



Sören Riebenstahl

Leitfaden für Arbeitsverträge bei Auslandstätigkeit

Informationen für Auswanderer und Auslandstätige



Impressum

Herausgeber

Bundesverwaltungsamt
– Informationsstelle für Auswanderer und Auslandstätige;
Auskunftserteilung über ausländisches Recht –
50728 Köln

Telefon: 022899358-4998

Telefax: 022899358-2816

E-Mail: InfostelleAuswandern@bva.bund.de

Internet: www.bundesverwaltungsamt.de
www.auswandern.bund.de

Titelbild

Dave Di Biase aus Toronto, Kanada (www.sxc.hu)

Rechtlicher Hinweis

Für die Vollständigkeit und die Richtigkeit der Angaben kann trotz sorgfältiger Recherche keine Haftung übernommen werden. Für den Inhalt oder die Nutzung von Internetseiten Dritter wird ebenfalls keine Haftung übernommen.

Der Nachdruck ist nur bei deutlicher Quellenangabe und ohne Vornahme von Änderungen zulässig. Die Übersendung eines Belegexemplars ist zwingend erforderlich.

Wir bitten um Verständnis, dass wir aus Gründen der Lesbarkeit auf eine geschlechtsspezifische Sprache weitestgehend verzichtet haben.

ISSN: 2192-3639

© Bundesverwaltungsamt

August 2013

Inhalt

Einführung.....	5
Arten der Auslandsentsendung im weiteren Sinne.....	6
Vergütung des Auslandstätigen im Allgemeinen.....	8
Was passiert bei dem Wechsel ins Ausland mit dem inländischen Arbeitsverhältnis?.....	10
Eine Wiedereingliederungsklausel ist wichtig.....	11
Teil A Differenzierung zwischen Entsende- und Versetzungsvertrag.....	12
Teil B Delegation – Versetzung.....	13
1 Vertragsgestaltung.....	13
1.1 Vorwort.....	13
1.2 Vertragsform.....	13
1.3 Dauer der Auslandstätigkeit.....	14
1.4 Probezeit.....	14
1.5 Stellenbeschreibung.....	15
1.6 Arbeitsbedingungen.....	15
1.7 Lohn- und Gehaltszahlung.....	16
2 Kostenübernahme.....	18
2.1 Amtliche Dokumente.....	18
2.2 Beförderungskosten.....	18
2.3 Umzugs(neben)kosten/ Rückumzugskosten.....	18
2.4 Pkw.....	19
2.5 Mietwohnung/Eigentumswohnung oder Einfamilienhaus – sog. Housingkosten.....	19
2.6 Bekleidung.....	19
2.7 Trennungentschädigung.....	19
3 Besteuerung.....	20
3.1 Vorbemerkung.....	20
3.2 Wohnsitzverlegung.....	20
3.3 Beibehaltung des Wohnsitzes in Deutschland.....	21
4 Soziale Sicherheit.....	23
4.1 Allgemeines.....	23
4.2 Krankenversicherung.....	23
4.3 Gesetzliche Rentenversicherung.....	23
4.4 Betriebliche Altersversorgung.....	24
5 Sicherung der Weiterbeschäftigung nach Beendigung des Auslandsaufenthaltes.....	24
5.1 Delegation und/oder Versetzung.....	24
5.2 Wiedereingliederung (s. hierzu auch schon die Einleitung).....	24
6 Rechtswahl.....	25

Teil C	Übertritt/Beschäftigung bei einem ausländischen Arbeitgeber.....	26
7	Grundsätzliches zur Einstellung und zum Arbeitsvertrag.....	26
7.1	Arbeitserlaubnis.....	26
7.2	Art der Beschäftigung.....	26
7.3	Arbeitsort.....	27
7.4	Dauer der Beschäftigung.....	27
7.5	Probezeit.....	27
7.6	Kündigung.....	27
7.7	Vergütung.....	27
7.8	Arbeitszeit – Freizeit – Überstunden.....	28
7.9	Urlaub – Feiertage.....	28
7.10	Soziale Absicherung.....	28
7.11	Wohnung.....	29
7.12	Gerichtsstandsklausel.....	26
8	Legalisierung.....	29
9	Beglaubigte Übersetzung.....	29
10	Streitigkeiten.....	29
Teil D	Besonderheiten durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit der Artikel 21, 45 AEUV ...	30
11	Allgemeines zur Arbeitnehmerfreizügigkeit der Artikel 21, 45 AEUV.....	30
12	Begünstigte und Verpflichtete des Artikel 45 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV).....	31
13	Inhalte des Freizügigkeitsrechts.....	32
14	Ausnahmen.....	32
	Literaturverzeichnis.....	33
	Anschriftenverzeichnis.....	34
	Checkliste.....	34
	Hinweise auf weitere Informationsmöglichkeiten.....	35
	Anhang.....	34
	Doppelbesteuerungsabkommen.....	39
	Musterverträge für die Entsendung- und Versetzung von Arbeitnehmern.....	45

Einführung

Einleitend ist zunächst festzuhalten, dass das dem Arbeitgeber zustehende so genannte Direktionsrecht im Sinne von § 106 GewO, § 315 BGB (Recht des Arbeitgebers, die arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers durch einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung zu konkretisieren) diesen nicht berechtigt, den Arbeitnehmer in das Ausland zu versetzen, es sei denn, der Arbeitsvertrag enthält eine entsprechend gestaltete Versetzungsklausel.

Es bedarf daher einer den unterschiedlichen Auslandstätigkeitsoptionen entsprechenden ausdrücklichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die Auswahl eines geeigneten Mitarbeiters sollte darauf ausgerichtet sein, dass nicht nur fachliche Qualifikationen der jeweiligen Person ausschlaggebend sind, sondern auch den unterschiedlichen Anforderungen des Einsatzlandes hinsichtlich Sprache, Kultur etc. Rechnung getragen wird.

Hierzu ist neben persönlicher Flexibilität, Einsatzbereitschaft, Aufgeschlossenheit und Eigeninitiative ebenso – vor allem in der Anfangszeit – auch die Fähigkeit, sich den ungewohnten Anforderungen zu stellen und diese zu bewältigen, erforderlich.

Gerade sprachliche Barrieren sorgen bei einem ohnehin schon schwierigen berufsbedingten Wechsel ins Ausland für zusätzliche Probleme, denen ohne weiteres durch eine gezielte, vor der Abreise durchgeführte Schulung abgeholfen werden kann.

Hierbei sollte darauf geachtet werden, dass der jeweilige Arbeitnehmer und dessen mitreisende Familienmitglieder an einer renommierten Sprachschule insoweit vorgebildet werden, als dass sie Alltagssituationen in Beruf und Freizeit ohne weiteres gewachsen sind und eine schnellere Integration gewährleistet ist.

Diese Vorbildung entbindet aber nicht von der Notwendigkeit, auch vor Ort – zumindest für die ersten Monate – einen Vertiefungskurs zu absolvieren, der helfen soll, das Gelernte zu vertiefen und sprachliche Probleme gezielt zu lösen.

Arten der Auslandsentsendung im weiteren Sinne

Aus arbeitsrechtlicher Sicht lässt sich die Auslandstätigkeit im Wesentlichen in drei Gruppen unterteilen:

1. Zunächst besteht die Möglichkeit der sogenannten Entsendung im engeren Sinn.

Hier nimmt der Mitarbeiter weisungsgemäß eine für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber und mit diesem vertraglich vereinbarte Tätigkeit im Ausland auf. Der Auslandstätige (Expatriate) bleibt weiterhin bei dem inländischen Stammhaus unter Vertrag und erhält einen Zusatzvertrag, der die Einzelheiten des Auslandsaufenthaltes regelt.

Bei der Entsendung ist die Dauer der Auslandstätigkeit befristet; je nach Zeitraum kann unterschieden werden zwischen einer:

- a) Abordnung bei einem Aufenthalt zwischen drei bis zwölf Monaten, Lebensmittelpunkt bleibt hier das Inland;
- b) Delegation bei einem Auslandseinsatz für die Dauer von 12 Monaten bis zu drei Jahren. Der Lebensmittelpunkt verlagert sich hier im Vergleich zur kurzfristigen Abordnung in den jeweiligen Auslandsstaat.

2. Im Rahmen einer Versetzung schließt der Auslandstätige einen Arbeitsvertrag mit der ausländischen Tochtergesellschaft und tritt damit voll in deren Dienste ein.

Während des unbefristeten Auslandseinsatzes ruht der Vertrag mit dem Stammhaus.

3. Der Auslandstätige schließt mit der ausländischen Tochtergesellschaft oder Agentur einen eigenen Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit.

Der Vertrag mit dem inländischen Stammhaus wird aufgehoben. In diesem Fall handelt es sich um einen Übertritt.

Die dritte Variante der Auslandstätigkeit, der Übertritt, kann im Folgenden (Teil B) nicht näher behandelt werden.

Grundsätzlich gelten in diesem Fall die gesetzlichen Bestimmungen des jeweiligen Einsatzlandes. Wegen der Vielfalt der von Staat zu Staat unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Regelungen können nur allgemein gültige Hinweise für den Abschluss eines solchen Arbeitsvertrages gegeben werden (siehe hierzu Teil C).

Der Auslandstätige sollte jedoch, falls der Übertritt auf Wunsch des Stammhauses erfolgt, darauf hinwirken, Regelungen bezüglich einer späteren Rückkehr, deren Kosten und einer eventuell zu gewährenden Rente zu treffen.

Weiterhin werden in dieser Informationsschrift kurzzeitige Auslandstätigkeiten, wie Dienstreisen (Auslandsaufenthalt von maximal drei Wochen), Abordnungen (drei bis 12 Monate) und Montageeinsätze (der Auslandsaufenthalt richtet sich je nach Dauer des zu erledigenden Auftrages), nicht speziell behandelt. Diese kurzzeitigen Auslandstätigkeiten bereiten in der Regel keine rechtlichen Schwierigkeiten.

Vereinzelte Sonderprobleme werden an geeigneter Stelle angeschnitten.

Der im Inland geschlossene Arbeitsvertrag bleibt bestehen und bildet die Grundlage für die Auslandstätigkeit. Demzufolge bestehen auch die gesetzlichen Sozialversicherungen, wie Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung, Pflegeversicherung und Unfallversicherung unverändert fort.

Lediglich Krankenversicherungen sollten, sofern mit dem Tätigkeitsland kein Sozialversicherungsabkommen besteht, aufgrund dessen ein uneingeschränkter Versicherungsschutz für den Arbeitgeber gewährleistet ist, entsprechend erweitert oder abgeschlossen werden (siehe hierzu auch die Informationsschrift Versicherung bei Auslandstätigkeit – Nr. 82 –).

Darüber hinaus sollte der Arbeitsvertrag abschließend regeln, welche zusätzlichen geldwerten Leistungen der Arbeitnehmer im Falle einer nur kurzzeitigen Auslandstätigkeit erhält.

Hier kommen vor allem in Betracht:

- Verpflegungs- und Übernachtungspauschale, die so genannte Auslösung¹,

sowie die

- Auslandszulage².

1 Beim zuständigen Finanzamt kann die Höhe des von ihm anerkannten steuerfreien Auslösungsbetrages angefragt werden.

2 Diese richtet sich der Höhe nach den sozialen, wirtschaftlichen und klimatischen Lebensbedingungen des Einsatzlandes.

Vergütung des Auslandstätigen im Allgemeinen

Die Entscheidung, ins Ausland zu wechseln, kann seitens des Arbeitgebers auf unterschiedliche Weise honoriert und die Anpassung an die neuen, nicht zwingend besseren Umstände dem Arbeitnehmer dadurch erleichtert werden. Hierbei ist zwischen Gehalts- und Sachurteilen zu unterscheiden.

Im Folgenden soll nur auf die allgemeinen Vergütungsbestandteile eingegangen werden; eine detaillierte Darstellung erfolgt dann im Zusammenhang mit den einzelnen Tätigkeitsgruppen.

- a) Die Besonderheiten, die ein berufsbedingter Auslandsaufenthalt im Vergleich zu einem inländischen Arbeitsverhältnis mit sich bringt, schlagen sich auch auf die Vergütung nieder, die sich aufgrund dessen aus anderen Bestandteilen zusammensetzt.

Folgende klassischen Gehaltsbestandteile sind zu nennen:

1. Ein Anreiz, den jeweiligen Mitarbeiter zu einem Arbeitsortswechsel in das Ausland zu bewegen, kann durch die Gewährung einer Mobilitätsprämie geschaffen werden.

Hierdurch wird allein die Bereitschaft des jeweiligen Mitarbeiters honoriert, den Wechsel vorzunehmen.

Die Festlegung der Höhe dieser Zusatzvergütung fällt in das Ermessen der Firma und gegebenenfalls in das Verhandlungsgeschick des Partners.

2. Ist der Wechsel erfolgt, kann es je nach Tätigkeitsstaat auch notwendig sein, dem Mitarbeiter einen so genannten Nachteilsausgleich zu zahlen.

Dieser ist dann erforderlich, wenn die klimatischen, wirtschaftlichen, kulturellen, politischen etc. Entwicklungen im Maßstab unter den unsrigen liegen und daher dem Mitarbeiter ein extrem erhöhtes Maß an Anpassungsfähigkeit abverlangt.

Zur Schaffung eines wenigstens adäquaten Ausgleichsrahmens bietet sich die Einteilung in so genannte Länderkategorien unter dem Aspekt der Aufenthaltsdauer an.

Im Rahmen der Länderkategorien lässt sich die Höhe des Nachteilsausgleichs der Einfachheit halber danach beurteilen, ob der Arbeitnehmer im europäischen oder nichteuropäischen Ausland tätig wird.

Das nichteuropäische Ausland lässt sich in Industrie- und Entwicklungsländer unterteilen, wobei die Vergütung des Aufenthaltes in einem Entwicklungsland höher anzusetzen ist, als in einem Industrieland oder gar im europäischen Ausland, da hier anerkanntermaßen ein sehr hoher Lebensstandard herrscht.

Bezüglich der Dauer der Auslandstätigkeit gilt grundsätzlich, dass sich bei einem kurzfristigen Aufenthalt (bis zu 183 Tagen) durch die Gewährung eines steuerlich anerkannten Satzes für den Verpflegungsmehraufwand und die Übernachtung ein entsprechender Ausgleich schaffen lässt.

Bei längerfristigen Tätigkeiten sollten die anerkannten Indikatoren der Bundesstelle für Außenhandelsinformationen (BfAI) herangezogen werden.

In Erwägung zu ziehen ist in diesem Zusammenhang auch die Möglichkeit, die Höhe des Nachteilsausgleichs anteilig zur Aufenthaltsdauer zu reduzieren, um dem Aspekt der zunehmenden Um- und Eingewöhnung gerecht zu werden.

3. Praktiziert wird häufig auch eine tätigkeits-, leistungs- und/oder umsatzbezogene dynamische Anpassung der Vergütungshöhe.

Hierdurch wird der erfahrungsgemäßen Leistungssteigerung des Arbeitnehmers durch Einarbeitung und Erfahrungssammlung im neuen Tätigkeitsbereich Rechnung getragen, sowie ein Anreiz geschaffen, sich schnell an die neue Arbeitssituation zu gewöhnen und möglichst effizient zu arbeiten.

Hier ist der Arbeitnehmer eigenverantwortlich für die Steigerung seines Gehaltes zuständig.

- b) Gewährung von Sachvorteilen

Hierunter fallen im Allgemeinen:

1. Ersatz notwendiger Auslagen
z. B. Flugkosten, Kosten für Gesundheitstests und Impfungen, für Möbeleinlagerung im Heimatland bzw. Transportkosten bei vollständigem Umzug in den Tätigkeitsstaat.
2. hardshipausgleich, dies bedeutet z. B. Übernahme von Bekleidungsreinigungskosten bzw. Bezuschussung zum Erwerb spezieller tätigkeitsbezogener Bekleidung, Trennungsschädigung.
3. finanzielle Unterstützung des Arbeitnehmers bzgl. der Unterhaltung eines Pkw, Mobiltelefons, der Wohnungs- oder Hausmiete.

Was passiert bei dem Wechsel ins Ausland mit dem inländischen Arbeitsverhältnis?

In diesem Zusammenhang ist zu unterscheiden, ob der ursprüngliche Arbeitsvertrag mit dem inländischen Arbeitgeber bestehen bleibt und nur hinsichtlich der jeweiligen Anforderungen der Entsendung entsprechend angepasst wird

oder

ob das inländische Arbeitsverhältnis vollständig aufgelöst und Vertragspartner des Auslandstätigen daraufhin ausschließlich das ausländische Unternehmen wird.

a) Der ursprüngliche Arbeitsvertrag erfährt Anpassungen, hier bieten sich grundsätzlich vier Gestaltungsmöglichkeiten an:

1. Eine Möglichkeit besteht darin, das inländische Arbeitsverhältnis für die Dauer der Auslandstätigkeit ruhen zu lassen. Durch eine solche Vereinbarung (auch Ruhensvertrag oder Rumpfarbeitsvertrag genannt) werden die Hauptleistungspflichten des inländischen Arbeitsverhältnisses für die Dauer des Auslandsaufenthaltes mit der Maßgabe ausgesetzt, dass bei Rückkehr des Arbeitnehmers diesen wieder nachzukommen ist.

Hierdurch hat der Arbeitnehmer die Gewissheit, dass er nach seiner Rückkehr an seinem ursprünglichen Arbeitsplatz zu den „alten“ Konditionen weiterbeschäftigt wird – hiermit korrespondiert die Wiedereinstellungspflicht des Arbeitgebers –.

2. Des Weiteren kann der ursprüngliche inländische Arbeitsvertrag den Anforderungen der Auslandstätigkeit angepasst und entsprechend ergänzt werden. Zwischen den Parteien wird ein so genannter Ergänzungsvertrag geschlossen. Interessant ist dies vor allem im Hinblick auf die Gewährung besonderer Vergütungszulagen, die wegen des Wechsels ins Ausland gewährt werden. Durch eine solche Vereinbarung wird verdeutlicht, dass diese nur wegen und während der Auslandstätigkeit geleistet werden.

Auch hier hat der entsendete Arbeitnehmer die Gewissheit, dass ihm sein inländischer Arbeitsplatz erhalten bleibt.

3. Im Gegensatz zu den beiden vorgenannten Gestaltungsalternativen kann das inländische Beschäftigungsverhältnis aber auch gekündigt und durch einen so genannten Entsendungsvertrag ersetzt werden.

Es liegt dann nur ein Vertragstext vor, der nicht nur das ausländische, sondern auch das inländische Arbeitsverhältnis regelt.

4. Die letzte Alternative bildet die vertragliche Vereinbarung eines Aufhebungsvertrages.

Auch hier wird der ursprüngliche Anstellungsvertrag beendet, allerdings nicht wie in der vorgenannten Alternative durch Kündigung, sondern durch Aufhebung. Wie bei dem Entsendungsvertrag wird das inländische zusammen mit dem ausländischen Arbeitsverhältnis innerhalb eines Vertragswerkes geregelt.

- b) im Rahmen der zweiten Alternative wird das inländische Arbeitsverhältnis vollständig beendet und ein neuer Arbeitsvertrag ausschließlich mit dem ausländischen Arbeitgeber geschlossen.

Es handelt sich um einen Übertritt in das ausländische Unternehmen; dieser Begriff wird später noch einmal aufgegriffen.

Eine Wiedereingliederungsklausel ist wichtig

Eine solche ist bei der o. g. Kündigung oder Aufhebung des ursprünglichen inländischen Arbeitsverhältnisses von großer Bedeutung, da dieses dann nur noch im Zusammenhang mit der Auslandstätigkeit vertraglich vereinbart wird und der entsendete Arbeitnehmer keinerlei Kalkulationsbasis für den Zeitraum nach seiner Rückkehr hat.

Fraglich ist allerdings, wie am besten auf die bei Vertragsabschluss noch nicht bekannten zukünftigen Veränderungen im Hinblick auf die Wiedereinstellung des Arbeitnehmers reagiert werden kann. Hier bieten sich im Wesentlichen drei Möglichkeiten an.

