

SONDERINFO

Arbeitnehmer bzw. Minijobber aus dem Ausland – Änderungen ab dem 1.5.2011



1. Arbeitnehmer aus anderen Ländern

Grundsätzlich gelten für Personen aus anderen Ländern, die in der Bundesrepublik Deutschland einer Beschäftigung nachgehen, die gleichen Vorschriften über die soziale Sicherheit wie für deutsche Arbeitnehmer. Wenn ein Arbeitnehmer aus dem Ausland beschäftigt werden soll, sind dennoch zuvor einige wichtige Fragen zu klären:

1. Darf sich diese Person in Deutschland aufhalten und eine Beschäftigung ausüben?
2. Welches Sozialversicherungsrecht gilt für diesen Arbeitnehmer?
3. Was ist noch zu beachten?

2. Arbeitserlaubnis

Die meisten Bürger der Europäischen Union dürfen sich in Deutschland aufhalten und benötigen für die Aufnahme einer Beschäftigung keine Arbeitserlaubnis.

Besonderheiten galten bis 30.4.2011 für Arbeitnehmer aus den EU-Mitgliedsstaaten Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn. Sie durften in Deutschland nur arbeiten, wenn die

zuständige Agentur für Arbeit zuvor eine Arbeitserlaubnis erteilt hat. Diese musste auch beantragt werden, wenn in einem Haushalt im Rahmen des Haushaltsscheckverfahrens eine Haushaltshilfe aus diesen Staaten beschäftigt werden soll. Wurde eine Beschäftigung in Deutschland ohne entsprechende Genehmigung ausgeübt, konnte dies für Arbeitgeber und Arbeitnehmer strafrechtliche Konsequenzen haben.

3. Arbeiten ohne Arbeitserlaubnis ab dem 1.5.2011

Zum 1.5.2011 entfällt diese Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit für fast alle genannten Staaten! Die Bürger der meisten osteuropäischen Staaten dürfen danach ohne Arbeitserlaubnis in Deutschland arbeiten.

Arbeitnehmer aus den Staaten **Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn** genießen somit ab diesem Tag die gleiche Arbeitnehmerfreizügigkeit wie die Bürger der anderen EU-Mitgliedsländer.

AUSNAHME:

Rumänische und bulgarische Staatsbürger benötigen weiterhin eine Arbeitserlaubnis, wenn sie in Deutschland arbeiten möchten. **Auch Bürger aus Nicht-EU-Staaten müssen**

eine gültige Arbeitserlaubnis besitzen. Weitere Informationen dazu erteilen die örtlichen Ausländerbehörden.

Personen, die nicht Staatsangehörige eines Mitgliedsstaates der EU sind, dürfen in Deutschland nur arbeiten, sofern sie über einen entsprechenden Aufenthaltstitel verfügen. Als Aufenthaltstitel bezeichnet man die Aufenthaltserlaubnis, die auch die Zulassung zum Arbeitsmarkt regelt.

Zuständig für die Erteilung des Aufenthaltstitels ist die Ausländerbehörde der Stadt-, Kreis- oder Gemeindeverwaltung. Bei Bedarf wird von diesen Stellen die Zustimmung der Arbeitsverwaltung eingeholt.

Im Ausland sind die deutschen Auslandsvertretungen (die Visa-Stellen der Botschaften und Konsulate) zuständige Behörden. Weitere Fragen zu Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung beantwortet die örtliche Agentur für Arbeit.

4. Berufserlaubnis

Unabhängig davon, ob ein Aufenthaltstitel oder eine Arbeitserlaubnis benötigt wird, können für bestimmte Berufe Zulassungen zur Ausübung des Berufes oder spezielle Qualifikationsnachweise erforderlich sein.

So wird in Deutschland nur jemand als Altenpfleger oder Krankenschwester arbeiten dürfen, der auch die notwendige Ausbildung nachweisen oder gleichwertige Qualifikationen, die er im Ausland erworben hat, anerkennen lassen kann. Gleiches gilt auch für alle anderen Berufe, für die in Deutschland eine Ausbildung bzw. ein Abschluss erforderlich ist oder für deren Ausübung weitere Bedingungen gelten. Die örtlich zuständige Agentur für Arbeit erteilt Ihnen dazu weitere Auskünfte.

5. Sozialversicherung für Arbeitnehmer aus dem europäischen Ausland (EU-Staaten)

Nach europäischem Recht gilt die Regelung, dass für einen Arbeitnehmer immer **nur das Sozialversicherungsrecht „eines“ Staates angewendet wird**. Dadurch entsteht Klärungsbedarf, wenn ein Arbeitnehmer gleichzeitig in mehreren Staaten eine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit ausübt.

Ob das deutsche Sozialversicherungsrecht angewendet werden kann, sollte auch geklärt werden, wenn jemand nur in Deutschland beschäftigt ist und in einem anderen Staat eine Rente oder Leistungen wegen Arbeitslosigkeit bezieht beziehungsweise eine Schulausbildung, Berufsausbildung oder ein Studium in einem anderen Staat absolviert.

