigung auf ausgeflaggten deutschen Schiffen**

Werden Seeleute auf Schiffe entsandt, die im deutschen Seeschiffsregister eingetragen sind, jedoch nach § 7 Flaggenrechtsgesetz mit Genehmigung des Bundesamtes für Seeschifffahrt und Hydrographie für bestimmte Zeit an Stelle der deutschen Flagge eine andere Nationalflagge führen, besteht grundsätzlich Versicherungspflicht nach der Ausstrahlungsregelung, wenn diese Seeleute ungeachtet der Nationalität ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland haben und bei Beschäftigungsaufnahme davon auszugehen ist, dass sie nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder der Ausflaggung wieder nach Deutschland zurückkehren.

### **5.3.2 Beschäftigung auf Schiffen unter der Flagge eines Staates, in dem die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts bzw. eines Abkommensstaates gelten**

Eine Entsendung kann grundsätzlich auch bei einer im Voraus zeitlich befristeten Beschäftigung auf einem Schiff vorliegen, das unter der Flagge eines Staates fährt, in dem die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts gelten, oder mit dem ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen wurde. In diesen Fällen sind vorrangig die besonderen Bestimmungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts zu beachten.

### **5.4 Beschäftigungsort von Seeleuten**

Für Seeleute gilt nach § 10 Abs. 3 SGB IV als Beschäftigungsort der Heimathafen des Seeschiffes. Ist ein Heimathafen in Deutschland nicht vorhanden, gilt als Beschäftigungsort Hamburg.

## **6 Beispiele**

**6.1** Arbeitnehmer A (ägyptischer Staatsangehöriger) hat seinen rechtmäßigen Wohnsitz in Deutschland und wird von seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber nach Irland entsandt. Für ihn gilt aufgrund der Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 als Drittstaatsangehöriger die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 (2.2.2.1). Daher ist nach dem europäischen Gemeinschaftsrecht zu beurteilen, ob für ihn für die Dauer der Entsendung nach Irland die deutschen Rechtsvorschriften gelten.

Arbeitnehmer B 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 des Arbeitnehmers gelten, ist diese Regelung gegenüber der Regelung in § 4 SGB IV vorrangig (2.2.2.2). Sofern der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung den Regelungen des Abkommens in der deutschen gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist, bleibt auch die Pflegeversicherung in Deutschland bestehen. Daneben besteht auch Versicherungspflicht in der Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung.

**6.2** Arbeitnehmer C ist bei der Firma G beschäftigt und Pflichtmitglied einer deutschen gesetzlichen Krankenkasse. Er 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 bleibt bestehen.

**6.3** Ein in Deutschland ansässiges Unternehmen beschäftigt mehrere Arbeitnehmer in Deutschland. Zwei Arbeitnehmer sollen entsandt werden: Arbeitnehmer D nach Thailand und Arbeitnehmer E nach Tunesien.

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 Regelungen des deutsch-tunesischen Abkommens über Soziale Sicherheit zu beachten (2.2.1). Für die Arbeitslosenversicherung und die Pflegeversicherung gilt § 4 SGB IV. Besteht allerdings aufgrund des Abkommens Krankenversicherungspflicht in Deutschland, zieht diese nach § 20 SGB XI die Pflegeversicherung nach sich, sofern der Wohnsitz oder gewöhnliche Aufenthalt des Arbeitnehmers in Deutschland liegt (§ 3 Nr. 2 SGB IV).

**6.4** Arbeitnehmer F, langjähriger Mitarbeiter eines in Deutschland ansässigen Unternehmens, wird sich für neun Monate in Südafrika aufhalten und anschließend wieder für seinen Arbeitgeber in Deutschland arbeiten. Er vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er während der Zeit in Südafrika von dort aus für das Unternehmen arbeitet (Telearbeit). Er unterliegt nach § 4 SGB IV weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften, das heißt, die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung bleibt bestehen.

Arbeitnehmer G, der bisher in Deutschland gewohnt und an einer Hochschule studiert hat, wird ebenfalls für das Unternehmen für neun Monate in Südafrika arbeiten. Allerdings wird er eigens für die Beschäftigung in Südafrika eingestellt. Auch bei ihm handelt es sich um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.1), sofern keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass er nach dem Auslandseinsatz nicht nach Deutschland zurückkehrt und seine Beschäftigung bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland fortsetzt (3.1.2).

**6.5** Arbeitnehmer H eines in Deutschland ansässigen Unternehmens wird von einer in Paraguay errichteten Arbeitsgemeinschaft, der das in Deutschland ansässige Unternehmen angehört, eingestellt. Das Arbeitsverhältnis zu dem in Deutschland ansässigen Unternehmen besteht ohne Zahlung von Arbeitsentgelt fort (sog. „Rumpfarbeitsverhältnis“). Es handelt sich nicht um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.1.1).