Eine Wiedereinstellung kann erfolgen:

- a) Zu den „alten“ Bedingungen am inländischen Arbeitsplatz, d. h. es wird dem Arbeitnehmer hinsichtlich Funktion und Vergütung eine gleichwertige Stelle offeriert.
- b) Durch Zusage einer bestimmten, näher definierten Stelle, die nicht unbedingt der ursprünglichen entsprechen muss.
- c) Durch eine der im Ausland gesammelten Erfahrungen angepasste und dem dortigen Einsatzbereich entsprechende Tätigkeit. Diese wird grundsätzlich die Anforderungen des ursprünglichen Tätigkeitsbereiches übersteigen, wenigstens allerdings diesen entsprechen.

Teil A Differenzierung zwischen Entsende- und Versetzungsvertrag

Im Folgenden soll zum besseren Verständnis kurz auf die Unterschiede zwischen Entsende- und Versetzungsvertrag eingegangen werden.

Wie oben bereits dargelegt, spricht man von einer Entsendung, wenn sich ein Beschäftigter auf Weisung seines inländischen Arbeitgebers ins Ausland begibt, um dort für diesen tätig zu werden. Die für die Entsendung erforderliche zeitliche Begrenzung des Auslandsaufenthaltes kann im Voraus vertraglich vereinbart werden oder sich aus der Eigenart der Tätigkeit ergeben.

Das alte Arbeitsverhältnis bleibt bestehen, ruht aber für die Zeit der Entsendung; Vertragspartner ist also weiterhin der inländische Arbeitgeber, für die Dauer der Auslandstätigkeit wird der Arbeitsvertrag entsprechend erweitert.

Üblicherweise bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein mehrjähriges Auslandsarbeitsverhältnis an, wobei die Dauer der Beschäftigung auch verlängert werden kann.

Der Arbeitnehmer wird in die ausländische Arbeitsorganisation eingegliedert und untersteht dem Weisungsrecht des ausländischen Arbeitgebers, oftmals einer Tochtergesellschaft. Für die Zeit der Entsendung wird ein sog. Entsendevertrag geschlossen, der die Rechte und Pflichten während der Entsendung regelt.

Die Modalitäten sind oftmals sehr großzügig gestaltet und

sollen dem Arbeitnehmer als Anreiz dienen, überhaupt für mehrere Jahre den gewohnten privaten und beruflichen Lebensbereich aufzugeben.

Bei der Versetzung hingegen nimmt der Arbeitnehmer für unbestimmte Zeit ein Arbeitsverhältnis im Ausland auf.

Dies führt dazu, dass das Tätigkeitsverhältnis mit dem Stammhaus erlischt, da die Anbindung an den Entsendungsstaat nicht mehr zweckmäßig und sachgerecht ist.

Es wird ein Arbeitsvertrag zwischen der ausländischen Gesellschaft und dem Mitarbeiter geschlossen. Die Hauptpflichten dieses aktiven Arbeitsverhältnisses sind im Ausland zu erfüllen und betreffen ausschließlich die ausländische Gesellschaft als Arbeitgeber.

Es ist üblich, den Versetzungsvertrag mit einer Ruhensvereinbarung mit dem deutschen Arbeitgeber zu ergänzen. Die Ruhensvereinbarung ergänzt diesen um die fortbestehende vertragliche Anbindung an den deutschen Arbeitgeber, die Zusicherung der Rückkehr und gegebenenfalls sogar um Zahlungsverpflichtungen, die die erhöhte finanzielle Belastung des Mitarbeiters im Ausland insofern ausgleichen sollen, als dass diese nicht von der Auslandsgesellschaft getragen werden.

Teil B Delegation – Versetzung

1 Vertragsgestaltung

1.1 Vorwort

Im Folgenden sollen schwerpunktartig die Probleme aufgezeigt werden, die sich bei Abschluss eines Arbeitsvertrages für eine Auslandstätigkeit ergeben können.

Hierbei werden die einzelnen Vertragspunkte für beide zu behandelnden Formen der Auslandstätigkeit (Delegation und Versetzung) gemeinsam behandelt. Für den Fall, dass sich hierbei Unterschiede ergeben, werden diese gesondert aufgeführt.

1.2 Vertragsform

Der Arbeitsvertrag – mithin auch der Auslandsarbeitsvertrag – kann grundsätzlich formfrei verabredet werden. Die wechselseitige Aushändigung von Arbeitspapieren, wie z.B. Lohnsteuerkarte und/oder Sozialversicherungsausweis, ist für das wirksame Zustandekommen des Vertrages generell unerheblich.

Mit Blick auf eventuell spätere Beweisschwierigkeiten sollte jedoch immer eine schriftliche Niederlegung der wesentlichen arbeitsvertraglichen Abreden erfolgen. Daneben kann Schriftform durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung vorgeschrieben sein.

Seit dem Jahre 1995 ist das Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen zu berücksichtigen. Danach hat ein Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

In die Niederschrift sind nach § 2 des Nachweisgesetzes mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeiten,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgeltes einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgeltes wie Dienstwagen und Aktienoptionen und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so regelt § 2 Abs. 2 des Nachweisgesetzes (NachwG) ausdrücklich, dass die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten muss:

1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
2. die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
3. ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,
4. die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.

Eine Verletzung der Vorschriften des Nachweisgesetzes berührt nicht die Wirksamkeit des geschlossenen Arbeitsvertrages.

Nach Auffassung der Rechtsprechung kann bei Verletzung der Vorgaben des Nachweisgesetzes unter Umständen eine Umkehr der Beweislast, mindestens aber eine Erleichterung der Beweisführungslast zugunsten des Arbeitnehmers angenommen werden.

Allgemein sollte der Arbeitsvertrag möglichst umfassend alle Einzelheiten des Arbeitsverhältnisses regeln, weil ein schriftlich abgeschlossener Arbeitsvertrag die Vermutung der Richtigkeit und Vollständigkeit für sich in Anspruch nehmen kann.

Will man später geltend machen, dass – etwaig im Hinblick auf eine Auslandstätigkeit – mündliche Abreden getroffen seien, die auch neben dem schriftlichen Vertrag gelten sollten, so muss dies im Einzelfall durch den Anspruchsteller bewiesen werden.

Ist im Falle einer Versetzung der Vertragstext in der Sprache des Einsatzlandes abgefasst, sollte unbedingt eine beglaubigte deutsche Übersetzung des Textes Bestandteil des Arbeitsvertrages werden. Beide Vertragstexte sollten von beiden Vertragsparteien unterzeichnet sein. Es ist nämlich zu beachten, dass etwaig verwandte Rechtsbegriffe ausländischer Rechtsordnungen nicht mit denen des deutschen Rechts übereinstimmen müssen. Hier kann im Einzelfall auch Bedarf nach anwaltlicher Beratung bestehen.

1.3 Dauer der Auslandstätigkeit

Diese wird sich unter anderem nach den klimatischen Verhältnissen am Einsatzort richten. Üblicherweise ist bei einem Einsatz in tropischen und subtropischen Gebieten von einer Dauer von zwei bis drei Jahren auszugehen.

Generell sollte bei den Entsendungsverträgen der Beginn sowie – bei befristeten Entsendungen – das Ende der Auslandstätigkeit genau bestimmt werden. Die Befristung bedarf gem. 14 IV TzBfG der Schriftform vor Tätigkeitsaufnahme, da der Arbeitsvertrag anderenfalls als unbefristet gilt.

Ist die Dauer der Auslandstätigkeit an das Erreichen eines bestimmten Zwecks gebunden, dessen Erreichen zeitlich nicht in etwa bestimmbar ist, sollte entweder eine Höchstvertragsdauer festgelegt werden oder nach Ablauf einer bestimmten Zeit die Möglichkeit der Kündigung der Auslandstätigkeit geschaffen werden, damit der Auslandstätige nicht unzumutbar lange gebunden ist.

Im Falle des Einsatzes in Übersee sollte grundsätzlich das Datum der Ausreise als Tag der Arbeitsaufnahme vereinbart werden. Alternativ besteht die Möglichkeit, für die Anreise ein Reisetagegeld zu vereinbaren und den Tag des Eintreffens am Einsatzort als Dienstbeginn festzulegen.

Zudem sollten vertragliche Regelungen für den Fall getroffen werden, dass der Auslandstätige seine Arbeit wegen fehlender formeller Voraussetzungen, z.B. Einreisevisum oder Arbeits- bzw. Aufenthaltsgenehmigung, nicht oder nicht rechtzeitig aufnehmen kann.

1.4 Probezeit

Es empfiehlt sich die Vereinbarung einer Probezeit, innerhalb derer beide Vertragsparteien gleichermaßen berechtigt sind, den Auslandsarbeitsvertrag ohne Angabe von Gründen zu kündigen.

Es ist darauf zu achten, dass – für den Fall der auslandsaufenthaltsbedingten Kündigung – diese keinen Einfluss auf den inländischen Arbeitsvertrag mit dem Stammhaus hat.

Bei der Delegation endet in diesem Fall lediglich die Zusatzvereinbarung, während bei der Versetzung mit Ablauf der Kündigungsfrist der ursprüngliche Vertrag mit dem Stammhaus wieder auflebt.

Es sollte auch eine Vereinbarung über die Rückreisekosten in den Vertragstext aufgenommen werden, wobei gene-

rell davon ausgegangen werden kann, dass diese durch den Arbeitgeber getragen werden.

Etwas anderes müsste sich nur dann ergeben, wenn der Auslandstätige das Probearbeitsverhältnis löst, ohne dass dies durch einen vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund geschieht, oder wenn das Probearbeitsverhältnis durch einen von dem Auslandstätigen zu vertretenden Grund vom Arbeitgeber gekündigt wird.

1.5 Stellenbeschreibung

Empfehlenswert ist, dem Arbeitsvertrag eine exakt formulierte aussagefähige Aufgabenbeschreibung anzuhängen. Hierin sollten die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten des im Ausland Tätigen klar festgelegt werden. Insbesondere ist auf die präzise Fassung von Vollmachten zu achten. Bei der Vergabe von „Titeln“ (z. B. Direktor) sind etwaig bestehende landesspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen.

Allgemeine Angaben über den Status des Arbeitnehmers (z. B. Vorarbeiter, Ingenieur) reichen nicht, da hierdurch nicht klar umrissene Berufsbilder beschrieben werden und mithin die Reichweite der im Einzelfall bestehenden Kompetenzen nicht genau genug erfasst wird.

Handelt es sich bei der Entsendung um eine Delegation in dem oben dargestellten Sinn, so sollte der Arbeitsvertrag darüber hinaus die Pflichten und die Rechte des Auslandstätigen gegenüber dem Stammhaus festlegen. In diesem Fall sind zum einen die Weisungsrechte des Stammhauses, zum anderen die Informationspflicht des Auslandstätigen dem Stammhaus gegenüber zu regeln.

Bzgl. der Stammhausanbindung ist zu bedenken, dass diese für die Aufgabenerledigung des Auslandstätigen für alle Beteiligten von Vorteil sein kann und daher möglichst stets ein kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung stehen sollte.

Durch eine gut funktionierende wechselseitige Kommunikation kann nicht nur gewährleistet werden, dass das Stammhaus unmittelbar über Fortschritte bzw. Problemfälle unterrichtet ist, sondern der Auslandstätige über sämtliche Neuerungen jedweder Art informiert ist, was ihm hinsichtlich seiner Wiedereingliederung nach Beendigung des Auslandsaufenthaltes dienlich ist.

Um Missverständnissen vorzubeugen sollte im Vertrag genau festgelegt werden, welchem Stammhausmitarbeiter gegenüber Bericht zu erstatten ist und wessen Weisungen zu befolgen sind.

(Eine derartige Abhängigkeit des Auslandstätigen von dem inländischen Stammhaus ist auch für die Frage der Aufrechterhaltung der inländischen Sozialversicherung von Bedeutung – siehe unten „Soziale Sicherheit“).

Bei einer Versetzung kann für Meinungsverschiedenheiten bezüglich der Kompetenzabgrenzung zwischen Stammhaus, Auslandstätigem und ausländischer Tochterfirma eine Schiedsstelle benannt und vereinbart werden, der eine diesbezügliche Prüfung und Entscheidung obliegt. Bezüglich Kommunikation und Weisungsbefugnis gilt hier das zur Delegation gesagte.

1.6 Arbeitsbedingungen

1.6.1 Arbeitszeit – Feiertage

Grundsätzlich richten sich die Arbeitsbedingungen nach den Regeln des Einsatzlandes. Hierzu zählen auch die tägliche bzw. wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit. Die Feiertage richten sich ebenfalls nach den gesetzlichen Bestimmungen des Einsatzlandes.

Für den Fall, dass der Auslandstätige bestimmte Feiertage, die im Einsatzland nicht als Feiertage gelten (z. B. islamische Staaten), arbeitsfrei haben möchte, sollte eine diesbezügliche Regelung im Arbeitsvertrag getroffen werden. Insbesondere bei den hohen christlichen Festtagen (Weihnachten und Ostern) könne auf Wunsch zusätzliche freie Tage gewährt werden.

1.6.2 Urlaub

Bei der Entsendung in Form der Delegation besteht bezüglich der Urlaubsdauer kein Unterschied zu dem bisherigen Inlandsurlaub. Anders als bei der Arbeitszeit (siehe vorheriger Abschnitt), werden die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei einer Arbeitsleistung im Ausland hinsichtlich des Urlaubs durch das deutsche Arbeitsrecht ausgestaltet. Danach gilt das Bundesurlaubsgesetz.

In jedem Fall ist es empfehlenswert, in den Arbeitsvertrag aufzunehmen, dass Urlaub unter Fortzahlung des Lohnes gewährt wird. Das Bundesurlaubsgesetz gewährt in § 3 Abs. 1 lediglich 24 Werktagen bezahlten Urlaub.

Darüber hinaus gehende Zeiten des Urlaubs müssen ausdrücklich als bezahlte Urlaubstage vereinbart werden, wenn nicht anderweitige Bestimmungen, wie etwa die eines Tarifvertrages, einen weitergehenden Urlaubsanspruch vorsehen. In letzterem Fall gilt das so genannte Günstigkeitsprinzip, nach dem bei mehreren miteinander konkurrierenden Regelungen über den Inhalt eines

Arbeitsverhältnisses grundsätzlich die für die Arbeitnehmer günstigste Bestimmung ausschlaggebend ist.

Im Falle des Einsatzes in den Tropen oder in einem Land mit sonstigen erschwerten Lebensbedingungen kann der Urlaub durch zusätzlichen Sonderurlaub ergänzt werden.

Soweit der Jahresurlaub oder Zusatzurlaub während der Auslandstätigkeit nicht in Anspruch genommen werden konnte, besteht die Möglichkeit – wie bei üblichen Inlandsregelungen – der Übertragung bis zum 31.03. des Folgejahres oder der Gewährung des Jahres- oder/und Zusatzurlaubs am Ende des Auslandseinsatzes.

Bei jedweder Form der Entsendung sind, sofern es sich um einen Einsatz außerhalb Europas handelt, in regelmäßigen Abständen von zwei Jahren bezahlte Heimaturlaube zu vereinbaren. Diese Zeitspanne sollte sich auf ein bis einhalb Jahre verkürzen, wenn der Auslandstätige in Tropenländern oder in Ländern mit sonstigen erschwerten Lebensbedingungen beschäftigt ist.

Die Reisekosten, sowohl des Auslandstätigen als auch der Familienangehörigen, sollten durch den Arbeitgeber getragen werden.

Die Reise selbst muss noch nicht als Urlaub gelten, wenn kürzeste Wege und schnellste Verkehrsmittel hierzu benutzt werden.

Bei Auslandstätigen, deren Familien im Inland zurückbleiben, besteht die Möglichkeit einer Regelung von Besuchsreisen der Familie zum Einsatzort des Auslandstätigen.

Bei der Versetzung richtet sich der Urlaubsanspruch des entsendeten Arbeitnehmers nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen des Einsatzlandes. Üblicherweise wird im Entsendungsvertrag die Dauer des Urlaubs entsprechend der lokalen Gepflogenheiten bestimmt. Im Übrigen sollten die für die Delegation entsprechenden Zusatzregelungen aufgenommen werden. Der Gesamturlaub bei der Versetzung, d.h. landesüblicher Urlaub und Heimaturlaub, sollte auf keinen Fall kürzer sein, als der im Stammhaus gewährte Urlaub.

1.7 Lohn- und Gehaltszahlung

1.7.1 Berechnungsmöglichkeiten

Für die Höhe des Gehaltes existieren im Wesentlichen folgende zwei Berechnungsmöglichkeiten:

1. Den Ausgangspunkt für die Höhe der Grundbezüge bildet bei der Delegation das deutsche Vergütungsniveau.

Hinzu kommen Auslandszulagen³, die nach dem jeweiligen Einsatzland unterschiedlich sein können.

Als wichtigste Auslandszulagen sind zu nennen:

► Kaufkraftausgleich

Hierunter ist der Ausgleich der Kostendifferenz zwischen den Lebenshaltungskosten am Einsatzort und denen in Deutschland zu verstehen. Er wird in der Regel zum Grundgehalt hinzugerechnet.

Als Berechnungsgrundlage für den Kaufkraftausgleich werden verschiedene Indizes angeboten, wie z. B. der des Statistischen Bundesamtes (www.destatis.de), des Auswärtigen Amtes (www.auswaertiges-amt.de) oder der Bundesstelle für Außenhandelsinformationen (www.bfai.de), wobei aufgrund unterschiedlicher Zeitpunkte oder Warenkörbe abweichende Ergebnisse erzielt werden.

Darüber hinaus kann ein zusätzlicher Wechselkursausgleich für Kursschwankungen außerhalb Europas gewährt werden. Diese Wechselkursschwankungen können allerdings schon beim Kaufkraftausgleich mit berücksichtigt werden.

In aller Regel wird ein negativer Kaufkraftausgleich für den Fall, dass die Lebenshaltungskosten am Einsatzort geringer sind als in Deutschland, nicht durchgeführt. Möglich ist jedoch eine Kürzung anderer Auslandszulagen, wie z. B. der Auslandsprämie.

Die Höhe des Ausgleichs richtet sich in der Regel nach dem Teil des Einkommens, der für die Lebenshaltung ausgegeben wird. In der Praxis wird dieser meist auf der Basis von 60% des Grundgehaltes plus Auslandszulage errechnet, so wie dies auch das Bundesbesoldungsgesetz für die öffentlichen Bediensteten vorsieht.

³ Es ist anerkannt, dass sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der betrieblichen Lohngestaltung auch auf die Regelung von Zulagen erstreckt, die ein Arbeitgeber vorübergehend ins Ausland entsandten Mitarbeitern gewährt.

Weiterhin können aber auch die Indizes verschiedener Beratungsfirmen als Vergleichsmaßstab gelten.

Der Kaufkraftausgleich ist nach deutschem Steuerrecht innerhalb der vorgeschriebenen Grenzen steuerfrei.

► Auslandsprämie

Diese umfasst sowohl die materiellen Mehraufwendungen, wie z. B. Zuschläge für Kleidung, Nahrungsmittel, Bildung und Unterhaltung, Körper- und Gesundheitspflege etc., als auch die Zuschläge für besonders erschwerte Lebensbedingungen (Hardship-/ Erschwerenzulage), wie Klima, Gesundheit und Hygiene, Versorgungssituation, politische Unsicherheit und Isolierung, persönliche Sicherheit, Entfernung etc.

Die Höhe dieser Auslandsprämie richtet sich nach der Einkommenshöhe, den Lebenshaltungskosten und den besonderen Bedingungen im Einsatzland und der Dauer des Einsatzes.

► Wohnungskostenzulage

Die Wohnungskostenzulage dient dem Ausgleich der Differenz zwischen den Wohnungskosten am Einsatzort und denen in Deutschland.

Es gibt darüber hinaus noch eine Reihe weiterer Zulagen (siehe hierzu unter Punkt 2 „Kostenübernahme“).

