

# Neues EU-Sozialversicherungsrecht hat Auswirkungen auf Expatriate-Management

Ab 1. Mai gelten neue verbesserte Regeln für das europaweite Sozialversicherungsrecht, von denen internationale Unternehmen und Expatriates profitieren. Lesen Sie, was Arbeitgeber und im Ausland tätige Arbeitnehmer wissen sollten.

In der Europäischen Union (EU) gilt das Recht auf Freizügigkeit. Das bedeutet, jeder EU-Bürger darf innerhalb der europäischen Mitgliedstaaten seinen Arbeits- und Wohnort frei wählen. Doch in Sachen sozialer Absicherung und der Anerkennung von beitragspflichtigen Versicherungszeiten läuft nicht immer alles so reibungslos, wie die Betroffenen sich dies wünschen. Die Europäische Kommission arbeitet regelmäßig daran, bürokratische Hürden zu reduzieren und hat deshalb das europäische Sozialversicherungsrecht modernisiert. Die damit verbundenen neuen europaweit einheitlichen Regelungen treten zum 1. Mai dieses Jahres in Kraft. Grundlage ist die neue Verordnung (VO) 883/2004. Diese hat unter anderem Einfluss auf die Entsendepraxis von Unternehmen. Eine der wohl wichtigsten Änderungen: Die Entsendefrist wird von bislang zwölf auf 24 Monate ausgedehnt. Dadurch entfällt künftig der Antrag auf Verlängerung der Entsendung (Formular E 102), der bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenkassen (DVKA) eingereicht werden musste.

Zum Entsendebegriff: Ein Mitarbeiter gilt generell dann von seinem Unternehmen als entsandt, wenn folgende im Sozialgesetzbuch (SGB) IV festgelegten Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Der Arbeitnehmer muss von einem Arbeitgeber mit Sitz in der Bundesrepublik Deutschland in das Ausland entsandt werden.
2. Die Entsendung muss von vornherein zeitlich befristet sein und
3. im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt werden.

Ein inländisches Beschäftigungsverhältnis liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer organisatorisch in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert ist und diesem gegenüber einen Gehaltsanspruch hat. Von einer organisatorischen Eingliederung ist dann die Rede, wenn der Arbeitnehmer für den Betrieb tätig ist und diese Arbeit auch dem inländischen Betrieb wirtschaftlich zuzurechnen ist. Wird die Beschäftigung im Ausland bei einem rechtlich selbstständigen Betrieb, wie beispielsweise einer Tochtergesellschaft oder Zweigniederlassung ausgeübt, das Arbeitsentgelt von diesem Unternehmen erbracht und als Betriebsausgabe ausgewiesen, so ist davon auszugehen, dass kein inländisches Beschäftigungsverhältnis besteht. Erfüllt ein Expatriate die Kriterien der Entsendung, dann gilt für ihn bisher grundsätzlich das deutsche Sozialversicherungsrecht. Bei dieser Auffassung bleibt die EU auch weiterhin.

## Achtung bei Tätigkeit in mehreren Mitgliedsstaaten

Eine weitere wichtige Änderung betrifft Arbeitnehmer und Selbstständige, die ihre Tätigkeit in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten ausüben. Bislang war es so, dass stets das Sozialversicherungsrecht des Wohnsitzstaates galt – allerdings auch nur, wenn die betreffende Person ihrem Job regelmäßig dort nachging. Wie hoch der Anteil der Arbeit im Wohnsitzstaat sein sollte, war bis dato nicht genau definiert. Dies hat sich mit den neuen Regeln nun geändert. Künftig gilt: Wird eine Tätigkeit in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten der EU ausgeübt, dann wird das Sozialversicherungsrecht des Wohnsitzlandes des Angestellten oder Selbstständigen nur dann angewendet, wenn dieser einen „wesentlichen“ Teil der Berufstätigkeit in diesem Land ausübt. Bei Angestellten bedeutet dies, dass der „wesentliche“ Anteil mehr als 25 Prozent der Arbeitszeit und/oder Bezahlung sein muss. Bei Selbstständigen muss der „wesentliche“ Anteil mehr als 25 Prozent des Umsatzes, der Arbeitszeit, der Zahl der Dienstleistungen und/oder des Einkommens betragen.

## EU-Arbeitslosengeld von drei auf sechs Monate ausgeweitet

Besonders positive Neuerungen gibt es bei der Arbeitslosenversicherung. Arbeitssuchende haben in Zukunft die Möglichkeit, sechs Monate lang (anstatt wie bisher drei Monate) Arbeitslosengeld in einem anderen EU-Staat zu beziehen. Außerdem hat die EU ein Informationsnetz mit der Bezeichnung EESSI (Electronical Exchange of Social Security Information – Elektronischer Austausch von Versicherungsdaten) eingeführt. Mithilfe dieses papierlosen Systems können die einzelnen Institutionen in den unterschiedlichen Ländern die Sozialversicherungsdaten schneller übermitteln. Dadurch besteht die Chance, Leistungsansprüche aus anderen EU-Ländern zügiger angerechnet zu bekommen. Die Sozialversicherungsträger haben dafür europaweit ein einheitliches Formularsystem geschaffen, das für die jeweiligen Sozialbereiche entsprechende Antragsunterlagen vorsieht:

- Reihe E 100 für die Entsendung und den Anspruch auf Leistungen bei Krankheit und Mutterschaft,
- Reihe E 200 für die Berechnung und Zahlung von Renten,
- Reihe E 300 für den Anspruch auf Arbeitslosengeld,
- Reihe E 400 für den Anspruch auf Familienleistungen.

## Schnellere Anrechnung von Leistungsansprüchen

Hintergrund: Die EU hat bereits vor 50 Jahren erste Bestimmungen eingeführt, auf deren Basis Bürger anderer Mitgliedstaaten Sozialversicherungsansprüche geltend machen können. Über die Jahrzehnte sind diese immer wieder ausgeweitet und verbessert worden. Ziel war und bleibt es, dass Einzelpersonen und ihre Familien Anspruch auf die

gleiche Behandlung haben wie die Staatsbürger des EU-Landes in das sie umziehen. Allerdings variieren die Sozialversicherungssysteme hinsichtlich der Höhe und Qualität ihrer garantierten Leistungen, so dass oftmals zusätzlicher privater Versicherungsschutz notwendig ist. Um zumindest eine schnelle Anrechenbarkeit von Ansprüchen und weniger Bürokratie bei deren Durchsetzung zu garantieren, hat die EU das europäische Sozialversicherungsrecht zum 1. Mai 2010 mit der neuen Verordnung (VO) 883/2004 modernisiert.

Die neuen Vorschriften der Europäischen Kommission sehen Übergangsregelungen für bereits bestehende Auslandstätigkeiten vor. Der Bund der Auslands-Erwerbstätigen (BDAE) empfiehlt entsendenden Unternehmen und Expatriates, ihren derzeitigen Status zu überprüfen und berät diese auf Anfrage gerne dazu.

**[www.bdae.com](http://www.bdae.com)**