

II. Sozialversicherung

1. Grundsätze

Vom Grundsatz her sind alle Arbeitnehmer in der deutschen Sozialversicherung versicherungspflichtig. Ausnahmen gibt es beispielsweise in Zusammenhang mit der Höhe des Arbeitsentgelts. Wer die sogenannte Jahresarbeitsentgeltgrenze mit seinem Entgelt überschreitet, unterliegt unter bestimmten Voraussetzungen nicht mehr der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung, jedoch weiterhin der in der Unfall-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Arbeitnehmer sind versicherungspflichtig, wenn sie sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden. Dabei ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (§ 7 Abs. 1 SGB IV). Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Die vom Beschäftigungsverhältnis ausgehende Sozialversicherungspflicht wird nicht durch das Geschlecht und – von Ausnahmen abgesehen – auch nicht durch das Alter des Arbeitnehmers beeinflusst. Auch ist die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers grundsätzlich gleichgültig. Im Allgemeinen wird sogar davon ausgegangen, dass die Aufnahme einer Beschäftigung eines Ausländers im Inland ohne erforderliche Aufenthalts- bzw. Arbeitsgenehmigung die Frage der Versicherungspflicht eines Beschäftigungsverhältnisses nicht berührt.

Zwar endet der Geltungsbereich der Sozialversicherungsgesetze an den Grenzen der Bundesrepublik. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Beschäftigung des Arbeitnehmers eines deutschen Unternehmens im Ausland niemals Versicherungspflicht hervorrufen würde. Allerdings ist zunächst die Generalvorschrift des § 3 SGB IV zu beachten. Danach gelten die Bestimmungen über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung, soweit sie eine Beschäftigung voraussetzen, für alle Personen, die im Geltungsbereich des SGB beschäftigt werden. § 4 SGB IV sieht hier insoweit Ausnahmen vor, als inländische Beschäftigungsverhältnisse in das Ausland ausstrahlen. Hier besteht unter bestimmten Voraussetzungen eine Versicherungspflicht des betreffenden Arbeitnehmers.

Gewissermaßen mit dem umgekehrten Fall beschäftigt sich § 5 SGB IV. Danach gelten die Vorschriften der Versicherungspflicht nicht für Personen, die im Rahmen eines außerhalb des Geltungsbereichs des SGB bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in diesen Geltungsbereich entsandt werden.

Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die Vorschrift des § 6 SGB IV. Danach bleiben Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts unberührt.

Die Spaltenverbände der Sozialversicherungsträger haben die hier zu beachtenden Grundsätze und Regeln in den Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern bei Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) und Einstrahlung (§ 5 SGB IV) vom 18. 11. 2015 (vgl. dazu auch das Ergebnis der Berechnung der Spaltenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 18. 11. 2015) zusammengefasst. Die Spaltenorganisationen der Sozialversicherung stellen mit der gemeinsamen Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung Grundsätze zur Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland (§ 4 SGB IV – Ausstrahlung) und aus dem Ausland nach Deutschland (§ 5 SGB IV – Einstrahlung) nach innerstaatlich deutschem Recht zur Verfügung.

Diese sollen der Sicherung einer einheitlichen Rechtsanwendung dienen. Die aktuelle Verlautbarung vom 18. 03. 2020 löst die bisherigen Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern bei Entsendungen im Sinne der Ein- und Ausstrahlung vom 18. 11. 2015 ab.

Neben neuen Hinweisen und Anregungen aus der Praxis gibt es neue Ergänzungen in Bezug auf konzerninterne Entsendungen. So geht die Stellung als wirtschaftlicher Arbeitgeber innerhalb eines Konzernverbundes künftig erst dann verloren, wenn das Arbeitsentgelt als Teil der tatsächlichen Personalkosten ganz oder überwiegend (bislang: ganz oder teilweise) an das im Ausland ansässige Unternehmen weiterbelastet oder von diesem unmittelbar getragen wird. Dementsprechend liegen die Voraussetzungen einer Entsendung grundsätzlich nicht vor.