- 2) Eine zweite und vermehrt angewandte Berechnungsmethode, vor allem im Zusammenhang mit der Versetzung interessant, geht von einem der Funktion und der Leistung des Expatriaten entsprechenden Gehalt aus, welches bei den meisten multinationalen Unternehmen nach einem international verbindlichen System der Vergütung berechnet wird („Balance-Sheet-Approach“). Hierbei werden die Inlands- und Auslandspositionen miteinander verglichen und der Mitarbeiter erhält dann ein seinem Arbeitsplatzwert entsprechendes Gehalt.

Eventuell zu gewährende Zulagen richten sich hier nach dem Mehraufwand des Expatriaten, der ihm als Deutscher im jeweiligen Einsatzland entstehen, zuzüglich eines Zuschlags für immaterielle Belastungen in dem oben bereits erwähnten Sinne (Hardship).

1.7.1 Art der Auszahlung

Bei der Delegation wird das Gehalt in der Regel in Euro auf ein deutsches Konto überwiesen, von welchem der Mitarbeiter die benötigten Beträge abbuchen kann. Sollten im außereuropäischen Ausland Geldtransferverluste eintreten, sind diese grundsätzlich vom Mitarbeiter zu tragen, da diese Kosten mit der Auslandszulage bzw. dem Kaufkraftausgleich abgegolten sind.

Im Falle der Versetzung kann das Gehalt auch durch die ausländische Tochtergesellschaft ausgezahlt werden.

Im Arbeitsvertrag ist festzulegen, in welcher Währung die Auszahlung des Arbeitsentgeltes einschließlich der Zulage erfolgen soll. Hierbei sind die Devisenbestimmungen des Einsatzlandes zu berücksichtigen. Bei Einsatzländern mit fehlender Währungsstabilität empfiehlt sich die Auszahlung in Euro oder einer anderen Hartwährung⁴, um bei Kursschwankungen eine Benachteiligung des Auslandstätigen zu vermeiden.

4 Von einer Hartwährung spricht man dann, wenn sie für In- und Ausländer frei austauschbar- konvertierbar- ist.

2 Kostenübernahme

Infolge der Arbeitsaufnahme im Ausland entsteht dem Auslandstätigen eine Vielzahl von Kosten, deren Übernahme durch den Arbeitgeber im Arbeitsvertrag geregelt werden kann.

Die aufgeführten Kostenübernahmen sollten ggf. sowohl für den Beginn als auch für die Beendigung der Auslandstätigkeit vereinbart werden.

2.1 Amtliche Dokumente

In vielen Ländern hängt die Arbeitsaufnahme von dem Vorliegen einer Arbeitsgenehmigung, eines Einreisevisums sowie einer Aufenthaltserlaubnis ab. Diese Dokumente müssen sowohl für den Auslandstätigen als auch für dessen Familie auf Kosten des Arbeitgebers beschafft werden.

2.2 Beförderungskosten

Die Beförderungskosten für Hin- und Rückreise des Expatriaten und dessen Familienangehörige sollten ebenfalls durch den Arbeitgeber getragen werden. Bleibt die Familie zurück, wird den Familienmitgliedern meist einmal oder mehrmals jährlich ein Besuchsflug auf Kosten der Firma ermöglicht.

2.3 Umzugs(neben)kosten/ Rückumzugskosten

Auch die Umzugs(neben)kosten können vom Arbeitgeber übernommen werden.

Zu diesen Kosten gehört in erster Linie der Transport der Wohnungsausstattung einschließlich etwaiger anfallender Einfuhrsteuern. Einzubeziehen sind auch die Kosten für den Abschluss einer Transportversicherung.

Bei längerfristigen Auslandseinsätzen im Rahmen einer Versetzung wird meist der gesamte Umzug inklusive der Familie und des Hausrats durch den Arbeitgeber finanziert. Bei kurzfristigen Auslandsaufenthalten (Delegation) wird aus Kostengründen meist eine möblierte Unterkunft gemietet.

Wird im Einsatzland eine möblierte Unterkunft zur Verfügung gestellt, kann sich die Umzugskostenzusage auf den Hausrat und die persönlichen Gegenstände beschränken.

Zu bedenken sind ferner Kosten für Hotelunterkunft für den Zeitraum vor und nach der Ausreise, wenn der Hausstand bereits aufgelöst oder noch nicht neu eingerichtet ist, wobei für minderjährige Familienangehörige meist 50% des normalen Spesensatzes oder die tatsächlich entstandenen Kosten nach Beleg erstattet werden.

Weiterhin kann eine Aufwendungspauschale für Neuanschaffungen (z. B. Gardinen, Teppiche, Umrüstung und Änderung von Elektrogeräten etc.) im Zielland vereinbart werden.

Zu den umzugsbedingten Zusatzkosten gehört schließlich die Einlagerung von nicht mitgenommenen Einrichtungsgegenständen. Soweit die Mitnahme an den vom Arbeitgeber festgelegten Obergrenzen scheitert, sollten die Lagerkosten einschließlich Versicherung durch den Arbeitgeber übernommen werden.

Bereits bei Vertragsschluss sollte das Augenmerk auf die Rückkehr in das Heimatland nach Beendigung der Auslandstätigkeit gerichtet werden. In diesem Zusammenhang sollte eine so genannte Rückumzugsklausel in das Vertragswerk aufgenommen werden, die besagt, dass die Kosten der Rückkehr bei Rückruf oder Versetzung des Entsandten vom Arbeitgeber zu tragen sind.

Früher wurde pauschal vereinbart, dass der Arbeitgeber lediglich die Umzugskosten zu tragen hat.

Nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht gilt dies nun auch für die Kostentragung des Rückumzuges und sogar für solche Fälle, in denen der Wegfall des ausländischen Arbeitsplatzes die Kündigung des Arbeitnehmers quasi provoziert hat.

Seitens des Arbeitgebers kann eine Erstattungsverpflichtung nur durch einen vertraglich geregelten Ausschluss vermieden werden.

2.4 Pkw

Auch bezüglich des Privat-Pkw des Auslandstätigen sollte eine Regelung getroffen werden. Hier bietet sich zum einen die Übernahme der Kosten des Transportes des bisherigen Pkw an und zum anderen, falls die Einfuhr an zollrechtlichen Bestimmungen scheitern sollte, die Zurverfügungstellung eines auch privat zu nutzenden Dienstwagens oder die Gewährung eines zinsgünstigen Anschaffungsdarlehens für ein Neufahrzeug.

2.5 Mietwohnung/Eigentumswohnung oder Einfamilienhaus – sog. Housingkosten

Grundsätzlich wurde in der Vergangenheit seitens des Arbeitgebers ein Mietkostenzuschuss gewährt, der nun aber nach und nach durch eine vollständige Mietkostenübernahme abgelöst wird. Hierzu gibt es diverse Mietkostenindizes.

Ansonsten gibt es bezüglich der Anmietung keine weiteren Probleme, solange der im Ausland Tätige die Kündigungsfristen einhalten kann. Erfolgt eine kurzfristige Entsendung, so ist eine Regelung über Kosten, die durch die vorzeitige Kündigung entstehen, zu treffen.

Bei Wohnungseigentum kann im Falle des Verkaufs die Übernahme von Maklergebühren durch den Arbeitgeber vereinbart werden.

Die Übernahme dieser Gebühr kann darüber hinaus auch im Falle der Vermietung verabredet werden. Zudem ist die Vereinbarung einer Ausfallmiete möglich.

Erfolgt ein sog. Familienmitumzug, so werden seitens des Arbeitgebers Zuschüsse mit einer gewissen Höchstgrenze gewährt.

2.6 Bekleidung

Soweit der ausländische Staat klimatisch erheblich von Deutschland abweicht, sollte für den Fall einer Entsendung ein Bekleidungszuschuss vereinbart werden.

2.7 Trennungentschädigung

Für den Fall einer vorübergehenden doppelten Haushaltsführung, die im Zusammenhang mit der Entsendung entsteht, sollte eine Trennungentschädigung vereinbart werden, die den Mehraufwand ausgleicht. Diese Trennungentschädigung erfasst die effektiven Kosten einer doppelten Mietbelastung sowie den Verpflegungsmehraufwand. Vereinzelt wird dies auch über die Auslandszulage mit abgegolten werden.

3 Besteuerung

3.1 Vorbemerkung

Bei der Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland treten eine Vielzahl von steuerlichen Fragen auf. Deren Klärung ist von der Lage des Wohnsitzes des Entsendeten abhängig, da grundsätzlich dem Staat ein Anspruch auf Besteuerung der Arbeitseinkünfte zusteht, in dem der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz hat und in dem er sich gewöhnlich zwecks Verrichtung seiner nicht selbständigen Tätigkeit aufhält.

Eine umfassende Beantwortung ist im Rahmen dieser Schrift nicht möglich, so kann z. B. nicht auf die steuerrechtlichen Besonderheiten des jeweiligen Einsatzortes eingegangen werden.

Generell muss davon ausgegangen werden, dass die Steuerbelastung im Ausland meist von der in Deutschland abweicht.

Im Folgenden soll ein kurzer Überblick über die gängigsten Fragen des deutschen Steuerrechts gegeben werden.

3.2 Wohnsitzverlegung

Gem. §§ 1 EStG (Einkommenssteuergesetz), 8, 9 AO (Abgabenordnung) gilt in Deutschland bezüglich der Steuerpflicht das Wohnsitzprinzip, d. h. dass jeder, der in Deutschland seinen Wohnsitz hat, auch dort steuerpflichtig ist. Man spricht hier auch von einer unbeschränkten Steuerpflicht.

Es gilt auch derjenige als in Deutschland ansässig und damit unbeschränkt steuerpflichtig, der als Auslandstätiger seine Familie in Deutschland bis zu deren Nachreise in den Entsendestaat zurücklässt.

Im Gegensatz dazu liegt eine beschränkte Steuerverpflichtung vor, wenn zwar der Wohnsitz ins Ausland verlegt wurde, aber dennoch in Deutschland weiterhin Einkünfte erzielt werden. Grundsätzlich unterliegt er aber weiterhin mit seinen inländischen Einkünften im Sinne der §§ 1 Abs. 4, 49 ff. Einkommenssteuergesetz (EStG) der deutschen Besteuerung (beschränkt steuerpflichtige Einkünfte).

Zu den Einkünften im Sinne des § 49 EStG zählen unter anderem Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung, aus Kapitalvermögen sowie die Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (Arbeitseinkommen), soweit sie im oder aus dem Inland gezahlt werden.

Bei einer längerfristigen Auslandsentsendung wird der im Ausland Tätige seinen Wohnsitz und gewöhnlichen Aufenthalt an den Ort seiner Tätigkeit verlegen. Mit der Aufgabe seines Wohnsitzes in Deutschland scheidet der Expatriate nach dem oben Gesagten aus der bis dahin für ihn geltenden unbeschränkten Steuerpflicht aus und ist gegebenenfalls nur noch beschränkt steuerpflichtig. Es unterliegen dann nur noch die Einkünfte der inländischen Besteuerung, die im Inland erwirtschaftet wurden (sog. Quellenstaatsprinzip).

3.2.1 Doppelbesteuerung

Ausländische Staaten besteuern als Wohnsitzstaaten grundsätzlich in gleicher Weise wie auch Deutschland das Welteinkommen der dort ansässigen Steuerpflichtigen. Da jeder Staat im Rahmen seiner Machtbefugnisse die persönlichen sowie die sachlichen Besteuerungsvoraussetzungen festlegen kann, können sich Überschneidungen ergeben, die zu einer Doppelbesteuerung in mehreren Staaten führen.

Diese Doppelbesteuerung kann im Einzelfall dazu führen, dass Steuern zu entrichten sind, die in ihrer Gesamtheit die Höhe der Einkünfte erreichen oder diese sogar übersteigen.

3.2.1.1 Doppelbesteuerungsabkommen

Für das inländische Arbeitseinkommen deutscher Expatriates entfällt jedoch eine deutsche Steuerpflicht, wenn zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem neuen Wohnsitzstaat ein so genanntes Doppelbesteuerungsabkommen (DBA), richtiger: Abkommen zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung, besteht, das den deutschen Steuergesetzen vorgeht.

DBA zielen im Ergebnis darauf ab, Doppelbesteuerungsfälle durch eine zwischenstaatliche Vereinbarung in sinnvoller und wirkungsvoller Weise auszuschalten bzw. deren Folgen zu mildern.

Das Besteuerungsrecht wird in der Regel dem Staat zugewiesen, in dem der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ausübt; die entsprechenden Einkünfte werden in Deutschland dann von der Einkommenssteuer grundsätzlich befreit.

Arbeitslohn, der der Auslandstätigkeit nicht direkt zugeordnet werden kann, ist im Verhältnis der vereinbarten im Ausland zu den übrigen vereinbarten Arbeitstagen aufzuteilen.

Ein DBA begründet kein Besteuerungsrecht, es setzt vielmehr das Bestehen eines solchen – mehrfachen – Besteuerungsrechts voraus. Ob die inländischen Merkmale einer Besteuerung vorliegen, ist im Zweifel nach inländischem Recht zu entscheiden. Soweit der Regelungsinhalt eines DBA reicht, hat dieses als internationaler Vertrag den Vorrang vor deutschem Recht.

Eine Darstellung einzelner Regelungsmöglichkeiten durch DBA ist im Rahmen dieser Schrift ebenso wenig zu leisten, wie eine Behandlung der Inhalte einzelner DBA. Insoweit wird verwiesen auf die im ANHANG abgedruckte Übersicht über die derzeit geltenden Abkommen.

3.2.1.2 Abweichungen vom Doppelbesteuerungsabkommen

Eine Abweichung vom Doppelbesteuerungsabkommen entsteht durch die sog. 183-Tage-Regelung. Hierdurch werden die Einkünfte nicht im Tätigkeitsland, sondern im Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers besteuert, und zwar unter folgenden Voraussetzungen:

- der Arbeitnehmer hält sich nicht länger als 183 Tage im Jahr berufsbedingt im Ausland auf,
- der Arbeitgeber ist nicht im Tätigkeitsstaat ansässig,
- der Arbeitslohn wird nicht von einer im Tätigkeitsstaat gelegenen Betriebsstätte des Arbeitgebers getragen.

Ausschlaggebend für die Ermittlung der 183 Tage ist nicht die Dauer der Tätigkeit, sondern die tatsächliche körperliche Anwesenheit des Auslandstätigen, so dass z. B. die kurzfristige Anwesenheit an einem Tag für die Wertung genügt.

Weiterhin werden als Anwesenheit in die 183-Tage-Wertung einbezogen:

- Urlaubstage, die unmittelbar vor, während oder unmittelbar nach der Tätigkeit im Tätigkeitsstaat verbracht werden,
- alle Tage vor, während und unmittelbar nach der Tätigkeit, z. B. Wochenenden (Samstag und Sonntag) und Feiertage,
- An- und Abreisetage,
- Tage der Anwesenheit während Arbeitsunterbrechungen, z. B. Streik, Aussperrung und Krankheit.

3.2.1.3 Kein Doppelbesteuerungsabkommen

Enthält ein DBA keine Regelung oder gibt es mit dem Tätigkeitsstaat kein DBA, richtet sich die Besteuerung nach dem Auslandstätigkeitserlass (ATE). Gemäß Art. 15 Abs. 2 OECD-MA verbleibt dann das Besteuerungsrecht beim Wohnsitzstaat, wenn kumulativ die ausländische Tätigkeitsdauer nicht mehr als 183 Tage (= 6 Monate) beträgt und die Vergütungen von einem oder für einen inländischen AG gezahlt werden und die Vergütungen nicht von einer ausländischen Betriebsstätte getragen werden.

Liegt eine der drei Voraussetzungen nicht vor, wechselt das Besteuerungsrecht ins Ausland.

3.3 Beibehaltung des Wohnsitzes in Deutschland

Wird der Wohnsitz im Inland nicht aufgegeben, so bleibt der im Ausland Tätige unbeschränkt steuerpflichtig. Dies hat zur Folge, dass sein gesamtes Einkommen, auch das im Ausland erzielte, der Besteuerung durch die deutschen Finanzbehörden unterliegt.

Allerdings erfolgt in diesem Falle eine Anrechnung der ausländischen Steuerpflicht. Näheres dazu regeln die §§ 34 c und 32 b Einkommenssteuergesetz sowie die dazu ergangenen Richtlinien.

Die inländische Besteuerung entfällt allerdings auch hier, wenn mit dem Einsatzland ein DBA besteht. Zu beachten ist jedoch, dass in den meisten DBA ein so genannter Progressionsvorbehalt vorgesehen ist. Dieser beruht auf dem Grundsatz der Einkommensbesteuerung nach der Leistungsfähigkeit und ist eine Folge der progressiven Ausgestaltung des Einkommenstarifs.

Durch den Progressionsvorbehalt soll verhindert werden, dass ein Steuerpflichtiger, der sein gesamtes Einkommen im Inland erzielt, in der Steuerbelastung schlechter gestellt wird als jemand, der einen Teil seines Welteinkommens im Ausland erwirtschaftet.

Der Progressionsvorbehalt hat zur Folge, dass durch die Befreiung der ausländischen Einkünfte von der deutschen Steuerpflicht nicht zugleich auch der für das verbleibende Einkommen anzuwendende Steuersatz geändert wird. Demzufolge sind die ausländischen Einkünfte, die durch das DBA von der inländischen Besteuerung befreit sind, für die Bemessung der Höhe des Steuersatzes dem im Inland steuerpflichtigen Einkommen hinzuzurechnen sind.

Wegen der unterschiedlichen Höhe der im jeweiligen Einsatzland zu entrichtenden Steuer ist es unbedingt erforderlich, vor der Festlegung der Bruttobezüge den Steuersatz des Einsatzlandes zu kennen. Eine höhere Steuerbelastung im Ausland kann auch durch Zahlung eines Einkommenssteuerausgleiches ausgeglichen werden.

Besteht mit dem Einsatzland kein DBA und hat man über drei Monate ununterbrochen eine nach dem Auslandstätigkeitserlass begünstigte Tätigkeit ausgeübt (Entwicklungshilfe; Planung, Errichtung, Wartung und Betrieb von Fabriken und Maschinen; Gewinnung von Bodenschätzen etc.), kann man bei dem zuständigen Finanzamt auch die Befreiung von der deutschen Einkommenssteuer beantragen (§ 34 c Abs. 5 EStG).

3.3.1 Nettolohnvereinbarung

Möglich ist auch eine so genannte Nettolohnvereinbarung. Hierzu bedarf es jedoch einer besonderen, im Zweifelsfalle vom Arbeitnehmer zu beweisenden Vereinbarung, dass der Arbeitgeber die für den Arbeitnehmer anfallenden öffentlichen Abzüge übernehmen soll.

Folge einer Nettolohnvereinbarung ist es, dass sich der Arbeitgeber verpflichtet, alle oder einzelne Abzugsbeträge zu tragen, die an sich der Arbeitnehmer schuldet. Dadurch erhält der Arbeitnehmer einen privatrechtlich begründeten Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Freistellung von seiner Schuld gegenüber dem Finanzamt sowie darüber hinaus bei vorhandener Sozialversicherungspflicht gegenüber den Sozialversicherungsträgern. Für den Arbeitnehmer bleibt damit der Nettolohn als vereinbartes Entgelt unabhängig von den einzelnen steuerlichen Abzügen im Ausland als feste Bezugsgröße erhalten. Der Arbeitgeber trägt die Risiken der Lohnkostenbelastung, die durch eine Änderung in der Steuerklasse des Arbeitnehmers beeinflusst werden können.

3.3.2 Aufteilung des Arbeitslohns

Unter Umständen ist es ratsam, den Arbeitslohn in Grundgehalt und Zulagen aufzuteilen, so z. B. wenn nach ausländischem Recht nur die Grundbezüge zu versteuern sind.

4 Soziale Sicherheit

Die Aufrechterhaltung der im Inland garantierten sozialen Sicherheit (Krankenversicherung, Unfallversicherung, Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung, Pflegeversicherung und betriebliche Altersvorsorge) ist bei der Entsendung ins Ausland nicht immer möglich. Probleme treten vor allem dann auf, wenn es sich bei der Entsendung nicht um eine Delegation, sondern um eine Versetzung handelt. Eine ausführliche Darstellung zu allen auftretenden Versicherungsfragen enthält die Informationsschrift *Versicherung bei Auslandsaufenthalt – Nr. 82 –*, Stand: Juli 2006).

4.1 Allgemeines

In der deutschen Sozialversicherung gilt das so genannte Territorialprinzip. Dies bedeutet, dass die Vorschriften über die Versicherungspflicht nur für solche Personen gelten, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben. Auslandsaufenthalte könnten demnach zu einer Unterbrechung führen.

Eine Ausnahme gilt allerdings gemäß § 4 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IV für die Personen, die im Rahmen eines im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Gebiet außerhalb dieses Geltungsbereiches entsandt werden, wenn die Entsendung in Folge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist, „Ausstrahlungstheorie“. Dementsprechend kommt eine weitere Einbindung in das soziale Netz der Bundesrepublik nur bei einer Delegation in Frage soweit der Auslandstätige weiterhin in der Organisation des Stammhauses eingebunden bleibt, wenn also der Expatriate seinem deutschen Arbeitgeber gegenüber weisungsabhängig bleibt und darüber hinaus der Auslandsaufenthalt befristet ist.

Der Grundsatz der Ausstrahlung wird nur durchbrochen, wenn über- bzw. zwischenstaatliches Recht vorrangig ist (EWG-Verordnungen über soziale Sicherheit: EWG-VOen Nr. 1408/71 und Nr. 574/72; oder außerhalb der EU: Abkommen über soziale Sicherheit bzw. Arbeitslosenversicherung; EWR-Staaten ab 01.05.2010 in VO 883/04), welches Modifikationen der gesetzlichen Regelungen hinsichtlich des persönlichen Geltungsbereiches oder der Fortgeltung deutschen Rechts enthalten kann. Hierüber informiert der jeweilige Sozialversicherungsträger.

4.2 Krankenversicherung

Der inländische Arbeitgeber, der Arbeitnehmer im Rahmen des mit diesen geschlossenen Beschäftigungsverhältnisses im Ausland beschäftigt, ist auch für die im Ausland entstehenden Krankheitskosten leistungspflichtig, soweit nicht Sozialversicherungsabkommen etwas anderes vorsehen (§ 17 SGB V). Die Leitungspflicht des Arbeitgebers erstreckt sich auch auf die mitversicherten Familienangehörigen (§ 10 SGB V).

Der Arbeitgeber muss die Leistungen im gleichen Umfang übernehmen, wie sie im Inland zu beanspruchen wären. Der Anspruch des gesetzlich versicherten Arbeitnehmers richtet sich grundsätzlich gegen den Arbeitgeber. Die Kasse erstattet dem Arbeitgeber die Kosten, die für die Behandlung im Inland oder – falls dies für den Arbeitgeber günstiger ist – nach Abkommensrecht angefallen wären.

Nicht zu den Kassenleistungen ist allerdings ein etwaig erforderlich werdender Rücktransport des kranken Arbeitnehmers aus dem Ausland zu rechnen. Auf die Erstattung solcher Kosten hat weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer Anspruch. Da Arbeitgeber wie Arbeitnehmer mit hin bei Auslandseinsätzen von Arbeitnehmern unter Umständen mit erheblichem Kostenrisiko belastet werden, kann es im Einzelfall ratsam sein, derartige Risiken durch eine private Auslandskrankenversicherung abzudecken.

Bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufserkrankung ist der Arbeitgeber ebenfalls Eintrittspflichtig, die Kosten werden ihm vom Träger der Unfallversicherung nach deutschem Recht erstattet.

4.3 Gesetzliche Rentenversicherung

Für die Beschäftigten, die von ihrem Arbeitgeber ins Ausland entsandt worden sind, sind die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung nach einem fiktiven Arbeitsentgelt zu entrichten, sofern, wenn der Mitarbeiter weder kraft Gesetzes versicherungspflichtig ist (Ausstrahlung) noch aufgrund Rechtsvorschrift eines Abkommenstaates, die Pflichtversicherung beantragt ist (§ 4 Abs. 1 S.1 2. Fall SGB VI).

Bei der Berechnung der Beiträge ist der Betrag zugrunde zu legen, der sich ergibt, wenn die im laufenden Kalenderjahr geltende Beitragsbemessungsgrenze mit dem so genannt

ten Verhältniswert vervielfacht wird. Der Verhältniswert ergibt sich dabei aus folgender Berechnung:

Die Summe der Arbeitseinkommen für die letzten drei Monate vor Aufnahme der im Ausland rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung oder Tätigkeit voll mit Pflichtbeiträgen zur Rentenversicherung belegten Kalendermonate wird durch die Summe der Beträge der Beitragsbemessungsgrenzen für diesen Zeitraum dividiert. Der Verhältniswert beträgt in jedem Falle mindestens 0,6667 (§ 166 Abs. 1 Nr. 4 SGB VI).

4.4 Betriebliche Altersversorgung

Ob die während der Tätigkeit im Ausland bezahlten Zuschläge bei der Berechnung der betrieblichen Altersversorgung Berücksichtigung finden müssen, ist eine Frage des Einzelfalles. Hier kommt es maßgeblich auf den Inhalt der jeweiligen Versorgungsordnung an.

5 Sicherung der Weiterbeschäftigung nach Beendigung des Auslandsaufenthaltes

5.1 Delegation und/oder Versetzung

In diesem Zusammenhang entstehen keinerlei Schwierigkeiten im Falle der Delegation, da die Auslandstätigkeit hier nur aufgrund einer Zusatzvereinbarung zu dem weiter bestehenden inländischen Arbeitsvertrag erfolgte.

Auch im Falle der Versetzung ergeben sich im Ergebnis keine Probleme.

Das Recht des Auslandstätigen auf Rückkehr in das Stammhaus nach Beendigung seiner Auslandstätigkeit ist wesentlicher Bestandteil des ruhenden Arbeitsverhältnisses zwischen dem Stammhaus und dem Expatriaten. Hierbei sollte allerdings Wert darauf gelegt werden, dass die Rückkehr nicht durch die Zusage auf Wiedereinstellung ermöglicht wird, sondern tatsächlich durch ein ruhendes Arbeitsverhältnis und damit durch fortdauernde Firmenzugehörigkeit. Neben der Möglichkeit der Aufrechterhaltung inländischer Sozialversicherungen ist dies auch wichtig für Dienstalterprämien, Belegschaftsaktien usw.

5.2 Wiedereingliederung (s. hierzu auch schon die Einleitung)

Es sollte nicht nur eine Regelung dahingehend angestrebt werden, dass der Auslandstätige seinen im Stammhaus innegehabten Status (z.B. Vorarbeiter, Prokura) nicht verliert, sondern darüber hinaus, dass er durch die Auslandstätigkeit in seinem beruflichen Fortkommen nicht behindert wird. Zwar kann nicht erwartet werden, dass dem Auslandstätigen schriftliche Zusagen für die Zeit nach seiner Rückkehr gemacht werden, es sollte jedoch in den Vertrag aufgenommen werden, dass dem Auslandstätigen nach seiner Rückkehr eine angemessene Aufgabe angeboten wird, die seinen Erfahrungen und Leistungen im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten berücksichtigt, z. B. über eine Rückkehrgarantie (Reentrygarantie) in eine gleichwertige Position.

Im Falle der Versetzung sollte das Inlandsgehalt des Auslandstätigen der inländischen Gehaltsentwicklung angepasst werden und zugleich die Untergrenze des Gehalts bei einer Rückkehr nach Deutschland bilden. Außerdem sollte es die Berechnungsgrundlage für die betriebliche Altersversorgung bilden.

6 Rechtswahl

Die Bestimmung des auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Rechts obliegt aufgrund der Privatautonomie grundsätzlich den Vertragsparteien. Seit dem 17. Dezember 2009 gilt die EG-VO 593/2008, auch ROM I-VO genannt. Näheres zur Rechtswahl regelt Art. 8 der VO, der weitestgehend die Regelung der Art. 30 ff. EGBGB übernommen hat. Es kann also bei der Entsendung deutsches oder ausländisches Arbeitsrecht vereinbart werden, wobei im Einzelfall der Arbeitnehmerschutz zwingender deutscher Vorschriften unter bestimmten Voraussetzungen nicht umgangen werden darf (Art. 30 Abs. 1 und 2 und 34 EGBGB). Hierzu gehören zum Beispiel Kündigungsschutz, Mutterschutz, Urlaub, Lohnfortzahlung etc.

Teil C Übertritt/Beschäftigung bei einem ausländischen Arbeitgeber

7 Grundsätzliches zur Einstellung und zum Arbeitsvertrag

Die Einstellungsbedingungen und Vertragsarten differieren selbstverständlich nach Land, Arbeitgeber und Tätigkeit.

Probleme können sich zum einen durch eine völlig andere Rechts- und Sozialordnung, zum anderen durch fremde Sitten und Gebräuche ergeben. So gilt in manchen Ländern ein Handschlag mehr als das geschriebene Wort. Jedoch sollten Ausländer, die ein Arbeitsverhältnis in einem anderen Land eingehen, im Hinblick auf eventuell spätere Beweisschwierigkeiten immer die Schriftform wählen. Ausdrücklich sollte im Vertrag erwähnt werden, dass keine mündlichen Nebenabreden bestehen und dass Änderungen und Ergänzungen der Schriftform bedürfen.

Es empfiehlt sich vor Vertragsabschluss über den Arbeitgeber Auskunft einzuholen. Nach Möglichkeit sollten die vertraglichen Bedingungen schon vor der Einreise, mindestens aber vor der endgültigen Etablierung festliegen.

Auf jeden Fall müssen folgende Punkte geklärt und im Vertrag festgehalten werden:

- Arbeitserlaubnis,
- Art der Beschäftigung,
- Arbeitsort,
- Dauer der Beschäftigung,
- Probezeit,
- Kündigung,
- Vergütung,
- Arbeitszeit – Freizeit – Überstunden,
- Urlaub – Feiertage,
- Soziale Absicherung,
- Gerichtsstandsklausel.

7.1 Arbeitserlaubnis

In fast allen Ländern haben Inländer bei der Besetzung offener Stellen Vorrang⁵. Eine Chance können Ausländer haben, die über berufliche Spezialkenntnisse verfügen.

⁵ Bürgerinnen und Bürger eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) gelten in einem anderen Mitgliedstaat als Inländer (Art. 1 EWG-VO 1612/68).

Wenn die Arbeitserlaubnis auch von Deutschland aus über die zuständige konsularische Vertretung des entsprechenden Landes beantragt werden kann, so sollte doch darauf hingewirkt werden, dass der zukünftige Arbeitgeber die Formalitäten für die Arbeitserlaubnis, den Aufenthalt und die Besteuerung übernimmt (dies sollte bereits im Arbeitsvertrag festgelegt werden). Vor der Ausreise zur Arbeitsaufnahme sollte man sich auf jeden Fall vergewissern, dass die Arbeitserlaubnis vorliegt.

7.1.1 Antragsverfahren

Meist ist vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber je ein Antragsformular einzureichen. Beizufügen sind die vorgeschriebene Anzahl Passbilder und gegebenenfalls der mit einer provisorischen Aufenthaltsgenehmigung versehene Pass des Arbeitnehmers.

Ist die Arbeitserlaubnis erteilt, wird zur Legitimation üblicherweise ein Ausweis (Arbeitskarte) mit Lichtbild des Arbeitnehmers ausgestellt. Die Arbeitsgenehmigung wird zeitlich auf die Dauer des Arbeitsvertrages befristet⁶. Sie läuft parallel zur Aufenthaltsgenehmigung. Ein Antrag auf Verlängerung ist unter Darlegung der besonderen Gründe fristgerecht zu stellen.

7.2 Art der Beschäftigung

Die Arbeits-/Stellenbeschreibung sollte möglichst exakt

- die geforderte fachliche Vorbildung (Qualifikation),
- die wesentlichen Haupt- und Nebenaufgaben, die übernommen werden (Funktion),
- die Stellung und Verantwortung im Betrieb, aus denen sich Über- und Unterordnungsverhältnisse im Betrieb ergeben (Position),

darlegen.

⁶ In den meisten Ländern zwischen drei Monaten und zwei/drei Jahren.

7.3 Arbeitsort

Sind mehrere Einsatzorte vorgesehen, sollten sie einzeln aufgeführt werden.

7.4 Dauer der Beschäftigung

Beginn und – bei befristeten Verträgen – Ende des Arbeitsverhältnisses, sind eindeutig anzugeben.

Kann die Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses im Voraus nur ungenau abgeschätzt werden – z. B. bei der Einarbeitung einer einheimischen Fachkraft oder wenn eine Baumaßnahme fertigzustellen ist – kann nach Ablauf einer bestimmten Zeitspanne eine Kündigungsmöglichkeit vorgesehen oder von vornherein eine Höchstvertragsdauer vereinbart werden.

7.5 Probezeit

Während der Probezeit sollte das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit gleicher, nicht allzu kurzer Frist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden können.

Die Länge der Probezeit richtet sich grundsätzlich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses, so sind z. B. bei einem auf zwei bis drei Jahre befristeten Vertrag drei Monate, bei einem unbefristeten Vertrag sechs Monate üblich.

7.6 Kündigung

Bei unbefristeten Arbeitsverträgen ist die ordentliche Kündigung eindeutig zu regeln. Für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmer können die gleichen Kündigungsfristen vereinbart werden.

Die Kündigungsfristen verlängern sich mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Die Grundkündigungsfrist beträgt vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Monats.

Dauert ein deutsches Arbeitsverhältnis zwei Jahre an, beträgt die für den Arbeitgeber einzuhaltende Kündi-

gungsfrist einen Monat zum Monatsende. Sie erhöht sich nach 5-, 8-, 10-, 12-, 15- und 20jähriger Betriebszugehörigkeit um jeweils einen Monat. Zudem haben in Deutschland die Tarifpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) die Möglichkeit, unter Berücksichtigung der oder anderen gesetzlichen Vorgaben die Kündigungsfristen frei zu vereinbaren. In Ländern, in denen ein solcher Kündigungsschutz fehlt, kann auf vertraglicher Basis für den Fall, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ohne Verschulden des Arbeitnehmers kündigt, die Zahlung einer Abfindung vereinbart werden. Die Höhe dieser Abfindung wird immer von den Gegebenheiten des Einzelfalles abhängen; als Richtschnur kann gelten: Je Beschäftigungsjahr ein halber Brutto-Monatslohn.

7.7 Vergütung

Allgemeingültige Aussagen zur Vergütung sind wegen der vielen zu Grunde liegenden Faktoren schwer zu machen. In erster Linie wird für die Höhe des Lohns, die der Arbeitgeber zu zahlen bereit ist, die Leistung des Arbeitnehmers maßgebend sein; außerdem spielen Beruf, Erfahrung und Alter eine Rolle.

Um die Höhe des Gehalts/Lohns richtig einordnen zu können, ist es für den Arbeitnehmer wichtig zu wissen, wie hoch die Lebenshaltungskosten im Zielland sind. Besonders in tropischen Gebieten ist erfahrungsgemäß die Lebenshaltung für Europäer immer teurer als für Einheimische der gleichen Berufsgruppen. Es wird sich auch die Frage stellen, ob der bisherige Lebensstandard aufrechterhalten werden kann und ob Ersparnisse zurückgelegt werden sollen oder müssen.

Genau geregelt sollte die Art des Lohnes sein, ob es sich also um Zeit-, Akkord- oder Erfolgslohn handelt. In der Landwirtschaft oder im Gastgewerbe zum Beispiel ist es wichtig, ob außer dem Barlohn auch Naturalleistungen gewährt werden; diese sollten im Arbeitsvertrag einzeln aufgeführt und bewertet werden. Bei Akkordlohn sollte in den Arbeitsvertrag eine klare Regelung für den Fall aufgenommen werden, dass der Arbeitgeber wegen Arbeitsmangels oder aus sonstigen Gründen nicht genügend Arbeit zuweisen kann (Garantielohn). Wichtig ist auch, dass zu jeder Lohnzahlung eine detaillierte schriftliche Lohnabrechnung ausgestellt wird.

7.7.1 Zeitpunkt, Währung, Auszahlungsort und Transfer der Lohn- / Gehaltszahlung

Der Zeitpunkt der Auszahlung kann – wenn nicht tariflich geregelt – frei vereinbart werden. Währung und Auszahlungsort richten sich grundsätzlich nach den Bestimmungen des Gastlandes. Unter Umständen kann im Arbeitsvertrag der Berechnung des Arbeitsentgelts eine so genannte „Hartwährung“ zugrunde gelegt werden. Zu beachten ist hierbei, dass in manchen Ländern Währungsvereinbarungen einschließlich Devisentransfers einer staatlichen Genehmigung bedürfen. Anzustreben ist in Ländern mit „weicher“ Währung, dass das Arbeitsentgelt an den amtlichen Lebenshaltungskosten-Index gebunden wird.

Zur Sicherung ihrer Gehaltszahlungen haben im Ausland befristet beschäftigte deutsche Arbeitnehmer – Techniker, Monteure usw. – folgendes Verfahren erprobt:

Der ausländische Arbeitgeber überweist seine vertraglich vereinbarten Leistungen für die gesamte Vertragsdauer auf ein Treuhandkonto bei einer Bank im Ausland, von dem automatisch die monatlichen Gehaltszahlungen an eine ausländische Anschrift zugunsten des Arbeitnehmers erfolgen.

7.8 Arbeitszeit – Freizeit – Überstunden

Die Dauer der täglichen bzw. wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit richtet sich generell nach den gesetzlichen Bestimmungen des Landes, in dem der Arbeitnehmer tätig ist. Das gleiche gilt für die Anzahl der gesetzlichen Feiertage. Um Unstimmigkeiten vorzubeugen, sollte hierzu vorab Auskunft beim zukünftigen Arbeitgeber oder bei anderer zuverlässiger Stelle eingeholt werden. Die entsprechenden Zeiten sollten dann vertraglich festgelegt werden. Fallen Reisezeiten, Bereitschaftsdienste oder ähnliches an, so sollte deren Anrechnung auf die Arbeitszeit ebenfalls im Vertrag geregelt werden.

Ruhepausen sind meist gesetzlich vorgeschrieben, zählen jedoch nur in seltenen Fällen zur Arbeitszeit. Gleitende Arbeitszeit ist in vielen Ländern derzeit noch so gut wie unbekannt.

Das Ausmaß und die Voraussetzungen für Überstunden sollte in jedem Fall abgeklärt und vertraglich festgelegt werden. Statt der Zahlung von Zuschlägen kann auch vereinbart werden, dass die geleisteten Überstunden durch die Gewährung von Freizeit kompensiert werden.

7.9 Urlaub – Feiertage

7.9.1 Erholungsurlaub

Der gesetzliche und/oder tarifvertragliche Anspruch auf Erholungsurlaub ist in den einzelnen Ländern unterschiedlich geregelt. Meist kann der erarbeitete Urlaubsanspruch erst nach Ablauf einer Mindestbeschäftigungszeit genommen werden. Unter bestimmten Umständen sollte der Termin, an dem der Jahresurlaub ganz oder zum Teil genommen werden kann/soll, im Arbeitsvertrag festgelegt werden. Auf jeden Fall sollte darauf hingewirkt werden, dass die Fortzahlung des Lohnes/Gehaltes während des Erholungsurlaubs in den Arbeitsvertrag aufgenommen wird. Festzulegen ist auch, dass ein am Ende des Arbeitsverhältnisses noch bestehende Urlaubsanspruch in bar – entsprechend der Höhe des Lohnes/Gehaltes – abzugelten ist.

7.9.2 Beurlaubung

Je nach Land können gesetzliche oder tarifliche Regelungen zu weiteren Formen der Freizeitgewährung als Sonderurlaub bestehen. Hierzu gehören: Elternzeit, Bildungsurlaub, Langzeiturlaub. Im Vertrag sollte festgehalten werden, ob Zahlungen des Arbeitgebers (z. B. Lohnfortzahlung) vorgesehen sind, und/oder in welchem Umfang und in welcher Höhe staatliche Beihilfen oder Leistungen sonstiger Träger gewährt werden.

7.9.3 Feiertage

Anzahl und Art der Feiertage sind von Land zu Land unterschiedlich. Wenn im Vertrag nur Feiertage eingeräumt werden, heißt das nicht unbedingt, dass hierfür auch Lohn gezahlt werden muss. Um die Bezahlung der Feiertage sicherzustellen und/oder um bestimmte Tage frei zu haben (z. B. bestimmte christlicher Feiertag in einem islamischen Land), sollte dies im Vertrag vereinbart werden.

7.10 Soziale Absicherung⁷

7.10.1 Sozialversicherung

Grundsätzlich kann nicht erwartet werden, dass die Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung im Gastland deutschem Standard entsprechen. Zudem können die Versicherungsleistungen oft nicht in Anspruch genommen werden, da die Beschäftigungsdauer im Zielland zu gering ist, um die vorgeschriebene Wartezeit zu erfüllen.⁸

⁷ Auf die Informationsschrift Versicherung bei Auslandsaufenthalt- Nr. 81- wird hingewiesen.

⁸ Für EU-Bürger gelten in Mitgliedstaaten die Vorschriften des Gemeinschaftsrechts.

Der Arbeitnehmer sollte dann versuchen, von der Pflichtmitgliedschaft befreit zu werden.

Pensionskassen, die von größeren Firmen angeboten werden, leisten meist erst bei langjähriger Mitgliedschaft, ausgenommen im Invaliditäts- oder Todesfall. Der Arbeitnehmer sollte sich über die Einzelheiten umfassend informieren.

7.10.2 Krankheit

Die vom Arbeitgeber zu gewährenden Leistungen im Falle einer Krankheit des Arbeitnehmers sind vertraglich festzuhalten. Der Arbeitnehmer sollte sich vorab erkundigen, ob und inwieweit das Aufenthaltsland zwingende Leistungen des Arbeitgebers bei einer Erkrankung der Arbeitnehmer vorsieht. Im Vertrag sollte genau festgelegt werden, welche Leistungen der Arbeitgeber zu übernehmen hat oder wofür eine Versicherung abzuschließen ist und wer Prämien hierfür trägt (Arzt- und Arzneikosten, Kosten für Krankenhausaufenthalt, Krankentagegeld). Außerdem sollte auch die Lohnzahlung und deren Dauer während der Arbeitsunfähigkeit festgelegt werden. Nach deutschem Recht zum Beispiel hat der Arbeitnehmer durch das Entgeltfortzahlungsgesetz im Krankheitsfall“ nach vier Wochen Beschäftigungszeit beim gleichen Arbeitgeber einen Anspruch auf Lohnzahlung für die Dauer von bis zu sechs Wochen (§ 3 Abs. 1 und 3 EntgeltfortzG).

7.10.3 Betriebsunfall

Auch die vom Arbeitgeber zu gewährenden Leistungen bei einem Betriebsunfall des Arbeitnehmers sind vertraglich zu gestalten. Betriebsunfälle sind häufig durch eine obligatorische Unfallversicherung gedeckt, deren Prämien vom Arbeitgeber getragen werden. Es ist zu prüfen, ob eine solche Versicherung besteht und ob ihre Leistungen ausreichend sind. Für den außerdienstlichen Bereich sollten in jedem Fall eine private Unfallversicherung abgeschlossen werden.

7.11 Wohnung

Es kann nicht von vornherein mit der Unterstützung seitens des Arbeitgebers bei der Beschaffung und/oder Anmietung eines Hauses/einer Wohnung gerechnet werden. Wenn erforderlich, sollte das Problem bei den Vertragsverhandlungen angesprochen und geklärt werden.

7.12 Gerichtsstandsklausel

Es empfiehlt sich, im Arbeitsvertrag ausdrücklich zu erwähnen, dass für alle nicht geregelten Fragen sowie für die Auslegung des Vertrages deutsches Recht anwendbar ist. Trotzdem muss damit gerechnet werden, dass das ausländische Gericht nach Landesrecht urteilt.

8 Legalisierung

Jeder mit einem ausländischen Arbeitgeber abgeschlossene Vertrag kann zur Erhöhung der Rechtssicherheit und Wirksamkeit in Deutschland vom zuständigen Konsulat des jeweiligen Landes legalisiert werden. Hierbei sollte geklärt werden, ob zusätzlich die Genehmigung einer Fachbehörde im Zielland erforderlich ist. Für einzelne Staaten kann die Legalisierung eine Voraussetzung zur Erteilung des Visums sein.

9 Beglaubigte Übersetzung

Es ist ratsam, von einem fremdsprachigen Vertrag eine beglaubigte Übersetzung zu verlangen. Diese sollte auch nach Möglichkeit Bestandteil des Arbeitsvertrages werden.

10 Streitigkeiten

Sollten Konflikte auftreten, so sollten sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber an die zuständige deutsche konsularische Vertretung im Zielland mit der Bitte um Vermittlung wenden. Wenn auch das Konsulat nicht immer Rechtsauskunft erteilen kann, so wird es aber zumindest vertrauenswürdige Anwälte benennen können.

Teil D Besonderheiten durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit der Artikel 21, 45 AEUV

11 Allgemeines zur Arbeitnehmerfreizügigkeit der Artikel 21, 45 AEUV

Für alle drei Gruppen der Auslandstätigkeit sind für Beschäftigungen in der Europäischen Union die Besonderheiten des Artikel 45 (Ex-Artikel 39 EGV) EU-Arbeitsweisevertrag zu beachten.

Diese Vorschrift bestimmt, dass Arbeitnehmer das Recht haben

- sich um tatsächlich angebotene Stellen überall in der EU zu bewerben;
- sich zu diesem Zweck im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen;
- sich in einem Mitgliedstaat aufzuhalten, um dort eine Beschäftigung auszuüben;
- nach Beendigung einer Beschäftigung unter bestimmten Bedingungen im Hoheitsgebiet des Aufnahmestaates zu verbleiben.

Für den Inhalt der Arbeitnehmerfreizügigkeit von zentraler Bedeutung sind daneben auch die Richtlinien und Verordnungen. Hervorzuheben sind dabei die Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Parlaments und des Rates über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union sowie die Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedsstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten.

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer findet sich als solche in der Europäischen Grundrechtscharta (EGRC) und in Teil II des Entwurfes eines Verfassungsvertrages (VerfEn) verankert. Gem. Art. 15 Abs. 2 EGRC/II- 15 Abs. 2 VerfEn haben alle Unionsbürger die Freiheit, in jedem Mitgliedstaat Arbeit zu suchen und dieser dann auch nachzugehen.

12 Begünstigte und Verpflichtete des Artikel 45 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)

Der persönliche Anwendungsbereich der Freizügigkeitsbestimmung wird zunächst durch das Erfordernis der Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates bestimmt. Dabei reicht Doppelstaatsbürgerschaft grundsätzlich aus. Als Angehörige (Ehegatten oder Kinder) eines originär Berechtigten können allerdings auch Drittstaatsangehörige gewisse Freizügigkeitsrechte in Anspruch nehmen. Für Drittstaatsangehörige, die im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten arbeiten dürfen, gilt gem. Art. 15 Abs. 2 EGRC/II- 15 Abs. 3 VerfEn ein Recht auf Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen.

Über das Gleichbehandlungsgebot können indirekt auch nicht verheiratete Lebensgefährten so in den Genuss eines Aufenthaltsrechtes kommen.

Berechtigt sind nach Artikel 45 AEUV Arbeitnehmer. Als diese gelten Personen, die während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisungen Arbeitsleistungen erbringen und als Gegenleistung eine Vergütung erhalten. Durch den Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einem

Arbeitgeber eines Mitgliedstaates der Europäischen Union erfüllt der Auslandstätige dadurch stets den Berechtigtenstatus der Europäischen Arbeitnehmerfreizügigkeit.

Verpflichtete und damit Adressat der in Artikel 45 AEUV und den einschlägigen Verordnungen und Richtlinien gewährten Verbote und Gebote sind in erster Linie die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union selbst. Soweit ein Staat in einem bestimmten Bereich aber auf die Regelung der Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen und Bedingungen verzichtet und diese Befugnis privaten Vereinen oder Verbänden überträgt, unterliegen auch diese Einrichtungen den Freizügigkeitsvorschriften. In praktischer Hinsicht betrifft dies in erster Linie Sozialpartner und Sportverbände.

13 Inhalte des Freizügigkeitsrechts

Das zentrale Ziel der Arbeitnehmerfreizügigkeit besteht darin, Personen die Aufnahme einer Arbeit in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union zu ermöglichen. Dieses Recht auf einen grenzüberschreitenden Arbeitsplatzwechsel stellt daher den eigentlichen Kern der Freiheit dar. Verboten ist daher jede Maßnahme, die diesen grenzüberschreitenden Arbeitsplatzwechsel erschwert oder unmöglich macht. Aus diesem Grund hat auch der Europäische Gerichtshof in der berühmten Bosman-Entscheidung Transferbestimmungen der FIFA und UEFA als Verstoß gegen Artikel 45 AEUV (ehem. Art. 49 EGV) qualifiziert.

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist eine besondere Ausprägung des allgemeinen Gleichbehandlungsgebotes, die Arbeitnehmern bei einer Auslandstätigkeit vollumfänglich die gleichen Rechte wie denjenigen Mitarbeitern des jewei-

ligen Mitgliedstaates selbst sichert.

Als Begleitrechte gehören auch die Rechte auf Ausreise, Einreise und Aufenthaltsname als notwendige Voraussetzungen für die Ausübung des Freizügigkeitsrechts zum Kernbereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Das Recht auf Einreise und Aufenthalt kommt auch Arbeitssuchenden zu. Das Aufenthaltsrecht dieser Personengruppe ist jedoch zeitlich begrenzt (überwiegend sechs Monate).

Auch kurzfristig Auslandstätige, die nicht länger als drei Monate in einem Mitgliedsstaat der Europäischen Union einreisen und arbeiten wollen, können ohne Beantragung einer Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis in einem anderen Staat eine Beschäftigung aufnehmen und haben nur die nationalen Meldevorschriften zu beachten.

14 Ausnahmen

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit enthält zwei Ausnahmetatbestände. Die Freizügigkeit wird zum einen unter dem Vorbehalt der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit gestellt. Zum anderen findet die Arbeitnehmerfreizügigkeit keine Anwendung auf die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung (Art. 45 Abs. 4 AEUV).

Der Vorbehalt der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit bezieht sich jedoch in erster Linie auf das Einreise- und Aufenthaltsrecht. Es dürfen dabei jedoch nicht irgendwelche persönlichen Eigenschaften des auslandstätigen Arbeitnehmers, sondern ausschließlich ein konkretes

persönliches Verhalten die Anwendung dieses Ausnahmetatbestandes rechtfertigen.

Auch für den Bereich der öffentlichen Verwaltung gilt, dass davon nur Tätigkeiten umfasst sein dürfen, die eine unmittelbare oder mittelbare Teilnahme an der Ausübung hoheitlicher Befugnisse und an der Wahrnehmung solcher Aufgaben mit sich bringen, die auf die Wahrung der allgemeinen Belange des Staates oder anderer öffentlicher Körperschaften gerichtet sind. Nur solche Tätigkeiten dürfen im Bereich der öffentlichen Verwaltung Inländern vorbehalten werden.

Literaturverzeichnis

Die Literaturauswahl wurde freundlicherweise von der Deutschen Bücherei in Leipzig, Referat Auskunft, Deutscher Platz 1, 04130 Leipzig, Tel. (0341) 22 71-264. Fax (0341) 22 71-444, Internet <http://www.ddb.de>, zur Verfügung gestellt. Diese Auswahl stellt keinerlei Wertung dar.

Brodach, Hans Georg: Wege ins Ausland: ein Ratgeber für Ausbildung, Beruf und Freizeit im Ausland. München; Köln: Weltforum-Verlag, 8. neubearb. und erw. Auflage, 1996. ISBN 3-8039-0458-7.

Burgwald, Michael; Zwingmann, Hans-Jürgen: Berufs- und Bildungschancen im Ausland: Orientierung weltweit über Berufsmöglichkeiten, Förderung von Auslandsaufenthalten, Vergütungen, Studium, Praktika. München: Lexika-Verlag, 3. völlig überarb. und erw. Auflage, 2003. ISBN 3-89694-201-8.

Eilmannsberger, Thomas: Europarecht II; Das Recht des Binnenmarktes: Grundfreiheiten und Wettbewerbsrecht. A-Wien, Verlag Orac, Januar 2000. Best.-Nr. 84.63.01.

Ennen, Hella: Auslandseinsätze erfolgreich managen: AV Akademikerverlag, 26.07.2012

Europäische Kommission, GD XV: Leitfaden und Merkblätter:

- Arbeiten in einem anderen Land der Europäischen Union.
- Studium, Ausbildung und Forschung in einem anderen Land der EU.
- Wohnen in einem anderen Land der EU.

Bestellschrift siehe unter Punkt 6.

Europäische Kommission: Soziale Sicherheit in den Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1997. ISBN 92-827-5605-X.

Fremmer, Hans: Zeitgemäße Entgeltformen, Grundlagen – Rahmenbedingungen, Beispiele. Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. Köln: Wirtschaftsverlag Bachem, 1996. ISBN 3-89172-346-6.

Gnann, Thomas; Gerauer, Alfred: Arbeitsvertrag bei Auslandsentsendung. München: Beck-Verlag, 2002. (Beck'sche Musterverträge, Bd. 16). ISBN 3-406-48938-9.

Kopper, Enid; Kiechl, Rolf (Hrsg.): Globalisierung: Von der Vision zur Praxis; Methoden und Ansätze zur Entwicklung interkultureller Kompetenz. Zürich: Versus Verlag, 1997. ISBN 3-908143-45-4.

Kroll, Ekkehard: Zu Hause in Europa: Ein Ratgeber für Ausbildung, Studium, Beruf, Freizeit im vereinten Europa; Möglichkeiten, Praxis und Alltag, Adressen, Programme. 2. völlig überarb. u. akt. Auflage. Köln: Omnia-Verlag, 1997. ISBN 3-89344-036-4.

Marienhagen, Rolf; Pulte, Peter: Arbeitsverträge bei Auslandseinsatz. 2. neubearb. Aufl. Heidelberg: Verlag Recht und Wirtschaft, 2004. ISBN 3-8005-4047-9.

Medenbach, Wilhelm: Die guten und besten Berufschancen im Ausland: eine Übersicht von Ländern, in denen es sich lohnt zu arbeiten. Karlsruhe: Wolf-Verlag, 1997. ISBN 3-87213-092-7.

Medrano-Kreidler, Maria del Carmen: Bedingungen für das Wohlbefinden von Mitarbeitern bei Auslandseinsätzen. Frankfurt a. M.: Lang, 1995. ISBN 3-631-47823-2.

Müller, Jürgen: Betriebsanalysen in der Berufsbildungszusammenarbeit: dargestellt an Beispielen aus Botswana und Malaysia. Berlin: Overall-Verlag, 1997. ISBN 3-925961-16-X.

Reinecke, Rolf-Dieter; Sülzer, Rolf (Hrsg.): Organisationsberatung in Entwicklungsländern: Konzepte und Fallstudien. Wiesbaden: Gabler Verlag 1995. ISBN 3-409-13781-5.

Roth, Jochen: Wirtschaftsbildung und ökonomischer Fortschritt in Entwicklungsländern: wirtschaftspädagogische Analyse des Transfers ökonomischer Theorie und Praxis aus Industrieländern. Münster: Waxmann Verlag, 1997. ISBN 3-89325-495-1.

Sänger, Michael: Internationale Karrieren: vom Manager zum Business-Leader; durch soziale Kompetenz, durch Leadership, durch internationale Kooperation, durch multikulturelle Umgangsformen und Verhandlungsmethoden. Bonn: Verlag Beste Unternehmensführung (VBU), 1995. ISBN 3-8211-1985-3.

Schachmann, Martin: Arbeiten im Ausland: international bewerben, arbeiten, jobben und weiterbilden; [mit mehrsprachigem ABC der Berufsbezeichnungen und Bewerbungsbegriffe]. München: Heyne-Verlag, 1997. ISBN 3-453-12280-1.

Schwarze/Becker/Hatje/Schoo: EU-Kommentar, Nomos, 3. Auflage 2012

Theer, Alexander: Die Rolle internationaler Förderungskonzepte für das Engagement multinationaler Unternehmen in Entwicklungsländern: dargestellt am asiatisch-pazifischen Raum. München: Utz-Verlag, 1995. ISBN 3-931327-88-4.

Thomas, Alexander (Hrsg.): Psychologie interkulturellen Handelns. Göttingen: Hogrefe, Verlag für Psychologie, 1996. ISBN 3-8017-0668-0.

Anschriftenverzeichnis

Europäische Kommission
GD Beschäftigung, Soziales und Integration
Rue de la Loi 200
B-1049 Brüssel

Vertretung in Deutschland
Informationsservice
Bertha-von-Suttner-Platz 2-4
53111 Bonn
Tel.: (0228) 53 009-0
(0228) 53 009-29 (Bürgerberater)
Fax: (0228) 53 009-50

Amt für Amtliche Veröffentlichungen
der Europäischen Gemeinschaften
2 rue Mercier
L-2985 Luxembourg
Informationen zu praktischen Fragen:
Tel.: (0130) 85 04 00 (gebührenfrei)

Ansicht und Anforderungen von Leitfäden und Merkblättern aus dem Internet:
<http://citizens.eu.int>

Checkliste

Neben der vorstehenden Abhandlungen zu den einzelnen vertraglich regelbaren Vereinbarungen möchten wir Ihnen eine Checkliste zur Hand geben, anhand derer Sie Ihre Entsendung und die damit verbundenen Umstände planen und vorbereiten können. Auch hier werden die einzelnen Formen der Entsendung (Delegation, Versetzung, Übertritt) zusammen behandelt. Die Sie nicht betreffenden Punkte sind demnach außer Acht zu lassen.

► Organisation der Reisevorbereitung:

- Vertragliche Regelungen (s. o.)
- Gültige Reisepapiere (Personalausweis, Reisepass, Visum)
- Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen (auch für Ehegatten und Kinder)
- Arbeitsplatz für Ehegatte (evt. alternative Beschäftigungsmöglichkeiten wie Ehrenämter o. ä.)
- Bankkonto im Ausland
- Kindergarten/Schule
- Wohnungssuche im Ausland
- Umzugsorganisation (eventuell Beauftragung einer sog. „Relocation-Agentur“)
- Entscheidung über die bisherige Wohnung (Untervermietung, Kündigung, Verkauf)
- Einlagerung von Hausrat
- Bei leerstehender Wohnung: Verkehrssicherungspflicht und Beaufsichtigung
- Ab- und Anmeldung bei Behörden, Energieversorgern, Telekommunikationsunternehmen (Telefon/Handy) etc.
- Kündigung und Beantragung von Versicherungen, Zeitungen, Mitgliedschaften
- Nachsendeantrag bei der Post
- Internationaler Führerschein
- Abmeldung und/oder Verkauf oder Mitnahme des KFZ
- Gesundheitliche Vorsorge (z. B. Schutzimpfungen)
- Reise- und Hausapotheke zusammenstellen

► Beschaffung gesellschaftlicher Vorkenntnisse:

- über die Menschen, Arbeits- und Lebensverhältnisse sowie kulturelle Gewohnheiten
- über das Gastland, sprachliche Besonder- und Gepflogenheiten
- Einarbeitung durch Vorgänger oder ähnliches
- Ansprechpartner für sämtliche administrative Belange (z. B. Personalabteilung)
- Ansprechpartner für Vermittlung von Kontakten vor Ort und ggf. zurück nach Deutschland

Hinweise auf weitere Informationsmöglichkeiten

Die Bundesagentur für Außenwirtschaft (bfai) – eine Servicestelle des Bundesministeriums für Wirtschaft – informiert aktuell über Wirtschaftsentwicklung, Branchentrends, Rechts- und Zollregelungen in über 150 Ländern der Welt. Sie veröffentlicht Investitions- und Finanzierungsprojekte großer internationaler Organisationen (z.B. Weltbank), Ausschreibungen öffentlicher Stellen insbesondere außerhalb Europas, Geschäftswünsche ausländischer Unternehmen bis zu Auskunfts- und Kontaktstellen in aller Welt.