**6.6** Für ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland arbeiten in Thailand die Arbeitnehmer I, J, K und L.

Arbeitnehmer I hat schon in Deutschland für das Unternehmen gearbeitet und ist sodann nach Thailand entsandt worden, um dort für zwei Jahre für das deutsche Unternehmen tätig zu sein. Dies ist – wie im Beispiel 6.2 – der Normalfall einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.1).

Arbeitnehmer J war vor der Entsendung in Deutschland bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt. Er ist von seinem neuen Arbeitgeber eigens für die Entsendung nach Thailand eingestellt worden. Auch dies gilt als Entsendung im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses, sofern von einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in Deutschland bei dem entsendenden Unternehmen im Anschluss an die Entsendung auszugehen ist (3.1.2).

Entsprechendes gilt für den Arbeitnehmer K, der zwar in Deutschland gewohnt, hier aber zuvor lediglich studiert hat und noch nicht als Arbeitnehmer beschäftigt war und eigens für die Beschäftigung in Thailand eingestellt wurde. (3.1.2).

Arbeitnehmer L ist vor einigen Jahren von Deutschland nach Thailand ausgewandert. Er ist nun in Thailand von dem deutschen Unternehmen eingestellt worden. Es handelt sich nicht um eine Entsendung (sog. Ortskraft, 3.1).

**6.7** Ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland stellt in Ägypten den dort wohnenden Arbeitnehmer M ein, um ihn in Nigeria für eine im Voraus begrenzte Zeit zu beschäftigen. Hierbei handelt es sich nicht um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung, da sich der Arbeitnehmer von Ägypten und nicht von Deutschland aus nach Nigeria begibt (3.1).

**6.8.** Ein Beschäftigter der Firma H soll zunächst für acht Monate nach Paraguay und im direkten Anschluss für zehn Monate nach Bolivien entsandt werden. Er unterliegt sowohl während der Entsendung nach Paraguay als auch der Entsendung nach Bolivien nach § 4 SGB IV weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften über die Sozialversicherungspflicht (3.1). Dies gilt selbst dann, wenn sich der Auslandseinsatz in Bolivien erst am Ende der Entsendung nach Paraguay ergibt und er zwischen den Einsätzen in den beiden Staaten nicht nach Deutschland zurückkehrt.

**6.9** Ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland 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 Entgeltabrechnung ausgewiesen, jedoch wird für den Arbeitnehmer N gemäß dem deutsch-ägyptischen Abkommen zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung keine Lohnsteuer einbehalten. Diese Unterschiedlichkeit ändert nichts daran, dass eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt, wenn die Voraussetzungen im Übrigen erfüllt sind (3.1.1).

**6.10** Das Unternehmen N mit Sitz in Deutschland stellt den Arbeitnehmer Y an sein Tochterunternehmen P in Saudi-Arabien ab. Der Arbeitnehmer hat neben seinem bestehenden Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen N auch einen befristeten Arbeitsvertrag mit der Tochtergesellschaft P in Saudi-Arabien geschlossen, das Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen N wird aber weiterhin vom Unternehmen N auf ein Konto in Deutschland überwiesen. Der Arbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung ausschließlich für die saudische Tochtergesellschaft und ist in den Betrieb dieses Unternehmens eingegliedert. Daher werden die Personalkosten in voller Höhe mit der saudischen Tochtergesellschaft abgerechnet, die diese bei der Gewinnermittlung als Betriebsausgabe steuerlich geltend macht. Der Arbeitnehmer Y dient mit seiner Arbeitsleistung insgesamt dem Betriebszweck der Tochtergesellschaft. Ungeachtet der (teilweisen) Zahlung des Entgelts durch das Unternehmen N, handelt es sich nicht um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.1.3).

**6.11** Abweichend vom Sachverhalt bei 6.10 zahlt das Unternehmen N einen Teil des Arbeitsentgelts zu eigenen Lasten, weil der Arbeitnehmer in Saudi-Arabien auch Arbeiten ausübt, die allein im Interesse des Unternehmens N liegen, und macht diesen Teil in Deutschland steuerlich als Betriebsausgabe geltend. Trotz der teilweisen Entgeltzahlung durch das Unternehmen N liegt auch hier keine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vor, da auch das in Saudi-Arabien ansässige verbundene Unternehmen Entgelt zahlt (3.1.3).

**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. Der Einsatz bei der Tochtergesellschaft erfolgt auf der Grundlage eines Vertrages, wie er auch zwischen fremden Dritten üblich ist. In diesem Fall liegt der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses weiterhin bei dem Unternehmen N. Es handelt sich um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.1.3).

**6.13** Ein in Deutschland ansässiges 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 (3.2.1). 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 (3.2.1).

**6.14** Ein in Deutschland ansässiges Unternehmen hat sich vertraglich verpflichtet, einen Staudamm in Kasachstan innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren zu errichten und entsendet hierfür einen Teil seines gewöhnlich in Deutschland beschäftigten Stammpersonals nach Kasachstan. Es handelt sich um Auslandseinsätze, die ihrer Art nach zeitlich befristet sind, deshalb handelt es sich insoweit um Ausstrahlungen (3.2.2).

**6.15** Arbeitnehmer S 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 01.10.2015 zum Aufbau einer Händlerstruktur und eines technischen Servicenetzes. Der Vertrag über den Einsatz in Singapur verlängert sich automatisch um jeweils ein Jahr, falls nicht sechs Monate vor Ablauf einer der Parteien die Zusammenarbeit kündigt.“ Es handelt sich nicht um eine „zeitliche Befristung im Voraus“ und damit nicht um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.2.3).

**6.16** Arbeitnehmer T wird für zwei Jahre nach Panama 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 im Sinne der Ausstrahlung (3.2.3).

**6.17** Die Arbeitnehmer U und V arbeiten aufgrund einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 SGB IV in Saudi-Arabien. Arbeitnehmer U wechselt im Rahmen seiner Beschäftigung den Arbeitgeber, weil sein Arbeitgeber von einem anderen in Deutschland ansässigen Unternehmen übernommen worden ist. Arbeitnehmer V nimmt in Saudi-Arabien eine Stelle bei einem anderen deutschen Unternehmen an, weil dort eine deutlich lukrativere Position frei geworden war. Für den Arbeitnehmer U ändert sich durch den Wechsel des Arbeitgebers an der Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nichts (Betriebsübergang nach § 616a BGB), während Arbeitnehmer V als Ortskraft von seinem neuen Arbeitgeber eingestellt wurde, so dass es sich insoweit um ein neues, im Ausland eingegangenes Beschäftigungsverhältnis handelt, das nicht auf einer Entsendung beruht (3.4 und 3.4.1).

**6.18** Arbeitnehmer W ist von seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber nach Costa Rica, Arbeitnehmer X nach Panama entsandt worden. Die Entsendung des Arbeitnehmers W ist zeitlich nicht begrenzt; der Arbeitnehmer kehrt aber gelegentlich zum Urlaub oder zur Berichterstattung für kurze Zeit nach Deutschland zurück. Die Aufenthalte in Deutschland führen nicht dazu, dass es sich um eine zeitliche Begrenzung der Auslandstätigkeit handelt. Da es sich um eine unbefristete Entsendung handelt, liegt eine Ausstrahlung nach § 4 SGB IV nicht vor (3.2 und 3.4.2). Arbeitnehmer X ist vertraglich verpflichtet, jeweils nach drei Jahren zur Berichterstattung und zur Einarbeitung in neue Techniken nach Deutschland für einen Zeitraum von regelmäßig mehr als 2 Monaten zurückzukehren. Diese vorübergehenden Beschäftigungen in Deutschland führen dazu, dass es sich nicht um eine einheitliche Entsendung, sondern jeweils um befristete Entsendungen im Sinne der Ausstrahlung handelt (3.4.2).

**6.19** Die Arbeitnehmer Y und Z werden von einem Unternehmen in Kasachstan zeitlich befristet nach Deutschland entsandt. Der Arbeitnehmer Y ist weiter für das kasachische Unternehmen beschäftigt und erhält sein Arbeitsentgelt von ihm. Ein Teil des Arbeitsentgelts wird von dem deutschen Unternehmen, bei dem der Arbeitseinsatz erfolgt, für Rechnung des kasachischen Unternehmens ausgezahlt. Der Arbeitnehmer Z wird von der in Deutschland ansässigen, rechtlich selbstständigen Tochtergesellschaft des kasachischen Unternehmens beschäftigt und erhält sein Arbeitsentgelt in vollem Umfang von ihr. Das Arbeitsentgelt für den Arbeitnehmer Z wird von der Tochtergesellschaft in Deutschland steuerlich als Betriebsausgabe geltend gemacht. Beim Arbeitnehmer Y handelt es sich bei der "Lohnzahlung" durch das Unternehmen in Deutschland nur um einen finanztechnischen Vorgang (z. B. auf der Grundlage eines sog. Zahlstellenfunktionsvertrags). Deshalb kann selbst dann, wenn das gezahlte Teilarbeitsentgelt in der Entgeltabrechnung des deutschen Unternehmens wie für eigene Beschäftigte ausgewiesen wird, daraus nicht auf ein Arbeitsverhältnis zum Unternehmen in Deutschland geschlossen werden (4 in Verb. mit 3.1.1). Beim Arbeitnehmer Z liegt der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses bei der Tochtergesellschaft in Deutschland, sodass keine sozialversicherungsrechtliche Entsendung im Sinne der Einstrahlung vorliegt. Er unterliegt daher dem deutschen Sozialversicherungsrecht (4 in Verb. mit 3.1.1).