Darüber hinaus wird erstmals konkretisiert, dass selbst bei Auslandseinsätzen von außerhalb Deutschlands wohnenden Personen ohne vorhergehende Beschäftigung in Deutschland im Einzelfall unter bestimmten Voraussetzungen das Vorliegen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung angenommen werden kann. Voraussetzung in diesem Fall ist, dass eine anschließende Weiterbeschäftigung bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland vorgesehen ist.

Neben einigen Beispieldämmen wurden auch die Musterantragsformulare für die Beantragung einer Entsendung im Sinne der Ein- bzw. Ausstrahlung überarbeitet. Soweit in den nachfolgenden Ausführungen von Richtlinien die Rede ist, sind diese Richtlinien gemeint.

2. Die Beschäftigung inländischer Arbeitnehmer im Ausland

2.1 Anwendungsbereiche der Entsenderegelungen

Die Vorschriften über die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung gelten nach § 3 Nr. 1 SGB IV grundsätzlich nur für Personen, die im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches eine Beschäftigung tatsächlich ausüben (Beschäftigungsstaatprinzip).

Als Ausnahmen von diesem Prinzip ordnet § 4 Abs. 1 SGB IV die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht auch für Personen an, die im Rahmen eines in Deutschland (dem Entsendestaat) bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Land außerhalb Deutschlands (dem Beschäftigungsstaat) entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist (Entsendung im Sinne der Ausstrahlung). Für den umgekehrten Fall schließt § 5 Abs. 1 SGB IV die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht für Personen aus, die im Rahmen eines außerhalb Deutschlands bestehenden Beschäftigungsverhältnisses nach Deutschland entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist (Entsendung im Sinne der Einstrahlung).

Die für die Ausstrahlung und Einstrahlung jeweils verlangten Voraussetzungen (Entsendung im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses, zeitliche Begrenzung der Entsendung im Voraus) sind nach den gleichen Kriterien zu beurteilen. Im Rahmen dieser Beurteilung haben andere Kriterien, wie zum Beispiel die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers, der Sitz des Arbeitgebers, der Wohnort des Arbeitnehmers oder das Recht des Staates, dem der Arbeitsvertrag unterliegt, keine Bedeutung.

Die Vorschriften über die Ausstrahlung und Einstrahlung sind einheitlich für die Kranken-, Pflege-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung anzuwenden. Mittelbare Auswirkungen entfalten sie auch auf die Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz und die Insolvenzgeldumlage. Abweichende Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts sind vorrangig zu beachten (§ 6 SGB IV).

Für Arbeitnehmer, die gewöhnlich in Deutschland und daneben auch in einem anderen Staat arbeiten (entweder für den gleichen Arbeitgeber oder für unterschiedliche Arbeitgeber), ohne dass über- oder zwischenstaatliches Recht anzuwenden ist, gelten aufgrund des Beschäftigungsstaatprinzips (§ 3 Nr. 1 SGB IV) die Vorschriften über die Versicherungspflicht nur hinsichtlich der in Deutschland ausgeübten Beschäftigung. Hinsichtlich der Beschäftigung im anderen Staat gelten die Regelungen dieses Staates über soziale

Sicherheit; ein dem europäischen Gemeinschaftsrecht vergleichbarer Grundsatz, wonach ein Arbeitnehmer dem System der sozialen Sicherheit nur eines Staates unterworfen ist, besteht in diesen Fällen nicht.

2.2 Vorrang anderer Regelungen und weiterer Anwendungsbereich der Entsenderegelungen

2.2.1 Über- und zwischenstaatliches Recht

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

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

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

zu beachten.

Bei Entsendungen in oder aus einem Staat, mit dem Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat, sind die Regelungen des jeweiligen Abkommens einschließlich etwaiger Protokolle bzw. Schlussprotokolle zum Abkommen vorrangig zu beachten.