Die Informationen sind als Einzelbroschüren, in Zeitschriften, auf der CD-ROM zur Außenwirtschaft oder über das Internet (<http://www.bfai.de>) zu beziehen. Bei speziellen Fragestellungen – etwa zu Unternehmensgründungen im Ausland – steht der bfai – Auskunftsservice zur Verfügung. Wenn die bfai-Experten auf besonderen Kundenwunsch tätig werden, ist eine Gebühr zu entrichten.

Nähere Informationen über das Angebot der bfai :

Bundesagentur für Außenwirtschaft
Agrippastr. 87-93
50676 Köln
Postanschrift:
Postfach 10 05 22
50445 Köln
Tel.: (0221) 20 57-0 (Zentrale) / (0221) 20 57-222 (Hotline)
Fax: (0221) 20 57-212, -262, -275
E-mail: info@bfai.de
Internet: www.bfai.de

Bei Fragen zum internationalen Arbeitsmarkt oder zu konkreten Stellenangeboten im Ausland bieten sich folgende Möglichkeiten:

- Bei der Bundesagentur für Arbeit sind unter der Rubrik „Arbeiten im Ausland“ Stellenangebote für das Ausland aufgeführt
- Bei der Job- Börse der örtlichen Agentur für Arbeit kann Hilfe durch die Berater und Beraterinnen unter der Nr. 01805/345123 (12 Cent/Minute) oder per E-Mail unter hotline@service.arbeitsagentur.de erlangt werden.
- In den Berufsinformationszentren (BIZ), deren Anschriften bei den Arbeitsämtern erhältlich sind, findet sich umfassendes berufskundliches Informationsmaterial für den Selbstbenutzer, u. a. auch die Veröffentlichungen der Internationalen Arbeitsvermittlung der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV).
- Fragen zu konkreten Auslandsstellenangeboten oder Auslandsprogrammen können telefonisch, schriftlich oder im Internet an die ZAV gerichtet werden.

Center der zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit
Villemombler Str. 76
53123 Bonn
Info montags- freitags von 8- 18 Uhr unter (0228) 7131313
Europa- und Auslands- Hotline montags bis freitags von 8- 18 Uhr
0180 1003060 (3,9 Cent/Min. aus d. dt. Festnetz)
Tel.: (0228) 713-0
Fax: (0228) 713-270
E-mail: zav-bonn@arbeitsagentur.de
Internet: www.bundesagenturfürarbeit.de

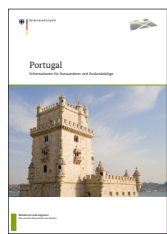
► Informationsstelle für Auswanderer und Auslandstätige

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Informationsstelle für Auswanderer und Auslandstätige stehen Ihnen montags bis freitags von 8 bis 16.30 Uhr zur Verfügung. Sie erreichen den Informationsdienst des Bundesverwaltungsamtes unter der Telefonnummer 022899358-4998, der Faxnummer 02289910358-2816 oder per E-Mail unter InfostelleAuswandern@bva.bund.de.

► Publikationen des Bundesverwaltungsamtes

Im folgenden sind von einigen weiteren Publikationen der Informationsstelle für Auswanderer und Auslandstätige die Inhalte aufgelistet.

Diese Broschüren können teilweise kostenlos von der Internetseite des Bundesverwaltungsamtes heruntergeladen werden.



Länderinformationsschriften
Informationen für
Auswanderer und Auslandstätige

- Allgemeine Übersicht
 - Ländername
 - Lage und Größe, Zeitzone
 - Klima
 - Hauptstadt
 - Bevölkerung
 - Landessprache(n)
 - Religionen
 - Gesetzliche Feiertage
 - Geschichtliche Zeittafel
 - Staats- und Regierungsform
 - Parteien
 - Währung
 - Maße und Gewichte
- Einreise
 - Einreise-/Visabestimmungen
 - Impfvorschriften
- Aufenthalt und Meldewesen
 - Aufenthaltsrecht
 - Verbleiberecht
 - Meldewesen
 - Deutsches Melderecht
- Einfuhr und Zoll
 - Reisegut
 - Umzugsgut
 - Fahrzeug
 - Erbschaftsgut
 - Lebende Tiere und Pflanzen
 - Waffen
 - Medikamente
 - Devisenbestimmungen
- Arbeit
 - Arbeitsmarktlage
 - Beschäftigungsmöglichkeiten
 - Anerkennung deutscher Bildungsabschlüsse
 - Arbeitsrechtliche Bestimmungen
 - Löhne und Gehälter
 - Gewerkschaften
- Steuern
 - Doppelbesteuerungsabkommen
 - Steuersätze
- Soziales
 - Sozialversicherungsabkommen
 - Sozialversicherung
 - Sozialversicherungsbeiträge
 - Gesundheit/Ärztliche Versorgung
 - Sozialhilfe
 - Sonstige Leistungen
- Wohnen
 - Haus- und Grunderwerb
 - Wohnungsmiete
- Erziehung und Bildung
 - Vorschule und Schule
 - Hochschule
- Fahrzeughaltung
 - Verkehrssituation
 - Zulassung
 - Steuer
 - Versicherung
 - Führerschein
- Staatsangehörigkeit
 - Erwerb der fremden Staatsangehörigkeit
 - Auswirkungen auf die deutsche Staatsangehörigkeit
- Rechts-/Konsularbeistand
 - Anwaltsliste
 - Konsularhilfe



**Basiswissen
für Ihren Schritt ins Ausland**
Informationen für
Auswanderer und Ausländische

- Auslandstätigkeit/Auswanderung
 - Voraussetzungen
 - Beschaffung von Informationen
 - Arbeitsplatzvermittlung – Auslandstätigkeit
 - Studium, Praktikum oder Berufsausbildung im Ausland;
 - Au-pair-Aufenthalt im Ausland
 - Als Entwicklungshelfer ins Ausland
 - Für den Senior Experten Service (SES) ins Ausland
 - Ruhestand im Ausland
- Vorbereitung der Ausreise
 - Bevollmächtigung eines Dritten
 - Feiertage im Ausland
 - Führerschein und Fahrerlaubnis
 - Impfschutz/-zeugnisse
 - Reisedokumente
 - Schulbesuch für Schüler im Ausland
 - Sozialversicherung
 - Steuern
 - Umzug ins Ausland
 - Versicherungen
 - Wehr-, Zivil-, Entwicklungsdienst
 - Wohnung
- Ausreise
 - Devisenbestimmungen
 - Meldepflicht (Um-/Abmeldung)
- Ankunft und Aufenthalt im Zielland
 - Aufenthaltserlaubnis und Meldepflicht
 - Deutsche diplomatische Vertretung im jeweiligen Land
 - Erleichterung des Einlebens
 - Mietwagen
 - Rechtsbeistand
 - Sicherheit
 - Staatsangehörigkeit
 - Strom
 - Verkehrsunfall
 - Wahlrecht für Deutsche im Ausland
 - Zollabfertigung im Zielland
- Rückwanderung



Versicherung bei Auslandsaufenthalt

- Versicherung als gesetzliche Sozialversicherung und/oder freiwillige Personenversicherung
 - Grundsätzliches zur Sozialversicherung (Versicherungspflicht bei Beschäftigung im Ausland; Entsendung; Doppelversicherung; Über- und zwischenstaatliches Sozialversicherungsrecht)
 - Krankenversicherungen (Gesetzliche Krankenversicherungen (GKV); Private Krankenversicherungen (PKV); Krankenversicherungen für EU-Bürger in den Mitgliedstaaten)
 - Pflegeversicherung (Pflegeversicherung für EU-Bürger in den Mitgliedstaaten)
 - Unfallversicherung (Gesetzliche Unfallversicherung; Unfallversicherung für EU-Bürger in den Mitgliedstaaten; Private Unfallversicherung; Flugunfälle)
 - Renten-/Lebensversicherung (Gesetzliche Rentenversicherung; Rentenversicherung für EU-Bürger in den Mitgliedstaaten; Private Lebensversicherung)
 - Arbeitslosenversicherung (Gesetzliche Arbeitslosenversicherung; Leistungen bei Arbeitslosigkeit für EU-Bürger in den Mitgliedstaaten; Private Arbeitslosenversicherung)
- Schadenversicherung
 - Haftpflichtversicherung
 - Kraftfahrtversicherungen (Kfz-Haftpflichtversicherung; Teilkaskoversicherung; Vollkaskoversicherung; Kfz-Versicherung für EU-Bürger in den Mitgliedstaaten)
 - Reisegepäck, persönliche Habe
 - Hausratversicherung
 - Verlust und Beschädigung von Umzugsgut



Deutsche heiraten in ...

- Wie kann geheiratet werden?
- Wie lange muss man sich im Land aufgehalten haben?
- Wer kann die Eheschließung vornehmen?
- Welches Standesamt ist zuständig?
- Wie lange ist die Aufgebotsfrist?
- Wann hat die Trauung zu erfolgen?
- Welche Unterlagen müssen Heiratswillige vorlegen?
- Wie viele Trauzeugen müssen bei der Trauung zugegen sein?
- Ist ein Dolmetscher erforderlich?
- Welches Verfahren ist nach der Eheschließung einzuhalten?
- Wird die Eheschließung in Deutschland anerkannt?
- Ist eine Legalisation der Heiratsurkunde erforderlich?
- Welches Namensrecht gilt?
- Wirkt sich die Eheschließung auf die Staatsangehörigkeit aus?
- Was machen Deutsche, die keinen Wohnsitz in Deutschland haben?
- Bekommt man durch Eheschließung automatisches Aufenthaltsrecht?
- Ist eine gleichgeschlechtliche Partnerschaft gesetzlich verankert?
- Welche Gebühren fallen an?



Ehegüterrecht und Eheverträge in Europa

- Internationales Privatrecht
 - Gesetzliche Anknüpfung
 - Rechtswahl
- Güterrecht
 - Gesetzlicher Güterstand
 - Beendigung und Wahlgüterstände
- Ehevertrag
 - Inhalt
 - Zeitpunkt
 - Form und Publizität.

Anhang

Doppelbesteuerungsabkommen

IV B 2 / StandDBA01012012

Stand der Doppelbesteuerungsabkommen

1. Januar 2012

I. Geltende Abkommen

Abkommen		Fundstelle				Inkrafttreten				Anwendung grundsätzlich ab
mit	vom	BGBI. II		BStBI I		BGBI. II		BStBI I		
		Jg.	S.	Jg.	S.	Jg.	S.	Jg.	S.	
1. Abkommen auf dem Gebiet der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen										
Ägypten	08.12.1987	1990	278	1990	280	1991	1.042	1992	7	01.01.1992
Algerien	12.11.2007	2008	1.188	2009	382	2009	136	2009	396	01.01.2009
Albanien	06.04.2010	2011	1.186							01.01.2012
Argentinien	13.07.1978/ 16.09.1996	1979 1998	585 18	1979 1998	326 187	1979 2001	1.332 694	1980 2001	51 540	01.01.1976 01.01.1996
Armenien	24.11.1981	1983	2	1983	90	1983	427	1983	352	01.01.1980
(DBA mit UdSSR gilt fort, BGBI. 93 II S. 169)										
Aserbaidschan	25.08.2004	2005	1.146	2006	291	2006	120	2006	304:1	01.01.2006
Australien	24.11.1972	1974	337	1974	423	1975	216	1975	386	01.01.1971
Bangladesch ¹	29.05.1990	1991	1.410	1992	34	1993	847	1993	466	01.01.1990
Belarus (Weißrussland)	30.09.2005	2006	1.042	2007	276	2007	287	2007	290	01.01.2007
Belgien	11.04.1967/ 05.11.2002	1969 2003	17 1.615	1969 2005	38 346	1969 2003	1.465 1.744	1969 2005	468 348	01.01.1966 01.01.2004
Bolivien	30.09.1992	1994	1.086	1994	575	1995	907	1995	758	01.01.1991
Bosnien und Herzegowina	26.03.1987	1988	744	1988	372	1988	1.179	1989	35	01.01.1989
(DBA mit SFR Jugoslawien gilt fort, BGBI. 92 II S. 1.196)										
Bulgarien	25.01.2010	2010	1286	2011	543	2011	584	2011	558	01.01.2011
China	10.06.1985	1986	446	1986	329	1986	731	1986	339	01.01.1985
(ohne Hongkong und Macau)										
Côte d'Ivoire	03.07.1979	1982	153	1982	357	1982	637	1982	628	01.01.1982
Dänemark	22.11.1995	1996	2.565	1996	1.219	1997	728	1997	624	01.01.1997
Ecuador	07.12.1982	1984	466	1984	339	1986	781	1986	358	01.01.1987
Estland	29.11.1996	1998	547	1998	543	1999	84	1999	269	01.01.1994
Finnland	05.07.1979	1981	1.164	1982	201	1982	577	1982	587	01.01.1981
Frankreich	21.07.1959/ 09.06.1969/ 28.09.1989/ 20.12.2001	1961 1970 1990 2002	397 717 770 2.370	1961 1970 1990 2002	342 900 413 891	1961 1970 1991 2003	1.659 1.189 387 542	1961 1970 1991 2003	712 1.072 93 383	01.01.1968 01.01.1990 01.01.1990 01.01.2002
Georgien	01.06.2006	2007	1.034	2008	482	2008	521	2008	494	01.01.2008
Ghana	12.08.2004	2006	1.018	2008	467	2008	51	2008	481	01.01.2008
Griechenland	18.04.1966	1967	852	1967	50	1968	30	1968	296	01.01.1964
Indien	19.06.1995	1996	706	1996	599	1997	751	1997	363	01.01.1997
Indonesien	30.10.1990	1991	1.086	1991	1.001	1991	1.401	1992	186	01.01.1992
Iran, Islamische Republik	20.12.1968	1969	2.133	1970	768	1969	2.288	1970	777	01.01.1970
Irland	17.10.1962/ 03.06.2011	1964 2011	266 250	1964	320	1964 2011	632 741	1964	366	01.01.1959 01.01.2011
Island	18.03.1971	1973	357	1973	504	1973	1.567	1973	730	01.01.1968
Israel	09.07.1962/ 20.07.1977	1966 1979	329 181	1966 1979	700 124	1966 1979	767 1.031	1966 1979	946 603	01.01.1961 01.01.1970
Italien	18.10.1989	1990	742	1990	396	1993	59	1993	172	01.01.1993
Jamaika	08.10.1974	1976	1.194	1976	407	1976	1.703	1976	632	01.01.1973
Japan	22.04.1966/ 17.04.1979/ 17.02.1983	1967 1980 1984	871 1.182 194	1967 1980 1984	58 649 216	1967 1980 1984	2.028 1.426 567	1967 1980 1984	336 772 388	01.01.1967 01.01.1977 01.01.1981
Jersey (begrenztes DBA)	04.07.2008	2009	589	2010	174	2010	38	2010	178	01.01.2010
Kanada	19.04.2001	2002	671	2002	505	2002	962	2002	521	01.01.2001
Kasachstan	26.11.1997	1998	1.592	1998	1.029	1999	86	1999	269	01.01.1996
Kenia	17.05.1977	1979	606	1979	337	1980	1.357	1980	792	01.01.1980
Kirgisistan	01.12.2005	2006	1.066	2007	233	2007	214	2007	246	01.01.2007
Korea, Republik	10.03.2000	2002	1.630	2003	24	2002	2.855	2003	36	01.01.2003
Kroatien	06.02.2006	2006	1.112	2007	246	2007	213	2007	259	01.01.2007
Kuwait	04.12.1987	1989	354	1989	150	1989	637	1989	268	01.01.1984 – 31.12.97
Lettland	18.05.1999	2000	390	2000	439	2000	1.156	2000	1.383	01.01.1998
Litauen	21.02.1997	1998	330	1998	531	1998	2.630	1998	1.219	01.01.1996
Liberia	25.11.1970	1973	1.285	1973	615	1975	916	1975	943	01.01.1970
Litauen	22.07.1997	1998	1.571	1998	1.016	1998	2.962	1999	121	01.01.1995
Luxemburg	23.08.1958/ 15.06.1973/ 11.12.2009	1959 1978 2010	1.269 109 1.150	1959 1978 2011	1.022 72 837	1960 1978 2011	1.532 1.396 713	1960 1979 2011	398 83 837	01.01.1957 01.01.1971 01.01.2010
Malaysia	08.04.1977 23.02.2010	1978 2010	925 1310	1978 2011	324 329	1979 2011	288 464	1979 2011	196 344	01.01.1971 01.01.2011
Malta	08.03.2001 17.06.2010	2001 2011	1.297 275	2002 2011	76 742	2002 2011	320 640	2002 2011	240 745	01.01.2002 01.01.2012
Marokko	07.06.1972	1974	21	1974	59	1974	1.325	1974	1.009	01.01.1974
Mauritius	15.03.1978	1980	1.261	1980	667	1981	8	1981	34	01.01.1979

Änderungen sind durch seitliche Striche gekennzeichnet

¹ Gilt nicht für die VSt

Abkommen		Fundstelle				Inkrafttreten				Anwendung
mit	vom	BGBI. II		BStBI I		BGBI. II		BStBI I		grundsätzlich
		Jg.	S.	Jg.	S.	Jg.	S.	Jg.	S.	ab
(noch 1. Abkommen auf dem Gebiet der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen)										
Mazedonien	13.07.2006	2010	1.153	2011	313	2011	462	2011	327	01.01.2011
Mexiko	23.02.1993	1993	1.966	1993	964	1994	617	1994	310	01.01.1994
	09.07.2008	2009	746			2010	62			01.01.2010
Moldau, Republik	24.11.1981	1983	2	1983	90	1983	427	1983	352	01.01.1980
(DBA mit UdSSR gilt fort, BGBI. 96 II S. 768)										
Mongolei	22.08.1994	1995	818	1995	607	1996	1.220	1996	1.135	01.01.1997
Namibia	02.12.1993	1994	1.262	1994	673	1995	770	1995	678	01.01.1993
Neuseeland	20.10.1978	1980	1.222	1980	654	1980	1.485	1980	787	01.01.1978
Niederlande	16.06.1959/	1960	1.781	1960	381	1960	2.216	1960	626	01.01.1956
	13.03.1980/	1980	1.150	1980	646	1980	1.486	1980	787	01.01.1979
	21.05.1991/	1991	1.428	1992	94	1992	170	1992	382	21.02.1992
	04.06.2004	2004	1.653	2005	364	2005	101	2005	368	01.01.2005
Norwegen	04.10.1991	1993	970	1993	655	1993	1.895	1993	926	01.01.1991
Osterreich	24.08.2000/	2002	734	2002	584	2002	2.435	2002	958	01.01.2003
	29.12.2010	2011	1.209							
Pakistan ²	14.07.1994	1995	836	1995	617	1996	467	1996	445	01.01.1995
Philippinen	22.07.1983	1984	878	1984	544	1984	1.008	1984	612	01.01.1985
Polen	14.05.2003	2004	1.304	2005	349	2005	55	2005	363	01.01.2005
Portugal	15.07.1980	1982	129	1982	347	1982	861	1982	763	01.01.1983
Rumänien	04.07.2001	2003	1.594	2004	273	2004	102	2004	286	01.01.2004
Russische Föderation	29.05.1996	1996	2.710	1996	1.490	1997	752	1997	363	01.01.1997
(Änderungsprotokoll)	15.10.2007	2008	1.398	2009	831	2009	820	2009	834	01.01.2010
Sambia	30.05.1973	1975	661	1975	688	1975	2.204	1976	7	01.01.1971
Schweden	14.07.1992	1994	686	1994	422	1995	29	1995	88	01.01.1995
Schweiz	11.08.1971/	1972	1.021	1972	518	1973	74	1973	61	01.01.1972
	30.11.1978/	1980	751	1980	398	1980	1.281	1980	678	01.01.1977
	17.10.1989/	1990	766	1990	409	1990	1.698	1991	93	01.01.1990
	21.12.1992/	1993	1.886	1993	927	1994	21	1994	110	01.01.1994
	12.03.2002	2003	67	2003	165	2003	436	2003	329	01.01.02/01.01.04
	27.10.2010	2011	1.090							01.01.11/01.01.12
Serbien	26.03.1987	1988	744	1988	372	1988	1.179	1989	35	01.01.1989
(Namensänderung; ehem. Bundesrepublik Jugoslawien); (DBA mit SFR Jugoslawien gilt fort, BGBI. 97 II S. 961)										
Simbabwe	22.04.1988	1989	713	1989	310	1990	244	1990	178	01.01.1987
Singapur	28.06.2004	2006	930	2007	157	2007	24	2007	171	01.01.2007
Slowakei	19.12.1980	1982	1.022	1982	904	1983	692	1983	486	01.01.1984
(DBA mit Tschechoslowakei gilt fort, BGBI. 93 II S. 762)										
Slowenien	03.05.2006	2006	1.091	2007	171	2007	213	2007	183	01.01.2007
Spanien	05.12.1966	1968	9	1968	296	1968	140	1968	544	01.01.1968
Sri Lanka	13.09.1979	1981	630	1981	610	1982	185	1982	373	01.01.1983
Südafrika	25.01.1973	1974	1.185	1974	850	1975	440	1975	640	01.01.1965
Syrien	17.02.2010	2010	1.359	2011	345	2011	463	2011	358	01.01.2011
Tadschikistan	27.03.2003	2004	1.034	2005	15	2004	1.565	2005	27	01.01.2005
Thailand	10.07.1967	1968	589	1968	1.046	1968	1.104	1969	18	01.01.1967
Trinidad und Tobago	04.04.1973	1975	679	1975	697	1977	263	1977	192	01.01.1972
Tschechien	19.12.1980	1982	1.022	1982	904	1983	692	1983	486	01.01.1984
(DBA mit Tschechoslowakei gilt fort, BGBI. 93 II S. 762)										
Türkei	16.04.1985	1989	866	1989	471	1989	1.066	1989	482	01.01.1990
gekündigt am 21. Juli 2009 mit Wirkung ab 01. Januar 2011										
Tunesien	23.12.1975	1976	1.653	1976	498	1976	1.927	1977	4	01.01.1976
Turkmenistan	24.11.1981	1983	2	1983	90	1983	427	1983	352	01.01.1980
(DBA mit UdSSR gilt fort, Bericht der Botschaft Aschgabat vom 11. August 1999 – Nr. 377/99)										
Ukraine	03.07.1995	1996	498	1996	675	1996	2.609	1996	1.421	01.01.1997
Ungarn	28.02.2011	2011	919							01.01.2012
Uruguay	05.05.1987	1988	1.060	1988	531	1990	740	1990	365	01.01.1991
	09.03.2010	2011	954							01.01.2012
Usbekistan	07.09.1999	2001	978	2001	765	2002	269	2002	239	01.01.2002
Venezuela	08.02.1995	1996	727	1996	611	1997	1.809	1997	938	01.01.1997
Vereinigte Arab. Emirate	09.04.1995	1996	518	1996	588	1996	1.221	1996	1.135	01.01.1992
(verlängert bis 09.08.2008)	04.07.2006	2007	746	2007	724	2007	1.467	2007	726	10.08.2006
	01.07.2010	2011	538	2011	942	2011	873	2011	955	01.01.2009
Vereinigtes Königreich	30.03.2010	2010	1.333	2011	469	2011	536	2011	485	01.01.2011
Vereinigte Staaten	29.08.1989/	1991	354	1991	94	1992	235	1992	262	01.01.1990
	01.06.2006	2006	1.184	2008	766	2008	117	2008	782	01.01.07/01.01.08
(Bekanntmachung der Neufassung 04.06.2008)	2008	611/851	2008	783						
Vietnam	16.11.1995	1996	2.622	1996	1.422	1997	752	1997	364	01.01.1997
Zypern	18.02.2011	2011	1068							01.01.2012

Änderungen sind durch seitliche Striche gekennzeichnet

Fortsetzung siehe nächste Seite

² Gilt nicht für die VSt

Abkommen		Fundstelle				Inkrafttreten				Anwendung
mit	vom	BGBl. II		BStBl I		BGBl. II		BStBl I		grundsätzlich
		Jg.	S.	Jg.	S.	Jg.	S.	Jg.	S.	ab
2. Abkommen auf dem Gebiet der Erbschaft- und Schenkungsteuern										
Dänemark ³	22.11.1995	1996	2.565	1996	1.219	1997	728	1997	624	01.01.1997
Frankreich	12.10.2006	2007	1.402	2009	1.258	2009	596	2009	1.266	03.04.2009
Griechenland	18.11.1910/ 01.12.1910	1912	173 ⁴	–	–	1953	525	1953	377	01.01.1953
Schweden ³	14.07.1992	1994	686	1994	422	1995	29	1995	88	01.01.1995
Schweiz	30.11.1978	1980	594	1980	243	1980	1.341	1980	786	28.09.1980
Vereinigte Staaten	03.12.1980/ 14.12.1998	1982	847	1982	765	1986	860	1986	478	01.01.1979
		2000	1.170	2001	110	2001	62	2001	114	15.12.2000
3. Sonderabkommen betreffend Einkünfte und Vermögen von Schifffahrt (S)- und Luftfahrt (L)-Unternehmen⁵										
Brasilien (S) (Protokoll)	17.08.1950	1951	11	–	–	1952	604	–	–	10.05.1952
Chile (S) (Handelsvertrag)	02.02.1951	1952	325	–	–	1953	128	–	–	08.01.1952
China (S) (Seeverkehrsvertrag)	31.10.1975	1976	1.521	1976	496	1977	428	1977	452	29.03.1977
Hongkong (L)	08.05.1997	1998	2.064	1998	1.156	1999	26	2000	1.554	01.01.1998
Hongkong (S)	13.01.2003	2004	34	2005	610	2005	332	2005	613	01.01.1998
Insel Man (S)	02.03.2009	2010	968	–	–	–	–	–	–	–
Jemen (L)	02.03.2005	2006	538	2006	229	2007	214	2007	231	01.01.1982
Jugoslawien (S)	26.06.1954	1959	735	–	–	1959	1.259	–	–	23.10.1959
Kolumbien (S, L)	10.09.1965	1967	762	1967	24	1971	855	1971	340	01.01.1962
Paraguay (L)	27.01.1983	1984	644	1984	456	1985	623	1985	222	01.01.1979
Saudi-Arabien (L)	08.11.2007	2008	782	2009	866	2009	1.027	2009	869	01.01.1967
Venezuela (S, L)	23.11.1987	1989	373	1989	161	1989	1.065	1990	2	01.01.1990
4. Abkommen auf dem Gebiet der Rechts- und Amtshilfe und des Auskunftsaustauschs										
Anquilla	19.03.2010	2010	1.381	–	–	2011	948	–	–	01.01.2012
Bahamas	09.04.2010	2011	642	–	–	–	–	–	–	01.01.2012
Belgien ³	11.04.1967	1969	17	1969	38	1969	1.465	1969	468	01.01.1966
Britische Jungferninseln	05.10.2010	2011	895	–	–	–	–	–	–	01.01.2012
Dänemark ³	22.11.1995	1996	2.565	1996	1.219	1997	728	1997	624	01.01.1997
Finnland	25.09.1935	1936	37 ⁴	1936	94 ⁴	1954	740	1954	404	01.01.1936
Frankreich ³	21.07.1959	1961	397	1961	342	1961	1.659	1961	712	01.01.1957
Gibraltar	13.08.2009	2010	984	2011	521	2011	535	2011	527	01.01.2011
Guernsey	26.03.2009	2010	973	2011	514	2011	535	2011	520	01.01.2011
Insel Man	02.03.2009	2010	957	2011	503	2011	534	2011	509	01.01.2011
Italien	09.06.1938	1939	124 ⁴	1939	377 ⁴	1956	2.154	1957	142	23.01.1939
Jersey	04.07.2008	2009	578	2010	166	2010	38	2010	177	01.01.2010
Liechtenstein	02.09.2009	2010	950	2011	286	2011	326	2011	292	01.01.2010
Kaimaninseln	27.05.2010	2011	664	2011	841	2011	823	2011	848	01.01.2012
Luxemburg ³	23.08.1958	1959	1.269	1959	1.022	1960	1.532	1960	398	01.01.1957
Monaco	27.07.2010	–	–	–	–	–	–	–	–	01.01.2012
Niederlande	21.05.1999	2001	2	2001	66	2001	691	2001	539	23.06.2001
Norwegen ³	04.10.1991	1993	970	1993	655	1993	1.895	1993	926	01.01.1991
Österreich	04.10.1954	1955	833	1955	434	1955	926	1955	743	26.11.1955
San Marino	21.06.2010	2011	908	–	–	–	–	–	–	01.01.2012
Schweden ³	14.07.1992	1994	686	1994	422	1995	29	1995	88	01.01.1995
St. Vincent und Grenadinen	29.03.2010	2011	253	2011	777	2011	696	2011	784	01.01.2012
Turks und Caicos Inseln	04.06.2010	2011	882	–	–	–	–	–	–	–

Änderungen sind durch seitliche Striche gekennzeichnet

Fortsetzung siehe nächste Seite

³ Die Erbschaftsteuer bzw. Vorschriften zur Rechts- und Amtshilfe sind in den unter I.1. bzw. II.1 aufgeführten Abkommen enthalten.

⁴ Angabe bezieht sich auf RGBI bzw. RStBl.

⁵ Siehe auch Bekanntmachungen über die Steuerbefreiungen nach § 49 Abs. 4 EStG (und § 2 Abs. 3 VStG):
 Äthiopien L (BStBl 1962 I S. 536), Katar L (BStBl 2006 I S. 3) - anzuwenden ab 1. Januar 2001 -
 Afghanistan L (BStBl 1964 I S. 411), Libanon S, L (BStBl 1959 I S. 198),
 Bangladesch L (BStBl 1996 I S. 643), Litauen L (BStBl 1995 I S. 416),
 Brasilien S, L (BStBl 2006 I S. 216), Papua-Neuguinea L (BStBl 1989 I S. 115),
 Brunei Darussalam L (BStBl 2011 I S. 77), Seychellen L (BStBl 1998 I S. 582),
 Chile L (BStBl 1977 I S. 350), Sudan L (BStBl 1983 I S. 370),
 China L (BStBl 1980 I S. 284), Taiwan S (BStBl 1988 I S. 423) und
 Ghana S, L (BStBl 1985 I S. 222), Zaire S, L (BStBl 1990 I S. 178),
 Irak S, L (BStBl 1972 I S. 490),
 Jordanien L (BStBl 1976 I S. 278),

Abkommen mit	vom	Fundstelle				Inkrafttreten				Anwendung grundsätzlich ab
		BGBl. II		BStBl I		BGBl. II		BStBl I		
		Jg.	S.	Jg.	S.	Jg.	S.	Jg.	S.	
5. Abkommen auf dem Gebiet der Kraftfahrzeugsteuer										
Armenien	21.02.1980	1980	890	1980	467	1980	1.484	1980	789	30.11.1980
(DBA mit UdSSR gilt fort, BGBl. 93 II S. 169)										
Aserbaidschan	21.02.1980	1980	890	1980	467	1980	1.484	1980	789	30.11.1980
(DBA mit UdSSR gilt fort, BGBl. 96 II S. 2.471)										
Belarus (Weißrussland)	21.02.1980	1980	890	1980	467	1980	1.484	1980	789	30.11.1980
(DBA mit UdSSR gilt fort, BGBl. 94 II S. 2.533)										
Belgien ⁶	17.12.1964	1966	1.508	1966	954	1967	1.748	–	–	01.04.1967
Bulgarien	12.02.1980	1980	888	1980	465	1980	1.488	1980	789	25.10.1980
Dänemark ⁶	19.07.1931/25.07.1931	–	–	1931	562 ⁷	–	–	–	1954 ⁸	01.11.1953
Finnland ⁶	31.03.1978	1979	1.317	1980	64	1980	212	1980	788	01.03.1980
Frankreich ⁶	03.11.1969	1970	1.317	1971	82	1971	206	1971	305	01.02.1971
Georgien	21.02.1980	1980	890	1980	467	1980	1.484	1980	789	30.11.1980
(DBA mit UdSSR gilt fort, BGBl. 92 II S. 1.128)										
Griechenland ⁶	21.09.1977	1979	406	1979	310	1979	1.049	1980	63	01.08.1979
Iran, Islamische Republik	17.03.1992	1993	914	1993	640	1995	992	1995	820	12.08.1995
Irland ⁶	10.12.1976	1978	1.009	1978	344	1978	1.264	1978	460	01.10.1978
Israel	02.12.1983	1984	964	1984	615	1987	186	1987	374	01.02.1987
Italien ⁶	18.02.1976	1978	1.005	1978	341	1979	912	1980	63	04.01.1979
Kasachstan	21.02.1980	1980	890	1980	467	1980	1.484	1980	789	30.11.1980
(DBA mit UdSSR gilt fort, BGBl. 92 II S. 1.120)										
Kirgisistan	21.02.1980	1980	890	1980	467	1980	1.484	1980	789	30.11.1980
(DBA mit UdSSR gilt fort, BGBl. 92 II S. 1.015)										
Kroatien	09.12.1996	1998	182	1998	160	1998	2.373	1998	1.426	25.06.1998
Lettland ⁹	21.02.1997	1998	958	1998	624	1998	2.947	1999	164	22.10.1998
Liechtenstein	29.01.1934/27.02.1934	–	–	1934	288 ⁷	–	–	1934	288 ⁷	01.04.1934
Luxemburg ⁶	31.01.1930/11.03.1930	–	–	1930	454 ⁷	–	–	1930	454 ⁷	01.04.1930
Moldau, Republik	21.02.1980	1980	890	1980	467	1980	1.484	1980	789	30.11.1980
(DBA mit UdSSR gilt fort, BGBl. 96 II S. 768)										
Niederlande ⁶	31.01/23.04/19.05.1930	–	–	1930	454 ⁷	–	–	1930	454 ⁷	01.06.1930
Norwegen	11.11.1983	1984	674	1984	486	1984	1.047	1985	125	01.11.1984
Österreich ⁶	18.11.1969	1970	1.320	1971	85	1971	215	1971	305	16.04.1971
Polen	19.07.1976	1978	1.012	1978	346	1978	1.328	1978	589	07.10.1978
Portugal ⁶	24.07.1979	1980	886	1980	463	1982	1.186	1983	17	01.01.1983
Rumänien ⁹	31.10.1973	1975	453	1975	621	1975	1.137	–	–	01.07.1975
Russische Föderation	21.02.1980	1980	890	1980	467	1980	1.484	1980	789	30.11.1980
(DBA mit UdSSR gilt fort, BGBl. 92 II S. 1.016)										
San Marino	06.05.1986	1987	339	1987	465	1990	14	1990	56	01.10.1987
Schweden ⁵	15.07.1977	1979	409	1979	308	1979	1.140	1980	63	01.09.1979
Schweiz ¹⁰	20.06.1928	–	–	1930	563 ⁷	–	–	1930	563 ⁷	15.07.1928
Slowakei	08.02.1990	1991	662	1991	508	1992	594	1992	454	27.05.1992
(DBA mit Tschechoslowakei gilt fort, BGBl. 93 II S. 762)										
Spanien ⁵	08.03.1979	1979	1.320	1980	66	1980	900	1980	788	01.06.1980
Tadschikistan	21.02.1980	1980	890	1980	467	1980	1.484	1980	789	30.11.1980
(DBA mit UdSSR gilt fort, BGBl. 95 II S. 255)										
Türkei	30.05.1983	1984	594	1984	414	1985	55	1985	12	01.11.1984
Tunesien	30.03.1984	1984	962	1984	613	1986	675	1986	319	01.05.1986
Ukraine	21.02.1980	1980	890	1980	467	1980	1.484	1980	789	30.11.1980
(DBA mit UdSSR gilt fort, BGBl. 93 II S. 1.189)										
Ungarn ⁹	12.02.1981	1982	291	1982	393	1982	640	1982	630	11.06.1982
Usbekistan	21.02.1980	1980	890	1980	467	1980	1.484	1980	789	30.11.1980
(DBA mit UdSSR gilt fort, BGBl. 95 II S. 205)										
Vereinigtes Königreich ⁵	05.11.1971	1973	340	1973	495	1975	1.437	–	–	01.09.1973
Zypern	22.04.1980	1981	1.018	1981	742	1982	176	1982	376	01.02.1982

Anderungen sind durch seitliche Striche gekennzeichnet

Fortsetzung siehe nächste Seite

⁶ Siehe auch Artikel 5 der Richtlinie 1999/62/EG vom 17.06.1999 (ABl. EG L 187 S. 42) i.V.m. § 1 Abs. 1 Nr. 2 KraftStG (BGBl. I 2002 S. 3819) und Richtlinie 83/182/EWG vom 28.03.1983 (ABl. EG L 105 S. 59) i.V.m. § 3 Nr. 13 KraftStG.

⁷ Angabe bezieht sich auf RGBl bzw. RStBl.

⁸ Bundesanzeiger Nr. 123 vom 01.07.1954 S. 2.

⁹ Siehe auch Interbus-Übereinkommen, welches bis 30. Juni 2001 zur Unterzeichnung auflag (ABl. EG 2002 L 321 S. 11, 44); gilt ab 1. Januar 2003 zugleich für Litauen und Slowenien.

¹⁰ Siehe auch Verordnungen über die kraftfahrzeugsteuerliche Behandlung von schweizerischen Straßenfahrzeugen im grenzüberschreitenden Verkehr vom 27.03.1985 (BGBl. I S. 615) und vom 18.05.1994 (BGBl. I S. 1076).