Die nachfolgend genannten Stellen sind dafür zuständig, über die anzuwendenden Rechtsvorschriften zu entscheiden. Sie prüfen den Sachverhalt und stellen dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften, den sog. „Vordruck A1“ bzw. „Vordruck E 101“, aus.

6. Arbeitnehmer wohnt in Deutschland

Für Arbeitnehmer, die in Deutschland wohnen, trifft die Entscheidung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften die Krankenkasse, bei der der jeweilige Arbeitnehmer krankenversichert ist.

Ist der Arbeitnehmer nicht in Deutschland gesetzlich krankenversichert, prüft der zuständige Träger der Deutschen Rentenversicherung den Sachverhalt.

Wenn der Arbeitnehmer als Mitglied einer berufsständischen Versorgungseinrichtung von der Rentenversicherungspflicht befreit und nicht gesetzlich krankenversichert ist, kümmert sich die Arbeitsgemeinschaft Berufsständischer Versorgungseinrichtungen e. V., Postfach 08 02 54, 10002 Berlin, um die Klärung.

7. Arbeitnehmer wohnt nicht in Deutschland

Für Arbeitnehmer, die nicht in Deutschland wohnen, trifft der zuständige Sozialversicherungsträger im jeweiligen Wohnstaat die Entscheidung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften und stellt die erforderliche Bescheinigung aus.

Wenn die zuständige Stelle entscheidet, dass das Sozialversicherungsrecht eines anderen Staates anzuwenden ist, gilt dies auch für die Beschäftigung in Deutschland. Der Arbeitgeber der Beschäftigung in Deutschland muss sich selbst bei dem Sozialversicherungsträger im Ausland informieren!

Hilfestellung und weitere Informationen erhalten Sie bei:

GKV-Spitzenverband
Abteilung Deutsche Verbindungsstelle
Krankenversicherung – Ausland (DVKA)
Pennefeldsweg 12 c
53177 Bonn
Telefon: 0228 9530-0
E-Mail: post@dvka.de
Internet: www.dvka.de

8. Beschäftigung in mehreren Staaten

Übt ein Arbeitnehmer Beschäftigungen in mehreren Staaten – insbesondere z. B. in den Grenzgebieten – gleichzeitig aus, muss erst entschieden werden, welches Sozialversicherungsrecht für diesen Arbeitnehmer in allen Beschäftigungen zum Tragen kommt.

Wenn ein Arbeitnehmer im Ausland eine weitere Beschäftigung ausübt, sollte der Arbeitgeber in Deutschland deshalb in jedem Fall klären lassen, ob das deutsche Sozialversicherungsrecht gilt!

Nur so können nachträgliche Forderungen ausländischer Sozialversicherungsträger vermieden werden. Die Deutsche Ver-

bindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (Adresse wie vorhin, Homepage: <http://www.dvka.de>) ist immer für die Entscheidung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften zuständig, wenn ein Arbeitnehmer Beschäftigungen in mehreren europäischen Mitgliedstaaten gleichzeitig ausübt.

9. Dienstleistungsfreiheit – Entsendung aus dem Ausland

Wenn Unternehmen, z. B. aus Osteuropa, Aufträge in Deutschland ausführen, können sie ihre Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden. Für sie gilt dann das Sozialversicherungsrecht des jeweiligen Entsendestaates (Einstrahlung).

Voraussetzung ist, dass der Aufenthalt in Deutschland im Voraus zeitlich begrenzt ist. Dies bescheinigt der ausländische Sozialversicherungsträger mit dem Vordruck A1 bzw. E101. Solche Arbeitnehmer dürfen nicht bei einem anderen Träger der deutschen Sozialversicherung angemeldet werden.

Mit den sog. „Entsenderichtlinien“ wurden in Deutschland für einige Branchen Regelungen geschaffen, die den fairen Wettbewerb zwischen den deutschen und ausländischen Anbietern sicherstellen sollen. So sind z. B. in den Bereichen Baugewerbe, Gebäudereinigung, Briefdienstleistungen sowie der Pflegebranche Vorgaben wie Mindestlöhne und andere arbeitsrechtliche Mindeststandards zu beachten. Weitere Auskünfte dazu erteilen die Agenturen für Arbeit.

10. Wichtige Hinweise

Die nachfolgenden Hinweise gelten nur, wenn für einen Arbeitnehmer das deutsche Sozialversicherungsrecht anzuwenden ist. Gilt für einen Arbeitnehmer nicht das deutsche Sozialversicherungsrecht, sind andere Regelungen zu beachten.

a. Ansprüche des Arbeitnehmers im Herkunftsland

Die geltenden Regelungen im Heimatland des Arbeitnehmers können gegebenenfalls dazu führen, dass sich die Beschäftigung oder ein Minijob und die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften **nachteilig auf die eigene soziale Absicherung des Arbeitnehmers** auswirkt. Personen aus dem Ausland sollten sich daher bei ihrer Sozialversicherung informieren, welche Auswirkungen eine Beschäftigung bzw. ein Minijob in Deutschland auf ihre Absicherung hat.

b. Unfallversicherung

Arbeitnehmer aus dem Ausland müssen – wie alle Arbeitnehmer in Deutschland – bei der gesetzlichen Unfallversicherung angemeldet werden. Bei Minijobbern im Privathaushalt erledigt dies die Minijob-Zentrale.