Die §§ 4 und 5 SGB IV sind uneingeschränkt nur in solchen Fällen anzuwenden, in denen über- oder zwischenstaatliche Regelungen über das anzuwendende Versicherungsrecht (im Folgenden: Zuständigkeitsregelungen)

nicht greifen. Dies ist der Fall, wenn es entsprechende Zuständigkeitsregelungen nicht gibt oder aber der sachliche, persönliche oder gebietliche Geltungsbereich der jeweiligen Zuständigkeitsregelung eingeschränkt ist. Soweit ein Abkommen nicht greift, weil beispielsweise die Krankenversicherung nicht von dessen sachlichem Geltungsbereich erfasst wird, sind insoweit die §§ 4 und 5 SGB IV anzuwenden. Dies kann für den betroffenen Entsendefall unterschiedliche Ergebnisse in den einzelnen Versicherungszweigen zur Folge haben.

Beispiel (Arbeitnehmer E):

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

Für den Arbeitnehmer D kommt es ausschließlich auf § 4 SGB IV an, weil in Bezug auf Thailand weder über- noch zwischenstaatliches Recht gilt.

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

2.2.1.1 Sachlicher Geltungsbereich

Von den Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts werden alle Zweige der Sozialversicherung erfasst, von den Sozialversicherungsabkommen dagegen in der Regel nur einzelne Versicherungszweige.

Aus den nachfolgenden Übersichten sind die Staaten, mit denen Sozialversicherungsabkommen geschlossen wurden, und der jeweilige sachliche Geltungsbereich des Abkommens – differenziert nach Entsendungen aus Deutschland (Ausstrahlung) und nach Deutschland (Einstrahlung) – ersichtlich (Beispiel oben).

2.2.1.2 Persönlicher Geltungsbereich

a) Europäisches Gemeinschaftsrecht

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

- die Staatsangehörigen der EU-Mitgliedstaaten (Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Nieder-

lande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn und Zypern) – siehe Artikel 2 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 –,

- Staatenlose im Sinne des Abkommens über die Rechtsstellung der Staatenlosen sowie für Flüchtlinge im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention, die in einem EU-Mitgliedstaat wohnen – siehe Artikel 2 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 –,
- die Staatsangehörigen der EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen – siehe Beschluss Nr. 76/2011 des Gemeinsamen EWR-Ausschusses –,
- die Staatsangehörigen der Schweiz – siehe Artikel 1 Absatz 2 des Anhangs II Personenfreizügigkeitsabkommen –,
- Drittstaatsangehörige, die ihren rechtmäßigen Wohnsitz in einem EU-Mitgliedstaat haben und in der Europäischen Union von einem grenzüberschreitenden Sachverhalt betroffen sind – siehe Verordnung (EU) Nr. 1231/2010.

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

Bei Entsendungen aus Deutschland nach Dänemark und aus Dänemark nach Deutschland ist zu beachten, dass die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nicht für Drittstaatsangehörige gilt. Aufgrund des Vorläufigen Europäischen Abkommens über Soziale Sicherheit ist ausschließlich für türkische Staatsangehörige das deutsch-dänische Abkommen über Soziale Sicherheit anwendbar, das Regelungen zur Kranken-, Renten-, Unfall und Arbeitslosenversicherung enthält. Für andere Drittstaatsangehörige gelten die §§ 4 Abs. 1 und 5 Abs. 1 SGB IV.

Bei Entsendungen aus Deutschland in das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland (im Weiteren: Großbritannien) und aus Großbritannien nach Deutschland sind ab 01.01.2021 (Ende des in Artikel 126 des Austrittsabkommens festgelegten Übergangszeitraums: 31.12.2020) die Regelungen des Titels III des Austrittsabkommens (Artikel 30 ff.) zu beachten. Im Übrigen gilt in Bezug auf Großbritannien anstelle der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 für Drittstaatsangehörige. Diese schließt alle Zweige der sozialen Sicherheit ein.

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

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

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

b) Sozialversicherungsabkommen

Die Zuständigkeitsregelungen der Sozialversicherungsabkommen gelten in der Regel unabhängig von der Staatsangehörigkeit der betroffenen Person.