II. Künftige Abkommen und laufende Verhandlungen

Abkommen mit	Art des Abkommens ¹¹	Sachstand ¹²	Geltung für		Bemerkungen
			Veranlagungssteuern ¹³ ab	Abzugsteuern ¹⁴ ab	
1. Abkommen auf dem Gebiet der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen					
Ägypten	R-A	P:	01.08.2005	KR	KR
Argentinien	R-A	V:			
Australien	R-A	V:			
Belgien	R-A	P:	16.10.2009	KR	
	R-P	U:	21.01.2010	01.01.2010	
China	R-A	P:	12.07.2011	KR	KR
Costa Rica	A	P:	16.10.2009		
Ecuador	R-A	V:			
Finnland	R-A	P:	31.03.2011		
Frankreich	E-P	P:	15.10.2008	KR	KR
Georgien	R-P	V:			
Griechenland	R-A	P:	02.10.2009	KR	KR
Indien	R-P	V:			
Indonesien	R-A	V:			
Iran	R-A	V:			
Irland	R-A	U:	30.03.2011	KR	KR
Island	R-A	P:	12.07.2011	KR	KR
Israel	R-A	P:	08.06.2009		
Italien	R-P	V:			
Japan	R-A	V:			
Jordanien	A	V:			
Katar	A	V:			
Kolumbien	A	V:			
Kroatien	R-P	V:			
Libyen	A	V:			
Liechtenstein	A	U:	17.11.2011	KR	KR
Luxemburg	R-A	P:	09.09.2011		
Marokko	R-A	V:			
Mauritius	R-A	U:	07.10.2011		
Mazedonien	R-P	V:			
Niederlande	R-A	P:	21.04.2011	KR	KR
Norwegen	R-P	P:	23.06.2011	KR	KR
Oman	A	P:	12.04.2002	KR	KR
Portugal	R-A	V:			
Serbien	A	V:			
Singapur	R-P	V:			
Slowenien	R-P	U:	17.05.2011	KR	KR
Spanien	R-A	U:	03.02.2011	KR	KR
Sri Lanka	R-A	V:			
Südafrika	R-A	U:	09.09.2008	KR	KR
Türkei	R-A	U:	19.09.2011	01.01.2011	01.01.2011
Tunesien	R-A	P:	04.06.2010	KR	KR
Turkmenistan	A	V:			
Ukraine	R-P	V:			
Venezuela	R-P	V:			
2. Abkommen auf dem Gebiet der Erbschaft- und Schenkungsteuern					
Finnland	A	V:			
Italien	A	V:			
3. Sonderabkommen betreffend Einkünfte und Vermögen von Schifffahrt (S)- und Luftfahrt (L)-Unternehmen					
Bahrain	A (L)	P:	08.07.2010	KR	KR

¹¹ A: Erstmaliges Abkommen

R-A: Revisionsabkommen als Ersatz eines bestehenden Abkommens

R-P: Revisionsprotokoll zu einem bestehenden Abkommen

E-P: Ergänzungsprotokoll zu einem bestehenden Abkommen

¹² V: Verhandlung

P: Paraphierung

U: Unterzeichnung hat stattgefunden, Gesetzgebungs- oder Ratifikationsverfahren noch nicht abgeschlossen

¹³ Einkommen-, Körperschaft-, Gewerbe- und Vermögensteuer

KR: Keine Rückwirkung vorgesehen

¹⁴ Abzugsteuern von Dividenden, Zinsen und Lizenzgebühren

KR: Keine Rückwirkung vorgesehen

Abkommen mit	Art des Abkommens ¹⁵	Sachstand ¹⁶	Geltung für		Bemerkungen
			Veranlagungssteuern ¹⁷ ab	Abzugsteuern ¹⁸ ab	
4. Abkommen auf dem Gebiet der Amtshilfe und des Auskunftsaustauschs					
Andorra	A	U: 25.11.2010	KR	KR	
Antigua & Barbuda	A	U: 19.10.2010	KR	KR	
Aruba	A	P: 14.09.2009	KR	KR	
Bahrain	A	P: 08.07.2010	KR	KR	
Barbados	A	P: 30.11.2011	KR	KR	
Bermuda	A	U: 03.07.2009	KR	KR	
Brunei	A	V:			
Dominica	A	U: 21.09.2010	KR	KR	
Grenada	A	U: 03.02.2011	KR	KR	
Macau	A	V:			
Monserat	A	U: 28.10.2011	KR	KR	
Niederländische Antillen	A	P: 15.09.2009	KR	KR	
St. Kitts und Nevis	A	P: 11.02.2010	KR	KR	
St. Lucia	A	U: 07.06.2010	KR	KR	
5. Abkommen auf dem Gebiet der Kraftfahrzeugsteuer					
Belarus (Weißrussland)	R-A	P: 10.10.2002	-	-	
Marokko	A	V:			
Slowenien	A	V:			

Änderungen sind durch seitliche Striche gekennzeichnet

¹⁵ A: Erstmaliges Abkommen

R-A: Revisionsabkommen als Ersatz eines bestehenden Abkommens

R-P: Revisionsprotokoll zu einem bestehenden Abkommen

E-P: Ergänzungsprotokoll zu einem bestehenden Abkommen

¹⁶ V: Verhandlung

P: Paraphierung

U: Unterzeichnung hat stattgefunden, Gesetzgebungs- oder Ratifikationsverfahren noch nicht abgeschlossen

¹⁷ Einkommen-, Körperschaft-, Gewerbe- und Vermögensteuer KR: Keine Rückwirkung vorgesehen

¹⁸ Abzugsteuern von Dividenden, Zinsen und Lizenzgebühren KR: Keine Rückwirkung vorgesehen

Musterverträge für die Entsendung- und Versetzung von Arbeitnehmern

Die nachfolgenden Vertragsentwürfe sind ausschließlich als Formulierungsvorlage gedacht und beanspruchen für sich weder Vollständig- noch Richtigkeit. Sie sollen lediglich als Hilfestellung und Leitfaden bei der Erstellung des „richtigen“ Vertrages dienen und dementsprechend an den jeweiligen Einzelfall angepasst werden.

I. Muster für einen Entsendevertrag

Zwischen _____
(Unternehmen)

– nachfolgend Firma genannt –

und

Herrn/Frau _____
(zu entsendende/-r Arbeitnehmer/- in)

– nachfolgend Mitarbeiter/-in genannt –

wird folgender Entsendevertrag geschlossen:

Herr/Frau _____ wird die Firma in _____ vertreten.

Aus diesem Grund wird der am _____ geschlossene Arbeitsvertrag für die Dauer des Auslandsaufenthaltes entsprechend wie folgt ergänzt:

§ 1 Entsendung

1. Der/die Mitarbeiter/-in wird auf eigenen Wunsch zur Erbringung seiner/ihrer – nachfolgend noch zu konkretisierenden – Arbeitsleistung für die Dauer von _____ nach _____ entsendet.

Nach Ablauf der vorgenannten Zeit kann der Auslandsaufenthalt um einen dann zu bestimmenden, wiederum befristeten Zeitraum verlängert werden.

2. Die Entsendung erfolgt in der Funktion als _____ Diese Position umfasst u. a. folgende Aufgaben: _____.

Diese sind Vertragsbestandteil.

Im Rahmen der Aufgabenstellung wird sich vorbehalten, dem/der Mitarbeiter/-in bei organisatorischer Erforderlichkeit eine andere Aufgabe zuzuweisen bzw. das Anstellungsverhältnis entsprechend zu ändern.

Eine lokale Veränderung hinsichtlich des Arbeitsortes ist hiervon eingeschlossen und dem/ der Betroffenen ausreichend zeitig im Vorfeld mitzuteilen.

3. In fachlicher Hinsicht unterliegt der/die Mitarbeiter/-in den Weisungen von _____, in disziplinarischer Hinsicht denen von _____. Darüber hinaus sind Weisungen des Vorgesetzten _____ zu beachten.

Über die Fortschritte und den Verlauf der Tätigkeit im ausländischen Betrieb sind in regelmäßigen Abständen von _____ Bericht zu erstatten.

4. Die Auslandstätigkeit kann jederzeit aus folgenden Gründen abgebrochen und der/die Mitarbeiter/-in zurückgerufen werden.

§ 2 Vergütung

1. Das monatliche Gehalt beträgt € _____ brutto. Eine etwaige Mehrarbeit ist hiermit abgegolten.
2. Dem/der Mitarbeiter/-in wird als Auslandszulage in Höhe von €brutto gewährt. Eine am geschäftlichen Erfolg erfolgt anhand einer gesondert zu vereinbarenden unternehmensinternen Zielsetzung.
3. Der Wert des €-Gehaltes soll durch eine Wechselkursparität erhalten werden.

Die Anpassung erfolgt in angemessenen Zeitabständen – z.Z. monatlich. Als Berechnungsgrundlage dienen die Wechselkursschwankungen vom letzten Banktag des Vormonats bis zum letzten Banktag des Regulierungsmonats.

§ 3 Übernahme von Kosten

1. Entsprechend der geltenden Reisekostenrichtlinie werden die Kosten der An- und Abreise übernommen. Im Einzelnen sind dies _____.
2. Die Kosten für die Unterkunft (Wohnung oder Haus) werden ebenfalls im Umfang der geltenden Richtlinie erstattet-hierzu zählen auch absprachegemäß entstandene Hotelkosten, die bis zum vollständigen Einzug in eine entsprechende Unterkunft anfallen.
3. Die Erstattung der Rückumzugskosten erfolgt nur bei Rückruf des/der Mitarbeiters/-in aus dienstlichen oder organisatorischen Gründen. Sie unterbleibt bei vorzeitiger Kündigung des/der Entsendeten.
4. Weiterhin werden die Kosten für eine/mehrmalige jährliche Heimreise oder Besuchsflüge von Familienmitgliedern in zu vereinbarender Anzahl getragen.

§ 4 Entsendungsdauer, Rückumzug

1. Die Vereinbarung endet am _____ vorausgesetzt, sie wurde nicht spätestens drei Monate vorher übereinstimmend verlängert.
2. Die Kosten des Rückumzuges werden bei ordnungsgemäßer Beendigung der Entsendung also auch bei vorzeitiger, firmenpolitisch bedingter Rückkehr dem/der Mitarbeiterin erstattet.

§ 5 Versicherungsumfang

1. Während der Dauer der Entsendung gilt die deutsche Sozialversicherung (nicht) weiter. Die ggfs. erforderlichen Anträge werden gestellt.
2. Folgende Zusatzversicherungen werden für die Dauer der Entsendung firmenseits für den/die Mitarbeiter/-in geschlossen:
 - Reisegepäckversicherung
 - Unfallversicherung
 - Auslands- Zusatzkrankenversicherung

Der Versicherungsschutz beginnt am Tag der Ausreise und endet am Tag der Abreise.

Der Umfang des Versicherungsschutzes, die Meldung des Eintritts eines Versicherungsfalles sowie dessen Regulierung richtet sich nach dem jeweils geltenden Versicherungsvertrag und den dazugehörigen Allgemeinen Geschäftsbedingungen.

3. Der/die Mitarbeiter/-in verpflichtet sich, der Firma unverzüglich mitzuteilen, sollten sich im Entsendeort Umstände abzeichnen, die dessen Verlassen/Evakuierung etc. bedeuten könnten (bspw. politische Unruhen, Aufstände, Unwetter etc) bzw. diese schon erforderlich gemacht haben.

§ 6 Gehaltsfortzahlung

1. Im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit wird für die Dauer von ____ Monaten das jeweils geltende Bruttogehalt fortgezahlt. Hierauf werden Zahlungen an eine Krankenversicherung, die von hieraus für den/die Mitarbeiter/-in entrichtet werden, nicht angerechnet.
2. Ist der krankheitsbedingte Arbeitsausfall auf ein Verschulden des/der Mitarbeiters/-in zurückzuführen, so wird aus Kulanz der Familie gegenüber das jeweils gültige Bruttogehalt für die Dauer von ____ Monaten fortgezahlt. Ein Anspruch hierauf wird nicht anerkannt.

Erkrankt der/die entsendete Mitarbeiter/-in oder

3. eine Familienmitglied während des Familienaufenthaltes so schwer, dass ein behandlungsbedingter Aufenthalt in Deutschland unerlässlich ist, werden sämtliche Rückreisekosten von der Firma getragen.
4. Verstirbt der/die Mitarbeiter/-in, so erhalten die Familienangehörigen für den Sterbemonat und darauf folgende Monate das letztgültige Bruttogehalt.

§ 7 Verschwiegenheitspflicht

1. Der/die Mitarbeiter/-in verpflichtet sich über die im Rahmen seiner Tätigkeit gewonnen geschäftlichen und betrieblichen Kenntnisse Stillschweigen bewahren. Dies gilt insbesondere für Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, wirtschaftliche, technische, organisatorische und personelle Angelegenheiten.

Diese Verpflichtung erstreckt sich im jeweils zulässigen Maße auch auf die Zeit nach Beendigung des Entsendevertrages.

2. Weiterhin verpflichtet sich der/die Mitarbeiter/-in nach Beendigung der Auslandstätigkeit unaufgefordert zur unverzüglichen Herausgabe sämtlicher ihm/ihr überlassenen Arbeitsmaterialien und Unterlagen.

§ 8 Nebentätigkeit

1. Der/die Mitarbeiter/-in verpflichtet sich, seine/ihre gesamte Arbeitskraft der Firma zu widmen. Sollte eine Nebentätigkeit angestrebt werden, so ist deren Ausübung nur mit vorheriger Zustimmung der Firma zulässig.
2. Wird die Beteiligung an einem Unternehmen oder die Mitwirkung in einem Aufsichtsorgan angestrebt, so ist auch hierfür die Zustimmung der Firma einzuholen.

Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn durch die Nebentätigkeit keinerlei Interessen der Firma oder die Arbeitskraft und Leistungsbereitschaft des/der Mitarbeiters/-in beeinträchtigt werden.

3. Im Rahmen übernommener Ehren- oder Nebenämter des/der Mitarbeiters/-in gilt, dass diese auf Verlangen der Firma jederzeit einzustellen sind bzw. mit Ende der Entsendung aufgegeben werden.

§ 9 Nebenabreden

1. Ergänzend gilt der Anstellungsvertrag vom
2. Die Unwirksamkeit einer oder mehrerer Vertragsklausel/-n berührt die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht.

Im Falle der Unwirksamkeit verpflichten sich die Parteien gleichberechtigt zum Ersatz durch eine wirtschaftlich gleichwertige Klausel, die hinsichtlich Sinn und Zweck der ungültigen Klausel entspricht.

3. Die firmeninterne Richtlinie zum Thema Arbeitnehmerentsendung wird in ihrer jeweils geltenden Form Bestandteil dieses Entsendevertrages.
4. Sämtliche Nebenabreden und Änderungen dieses Vertrages bedürfen zur ihrer Gültigkeit der Schriftform.
5. Erfüllungsort ist _____.
6. Es gilt das deutsche Arbeitsrecht.

II. Muster für einen Versetzungsvertrag

Zwischen _____
(Unternehmen)

– nachfolgend Firma genannt –

und

Herrn/Frau _____
(zu versetzende/-r Arbeitnehmer/-in)

– nachfolgend Mitarbeiter/-in genannt –

wird folgender Versetzungsvertrag geschlossen:

Präambel

Für die Dauer der Auslandstätigkeit in _____ ruht das Arbeitsverhältnis vom _____ mit der Firma, soweit im Folgenden keine abweichenden Vereinbarungen getroffen werden.

Das den/die Mitarbeiter/-in aufnehmende Unternehmen wird nachfolgend „Auslandsgesellschaft“ genannt.

Die Einzelheiten des neuen Arbeitsverhältnisses sind dem mit der Auslandsgesellschaft geschlossenen Vertrag zu entnehmen.

§1 Versetzung

1. Der/die Mitarbeiterin wird nach _____ zur Auslandsgesellschaft versetzt.
2. Der Auslandsaufenthalt wird zunächst für die Dauer von ____ Jahren erfolgen. Er kann sich jeweils um ____ Monate/ Jahr(e) verlängern, sofern er nicht vorher in entsprechender Frist beendet worden ist.
3. Bezüglich der Wiedereingliederung in das Stammhaus nach Beendigung der Auslandstätigkeit wird in § 4 dieses Vertrages gesondert eine Vereinbarung getroffen.

§ 2 Stammhausanbindung

1. Für die Dauer der Auslandstätigkeit wird der(die Mitarbeiter/-in personell im Stammhaus _____ weitergeführt.
2. Bei der Auslandsgesellschaft wird er/sie als _____ beschäftigt. Weisungen werden ausschließlich von der dort zuständigen Person erteilt und empfangen.

§ 3 Fortschreibung des Inlandsgehaltes

1. Unter Zugrundelegung der allgemein gültigen Richtlinien für die Gehaltsanpassung von im Ausland tätigen Mitarbeitern wird für die Dauer der Auslandstätigkeit das zuletzt gültige Bruttogehalt in Höhe von € _____ fortgeschrieben.
2. Bei der Rückkehr in das Stammhaus wird die Zahlung des fortgeschriebenen Inlandsgehaltes garantiert.
3. Das Inlandsgehalt gilt sowohl als Bemessungsgrundlage für die zu zahlenden Beiträge an die betriebliche Altersversorgung als auch für die der Sozialversicherung. Weiterhin als solche für etwaige Leistungen im Rahmen der Auslandsunfallversicherung für die Berufsgenossenschaft.

§ 4 Wiedereingliederung

1. Für den Fall der Rückkehr in das Stammhaus wird dem/der Mitarbeiter/-in, sofern keine Stelle gefunden werden kann, die den im Ausland gesammelten Erfahrungen und Qualifikationen entspricht, zumindest eine der dort bis zum Zeitpunkt der Auslandsentsendung hinsichtlich Vergütung und Qualifikation entsprechende Position angeboten.
2. Dies ist nur für den Fall vorgesehen, dass die Auslandstätigkeit nicht einseitig von dem/der Mitarbeiter/-in durch eine von diesem/-r zu vertretenden Gegebenheit oder durch den Eintritt des Pensionsfalls beendet worden ist.

§ 5 Betriebszugehörigkeit

1. Die Dauer der Auslandstätigkeit wird voll auf die Betriebszugehörigkeit Mitarbeiter der Firma angerechnet.
2. Es wird von hieraus die Erfüllung der dem/der Mitarbeiter/-in im Rahmen des Vertrages mit der Auslandsgesellschaft sämtlicher zugesagten Leistungen garantiert, auch wenn die Auslandsgesellschaft zur Tragung der Kosten verpflichtet ist.

§ 6 Betriebliche Altersversorgung

Für die Dauer der Auslandstätigkeit gehört der/die Mitarbeiter/-in weiterhin der betrieblichen Altersversorgung der Firma an und erwirbt zukünftige Ansprüche nach Satzung der betrieblichen Zusatzversicherung in der jeweils gültigen Fassung.

§ 7 Freiwillige Weiterversicherung in der Sozialversicherung

1. Der/die Mitarbeiter/-in hat sich für die Pflichtversicherung auf Antrag in der gesetzlichen Rentenversicherung entschieden; dieser Antrag wird von hieraus für den/die Mitarbeiter/-in gestellt und der Bescheid der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) dann entsprechend weitergeleitet.
2. Die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland werden von hieraus mit 50 % bezuschusst, der verbleibende Teil von dem/der Arbeitnehmer/-in getragen.

Bis auf Widerruf durch den-/dieselbe(n) wird der Gesamtbetrag an die BfA abgeführt.

3. Zusätzlich zu den Zuschüssen zu der Auslandskrankenversicherung des/der Mitarbeiters/-in werden diesem/-r Ruhensbeiträge zur Aufrechterhaltung dessen/deren privater oder gesetzlicher Krankenversicherung bis zum Zeitpunkt der Rückkehr gewährt.
4. Entsprechende Ruhensvereinbarungen können auf gesonderten Antrag hin auch für Familienmitglieder getroffen werden.

§ 8 Schlussbestimmungen

1. Die Unwirksamkeit einer oder mehrerer Vertragsklausel/-n berührt die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht.

Im Falle der Unwirksamkeit verpflichten sich die Parteien gleichberechtigt zum Ersatz durch eine wirtschaftlich gleichwertige Klausel, die hinsichtlich Sinn und Zweck der ungültigen Klausel entspricht.

2. Sämtliche Nebenabreden und Änderungen dieses Vertrages bedürfen zur ihrer Gültigkeit der Schriftform.
3. Das deutsche Recht ist auf diese Vereinbarung anwendbar.
4. Gerichtsstand ist _____.



Zufrieden?

Bundesverwaltungsamt
– Informationsstelle für Auswanderer und Ausländstätige
Auskunftserteilung über ausländisches Recht –
50728 Köln

*Ihre Meinung ist uns sehr wichtig!
Helfen Sie uns, unseren Service
zu verbessern. Bitte senden Sie uns
den ausgefüllten Fragebogen zu,
oder faxen Sie an: 022899 10358-8399.*

Vielen herzlichen Dank!

Wie gefällt Ihnen diese Broschüre? sehr gut gut weniger gut gar nicht

Hat Ihnen die Broschüre weitergeholfen? sehr gut gut weniger gut gar nicht

Informationsgehalt: sehr gut gut weniger gut gar nicht

Das würde ich mir anders wünschen:

Themenauswahl: sehr gut gut weniger gut gar nicht

Ich hätte gern mehr über folgende
Themen erfahren:

Praxisnähe: sehr gut gut weniger gut gar nicht

Das würde ich mir anders wünschen:

Übersicht/Inhaltsverzeichnis: sehr gut gut weniger gut gar nicht

Das würde ich mir anders wünschen:

Folgende Angaben zu Ihrer Person sind freiwillig.
Sie werden von uns vertraulich behandelt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nicht.

Ich bin Jahre alt

- | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> weiblich | <input type="checkbox"/> ledig | <input type="checkbox"/> Selbständige/r |
| <input type="checkbox"/> männlich | <input type="checkbox"/> verheiratet | <input type="checkbox"/> Arbeitnehmer/in |
| | <input type="checkbox"/> verpartnert | <input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in |

Ich habe Kinder