11. Besonderheiten bei Minijobbern

a. Beschäftigung und Anmeldung von ausländischen „Minijobbern“

Bei der Minijob-Zentrale dürfen Arbeitnehmer nur angemeldet werden, wenn für sie das deutsche Sozialversicherungsrecht gilt und sie eine geringfügige Beschäftigung ausüben.

Beispiel: Eine Haushaltshilfe aus Osteuropa, die regelmäßig mehr als 400 Euro monatliches Arbeitsentgelt erhält, übt keinen Minijob aus. Sie ist als versicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland bei einer gesetzlichen Krankenkasse anzumelden. Die Anmeldung bei der Minijob-Zentrale ist in diesem Fall nicht möglich.

Arbeitnehmer, die aufgrund der sog. „Entsenderichtlinien“ in Deutschland arbeiten, dürfen ebenfalls nicht bei der Minijob-Zentrale angemeldet werden.

Die Minijob-Zentrale entscheidet nicht darüber, ob das deutsche Sozialversicherungsrecht anzuwenden ist.

b. Anmeldung im Ausland

Entscheidet die zuständige Stelle, dass das Sozialversicherungsrecht eines anderen Staates anzuwenden ist, ist die geringfügige Beschäftigung nicht bei der Minijob-Zentrale, sondern bei dem Sozialversicherungsträger des anderen Staates zu melden. Wie diese Meldung erfolgen muss beziehungsweise ob und in welcher Höhe Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen sind, ist in den einzelnen Staaten unterschiedlich geregelt.

c. Anmeldung bei der Minijob-Zentrale

Wohnt und arbeitet eine Person ausschließlich in Deutschland, gilt – in den meisten Fällen – das deutsche Sozialversicherungsrecht. Gilt für einen Arbeitnehmer das deutsche Sozialversicherungsrecht und übt er eine geringfügige Beschäftigung aus, sind Arbeitgeber, die einen ausländischen Arbeitnehmer als Minijobber beschäftigen, verpflichtet, Meldungen an die Minijob-Zentrale zu erstatten und entsprechende Abgaben zu leisten.

Dies trifft gleichermaßen für Beschäftigungsverhältnisse im gewerblichen Bereich wie auch für Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten zu.

d. Krankenversicherung

Durch die Ausübung eines Minijobs in Deutschland entsteht keine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung. Ausländische Arbeitnehmer, die nur einen Minijob ausüben, sind durch diesen somit nicht krankenversichert. Sie sollten deshalb immer vorher klären, ob ein ausreichender Kranken-

versicherungsschutz besteht. Es kann also passieren, dass ein Arbeitnehmer im akuten Krankheitsfall keinen Anspruch auf Leistungen einer Krankenversicherung hat.

Die Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung sind nur zu zahlen, wenn ein Arbeitnehmer in Deutschland gesetzlich krankenversichert ist. Für Arbeitnehmer, die privat oder im Ausland krankenversichert sind, ist deshalb der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung nicht zu zahlen.

e. Rentenversicherung

Wie bei allen Minijobbern werden Minijob-Zeiten einem Konto bei der Deutschen Rentenversicherung zugespeichert. Auch Arbeitnehmer aus dem Ausland haben die Möglichkeit, die Beiträge zur Rentenversicherung aufzustocken und durch einen Eigenanteil vollwertige Beitragszeiten zu erwerben.

Diese Beiträge in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung können später zu einem eigenen Rentenanspruch führen, sodass möglicherweise neben der Rente im europäischen Heimatstaat auch eine deutsche Rente gezahlt wird.

Die zurückgelegten deutschen rentenrechtlichen Zeiten werden zudem auch bei der Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen für die Rente im europäischen Wohnstaat berücksichtigt.

f. Steuerpflicht

Das Arbeitsentgelt von Minijobbern ist steuerpflichtig. Die Lohnsteuer kann pauschal oder nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte erhoben werden. Wenn Arbeitnehmer ihren Wohnsitz im Ausland haben oder eine weitere Beschäftigung in einem anderen Staat ausüben, könnten andere Regelungen zu beachten sein.

Bitte beachten Sie, dass dieses Informationsschreiben eine individuelle Beratung nicht ersetzen kann!
Trotz sorgfältiger und gewissenhafter Bearbeitung übernehmen wir keine Haftung für den Inhalt.
Quelle: Newsletter Minijob-Zentrale v. 21.3.2011, Homepage Minijob-Zentrale: www.minijobzentrale.de