Beispiel: Arbeitnehmer B ist pakistanischer Staatsangehöriger. Er wird von seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber in die Türkei entsandt. Da die Zuständigkeitsregelungen des deutsch-türkischen Abkommens über Soziale Sicherheit ohne Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers gelten, ist diese Regelung gegenüber der Regelung in § 4 SGB IV vorrangig. Sofern der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Regelungen des Abkommens in der deutschen gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist, bleibt auch die Pflegeversicherung in Deutschland bestehen. Daneben besteht auch Versicherungspflicht in der Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung.

Die Abkommen mit Marokko und Tunesien gelten hinsichtlich der Zuständigkeitsregelungen nur für deutsche und marokkanische bzw. deutsche und tunesische Staatsangehörige sowie für Flüchtlinge und Staatenlose.

2.2.1.3 Gebietlicher Geltungsbereich

a) Europäisches Gemeinschaftsrecht

Die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts gelten bei Entsendungen von Deutschland in einen anderen EU-Staat, einen EWR-Staat, und die Schweiz und Großbritannien bzw. aus einem dieser Staaten nach Deutschland, soweit der Beschäftigungsstandort vom gebietlichen Geltungsbe-

reich des Gemeinschaftsrechts erfasst wird. Dabei sind folgende Besonderheiten hinsichtlich einzelner Staaten zu beachten:

Dänemark

Hoheitsgebiet des Königreichs Dänemark ohne die Färöer-Inseln und Grönland

Finnland

Hoheitsgebiet der Republik Finnland einschließlich der Åland-Inseln

Frankreich

Hoheitsgebiet der Republik Frankreich in Europa, Korsika sowie die überseeischen Departements Französisch-Guyana, Guadeloupe, Martinique, Mayotte, Réunion, Saint Barthélemy, Saint Martin; ohne die überseeischen Territorien (französische Gebiete in Australien und der Antarktis, Französisch-Polynesien, Neukaledonien, St. Pierre et Miquelon, Wallis et Futuna); nicht erfasst werden das Fürstentum Monaco und Andorra

Italien

Hoheitsgebiet der Republik Italien; nicht erfasst werden: Vatikanstaat und San Marino

Malta

Hoheitsgebiet der Republik Malta einschließlich der Insel Gozo

Niederlande

Hoheitsgebiet des Königreichs der Niederlande; nicht erfasst werden die Niederländischen Antillen (Curaçao, Bonaire, Saba, Sint Eustatius und der südliche Teil der Insel St. Maarten) sowie Aruba

Norwegen

Hoheitsgebiet des Königreichs Norwegen; nicht erfasst wird das Gebiet Svalbard (Spitzbergen und Bäreninsel)

Portugal

Hoheitsgebiet der portugiesischen Republik einschließlich Azoren (Corvo, Flores, Faial, Pico, S. Jorge, Terceira, Graciosa, S. Miguel, Formigas, Santa Maria) und Madeira (einschließlich Desertas, Selvagens, Porto Santo)

Spanien

Hoheitsgebiet des Königreichs Spanien einschließlich Balearen (Cabrera, Ibiza, Formentera, Mallorca und Menorca), Kanarische Inseln (Fuerteventura, Gran Canaria, El Hierro, La Gomera, La Palma, Lanzarote und Teneriffa) sowie die nordafrikanischen Provinzen Ceuta und Melilla; nicht erfasst werden das Protektorat Tétuan und Andorra.

Zypern

Hoheitsgebiet der Republik Zypern, also des südlichen Teils der Insel (außer Akrotiri und Dekelia – Hoheitsgebiet Großbritanniens)

b) Sozialversicherungsabkommen

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

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

Das Abkommen mit China gilt nicht für die Sonderverwaltungsgesiedte Hongkong und Macao.

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

Das deutsch-israelische Abkommen über Soziale Sicherheit gilt nicht für den Gaza-Streifen, die Golan-Höhen, die West Bank sowie Ost-Jerusalem.

2.2.2 Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz, Insolvenzgeldumlage

Die Regelungen zur Ausstrahlung und zur Einstrahlung entfalten mittelbare Rechtswirkung hinsichtlich der Einbeziehung der Arbeitsentgelte der entsandten Arbeitnehmer bei der Bemessung der Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) sowie der Insolvenzgeldumlage.

Die Frage der Einbeziehung einzelner im Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer bzw. ihrer Arbeitsentgelte in die Umlagepflicht nach dem AAG ist unter Berücksichtigung des mit dem AAG verfolgten Regelungszwecks eigenständig auszulegen. Dabei ist einerseits zu berücksichtigen, dass der Begriff des Arbeitnehmers im Verfahren zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit (U1-Verfahren) nicht nach sozialversicherungsrechtlichen, sondern nach arbeitsrechtlichen Kriterien abgegrenzt wird. Das schließt andererseits jedoch nicht aus, dass die für ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis geltenden Kriterien, insbesondere im Falle der Entsendung, bei Anwendung des AAG entsprechend angelegt werden können. Im Verfahren zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterchaft (U2-Verfahren) ist seit dem 01.01.2018 ohnehin der Arbeitnehmerbegriff im Sinne der Sozialversicherung maßgeblich.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer wird von seinem Arbeitgeber in Japan (Muttergesellschaft) im Voraus befristet für 2 Jahre zu einer Tochtergesellschaft nach Deutschland entsandt. Der Arbeitnehmer ist weiterhin in den Betrieb der Muttergesellschaft eingegliedert; der Anspruch auf Arbeitsentgelt richtet sich gegen die Muttergesellschaft.

Das Vorliegen der Voraussetzungen einer Entsendung ist hinsichtlich der einzelnen Versicherungszweige differenziert zu beurteilen. Für die Renten- und Arbeitslosenversicherung ist das deutsch-japanische Abkommen über soziale Sicherheit zugrunde zu legen. Für die nicht vom sachlichen Geltungsbereich des deutsch-japanischen Abkommens erfassten Versicherungszweige (Kranken- und Pflegeversicherung sowie Unfallversicherung) gelten die Regelungen über die Entsendung im Sinne der Einstrahlung (§ 5 Abs. 1 SGB IV). Danach unterliegt der Arbeitnehmer nicht den Vorschriften über die Versicherungspflicht als Arbeitnehmer in Deutschland, da er im Rahmen eines außerhalb Deutschlands bestehenden Beschäftigungsverhältnisses für eine im Voraus begrenzte Zeit nach Deutschland entsandt wird. Umlagen nach dem AAG sowie die Insolvenzgeldumlage sind nicht zu entrichten.

Der Arbeitnehmer- und Beschäftigungsbegriff im Kontext der Regelungen zur Insolvenzgeldumlage (§ 358 Abs. 2 Satz 2 SGB III) deckt sich mit dem Begriff des Arbeitnehmers bzw. der Beschäftigung in der Sozialversicherung. Mithin kann für die Bemessung der Insolvenzgeldumlage auf die Arbeitsentgelte der beschäftigten Arbeitnehmer zurückgegriffen werden, für die im Falle einer Entsendung nach Maßgabe des § 4 Abs. 1 SGB IV die deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung/Arbeitslosenversicherung gelten.

Sind nach § 5 Abs. 1 SGB IV die deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung/Arbeitslosenversicherung nicht anwendbar, fließen die Arbeitsentgelte dieser Arbeitnehmer nicht in die Berechnung der Insolvenzgeldumlage ein.

Die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit gelten auch für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie die Geldleistungen bei Mutterschaft (siehe Artikel 11 Abs. 2 in Verb. mit Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004). Dementsprechend gilt im Anwendungsbereich der Regelungen des Gemeinschaftsrechts der Grundsatz, dass sich die Umlagepflicht des Arbeitgebers hinsichtlich der Teilnahme am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen nach dem AAG (U1- und U2-Verfahren) grundsätzlich auf die Arbeitsentgelte der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer bezieht, für die die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten.