BDAE

Mit Sicherheit ins Ausland!

# Arbeitslosenversicherung bei Entsendungen ins Ausland: **Gesetzlich oder privat?**

## Einleitung

Personalverantwortliche, die sich um die Organisation von Entsendungen ins Ausland kümmern, stehen in der Regel nicht nur unter Zeit- und Kostendruck, sondern haben auch die Aufgabe, Haftungsrisiken für das Unternehmen zu vermeiden oder zumindest zu minimieren. Gleichzeitig haben Sie den arbeitgeberseitigen Auftrag, die zu entsendenden Mitarbeiter vor dem Hintergrund ihrer Fürsorge- und Aufklärungspflichten nicht schlechter zu stellen als bei einer gleichwertigen Beschäftigung im Inland.[1] Mit einer besonders großen Herausforderung sehen sich Personaler konfrontiert, sobald bei einer Mitarbeiterentsendung ins Ausland die Voraussetzung der Ausstrahlung der deutschen Sozialversicherung (SV) nicht erfüllt ist und Arbeitnehmer somit nicht im deutschen Sozialsystem verbleiben können.

Um Nachteile des berufsbedingten Auslandseinsatzes auszugleichen, hat die Bundesrepublik Deutschland mit einigen Staaten Sozialversicherungsabkommen (SVA) abgeschlossen, die auch die Arbeitslosenversicherung (ALV) erfassen. In Bezug auf die Versicherungsleistungen der einzelnen SVA-Länder ist jedoch Vorsicht geboten: Fallen diese Leistungen bei Arbeitslosigkeit geringer aus als es in Deutschland der Fall gewesen wäre, muss die entstandene Versorgungslücke geschlossen werden. Besonders kompliziert wird es, wenn der Mitarbeitereinsatz in einem Land stattfinden soll, mit dem Deutschland kein Sozialversicherungsabkommen hat. Auch hier bietet der deutsche Gesetzgeber eine Lösung: Das Arbeitslosenrisiko von Mitarbeitern, die aufgrund der Auslandstätigkeit nicht in der Absicherung der deutschen Arbeitslosenversicherung verbleiben können, soll durch das Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag nach § 28 Drittes Sozialgesetzbuch (SGB III) abgefedert werden.

Dieses Dossier erläutert anhand des Beispiels des fiktiven Mitarbeiters Markus Schreiber, welche Möglichkeiten der Absicherung Firmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung von Mitarbeitern im Ausland haben. So stellt es die Absicherung des Versicherungspflichtverhältnisses auf Antrag der Bundesagentur für Arbeit (BfA) vor und vergleicht im Ergebnis die gesetzliche mit der privaten Lösung der BDAE Gruppe beziehungsweise mit deren Produkt Expat Job.

Unser Beispiel: Markus Schreiber ist verheiratet (Steuerklasse III) und hat keine Kinder. Er wird zum 1. Januar 2015 in die USA entsendet. Er verdient 6.350 Euro brutto im Monat und liegt somit über der Beitragsbemessungsgrenze von 6.050 Euro im Jahr 2015 sowie 6.200 Euro im Jahr 2016 (für die alten Bundesländer).

## Die Situation in Deutschland:
## Das Arbeitslosengeld I

Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung, den ein Arbeitnehmer von seinem Bruttolohn entrichten muss, beträgt derzeit (2017) 3 Prozent bis zur Beitragsbemessungsgrenze (BBG). Dabei wird also das individuelle Gehalt der versicherten Person berücksichtigt bis zur BBG. Ein Punkt, der wichtig ist für den späteren Vergleich.

Für 2015 lag der Beitrag somit bei 181,50 Euro pro Monat, 2016 betrug dieser 186 Euro – wobei sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beiträge zu der Versicherung in gleichem Verhältnis teilen.

1. Hergeleitet aus §§617, 618 BGB.

Einen Anspruch auf das Arbeitslosengeld erhält eine Person, wenn sie nachweislich ohne Arbeit ist, sich der Arbeitssuche durch die Agentur für Arbeit zur Verfügung stellt und die Leistungsbedingungen der Anwartschaftszeit erfüllt.[2] Anwartschaft bedeutet in diesem Fall, dass eine Person dann einen Leistungsanspruch besitzt, wenn sie in den letzten 24 Monaten mindestens 12 Monate in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt hat. Markus Schreiber erfüllte in unserem Beispiel diese Bedingung, da er vor seiner Entsendung in die USA schon mehrere Jahre für seinen Arbeitgeber in Deutschland tätig war und lückenlos Beiträge in die Arbeitslosenversicherung entrichtet hat.

Die Leistungsdauer richtet sich nach den Versicherungszeiten und ist gestaffelt. In den letzten fünf Jahren hat Herr Schreiber über 24 Monate in das Arbeitslosengeld (ALG) I eingezahlt. Da er noch unter 50 Jahre alt ist, hat er einen maximalen Anspruch von 12 Monaten ALG I (siehe Anhang A). [3]

Das Arbeitslosengeld für 2015 betrug 2.199,30 Euro, das für 2016 lag bei 2.267,40 Euro. Zusätzlich zum Arbeitslosengeld werden die Beiträge zur Sozialversicherung (Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung) gezahlt. Dies ist die Leistungsgrundlage, an der sich jeweils das Sozialversicherungssystem des Gastlandes messen muss.

## Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag in der Arbeitslosenversicherung – §28a SGB III

Seit dem 1. Februar 2006 ist es bestimmten Personengruppen (z.B. Selbstständigen) möglich, sich freiwillig bei der BfA in der Arbeitslosenversicherung zu versichern. Geregelt war dies bis Ende 2010 in § 28a des dritten Sozialgesetzbuches (SGB III). Seit Januar 2011 besteht die Möglichkeit einer Versicherungspflicht auf Antrag, unter die auch Personen fallen, die außerhalb der Europäischen Union (EU), des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) oder der Schweiz einer Beschäftigung als Arbeitnehmer nachgehen.

### Voraussetzungen zum Abschluss

Arbeitnehmer im Ausland, die nicht in der deutschen SV verbleiben können, haben die Möglichkeit, die Arbeitslosenversicherung auf Antragpflichtverhältnis abzuschließen. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer der Antragsteller, nicht dessen Arbeitgeber.

Vorausgesetzt wird, dass in den vorangegangenen 24 Monaten „die antragstellende Person mindestens 12 Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden" hat. Das heißt, dass sie in den letzten 24 Monaten auf mindestens 12 Monate nachweisbare Beiträge für das ALG I kommt. Der Antrag muss spätestens drei Monate nach Beginn der Tätigkeit im Ausland gestellt werden. Anträge, welche die BfA später erhält, werden nicht berücksichtigt.

### Beitragsermittlung

Der Beitrag des Antragspflichtverhältnisses richtet sich nicht nach dem individuellen Gehalt der zu versichernden Person, sondern nach einer Bezugsgröße (Durchschnittsgehalt) für die Region West.[4] Es handelt sich also um eine Pauschale. Der Durchschnittswert für diese lag für 2015 bei 2.835 Euro, der Beitrag somit bei pauschal 85,05 Euro im Monat. Dieser Beitrag stieg 2016 auf 87,15 Euro bei einer zugrunde liegenden Bezugsgröße von 2.905 Euro und muss grundsätzlich vom Antragsteller bezahlt werden. Eine Teilung des Beitrags zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist nicht vorgesehen, kann aber intern vereinbart werden.

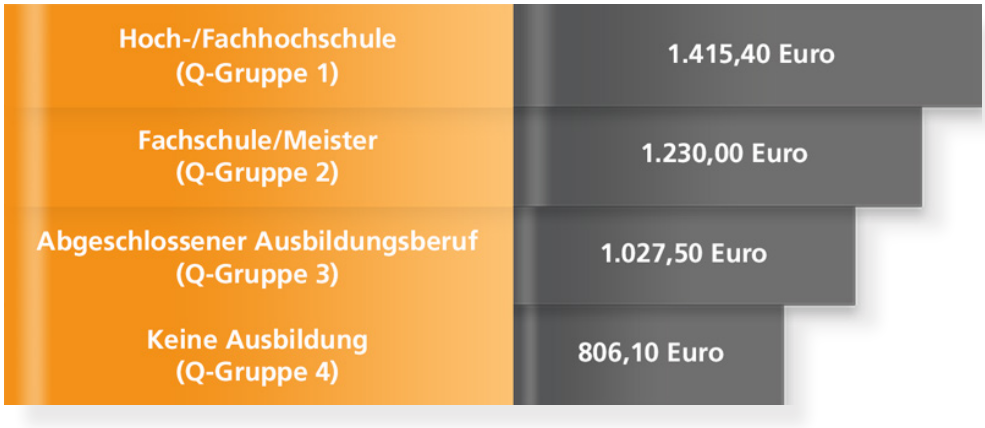
2. BfA, Merkblatt für Arbeitslose 2015, S. 32f.
3. BfA, Merkblatt für Arbeitslose 2015, S. 35ff.
4. Antwort von BfA auf eigene Anfrage. Gemeint sind die alten Bundesländer.

## Leistungshöhe und Leistungsbezug

Der Beitrag orientiert sich nicht an dem individuellen Gehalt des Mitarbeiters und beträgt gerade einmal etwas mehr als die Hälfte des üblichen Beitrages im ALG I. Folglich sind die Leistungen nicht mit denen im ALG I vergleichbar und oftmals deutlich niedriger.

Vielmehr richten sich die Leistungen nach der Qualifikationsstufe des Arbeitnehmers (siehe Tabelle 1). Markus Schreiber (mit Steuerklasse III, ohne Kind) befindet sich in der Q-Gruppe 1, da er einen Hochschulabschluss (Diplom) besitzt. Nach einer Einzahlungsperiode von mindestens 12 Monaten in das Antragspflichtverhältnis ist die Anwartschaftszeit (Beiträge der letzten 24 Monate) erfüllt. Bei den Versicherungszeiten werden auch die Zeiten im ALG I berücksichtigt. Hier schaut man also wieder auf die Beiträge des Pflichtverhältnisses auf Antrag sowie des ALG I der letzten fünf Jahre.[5] Da Herr Schreiber jünger als 50 Jahr alt ist, hat er einen Anspruch auf 12 Monate Arbeitslosengeld in Höhe der für seine Qualifikationsstufe vorgesehenen 1.415,40 Euro. Bei einem niedrigeren Qualifikationsabschluss sinkt das Arbeitslosengeld auf bis zu 806,10 Euro im Monat.

Tabelle 1: Leistung von Arbeitslosengeld im Antragpflichtverhältnis




*Quelle BfA*

Erwähnenswert ist hierbei die Aussage aus dem Hinweispapier der BfA:

> *„Bitte beachten Sie, dass das hier berechnete Arbeitslosengeld lediglich ein **Orientierungswert** für Sie sein kann. **Das Ergebnis ist daher rechtlich nicht binden.**“*
>
> (BfA, Hinweispapier Antragpflichtverhältnis, 2015, S.5.)

Markus Schreiber könnte also auch ein geringeres Arbeitslosengeld drohen.

## Praktische Relevanz und Konsequenz

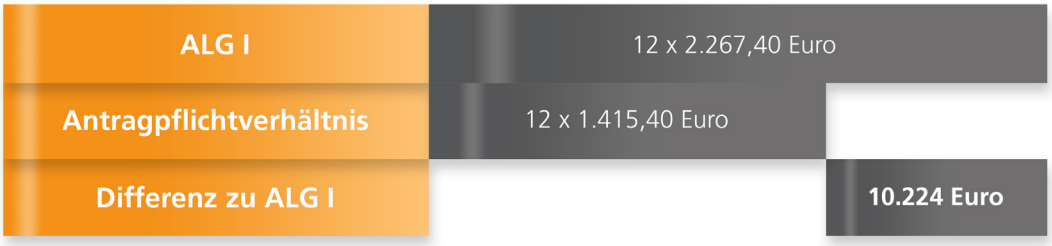
Für Herrn Schreiber, der für sein Unternehmen in die USA gegangen ist, bedeutet dies bei einer Arbeitslosigkeit, dass er bis zum 12. Monat seines Arbeitsaufenthalts in den USA, also dem 31.12.2015, noch ein Anrecht auf ALG I in Deutschland bessessen hatte. Denn rechnet man von dem Zeitpunkt zurück, kommt er auf die 12 Monate Anwartschaftszeit, die er in die deutsche Arbeitslosenversicherung eingezahlt hat. 2015 stand ihm so ein Arbeitslosengeld von 2.199,30 Euro zu und dies für 12 Monate, da er innerhalb der letzten fünf Jahre bereits 24 Monate in das ALG eingezahlt hatte.[6] Auf Anfrage bei der BfA bestätigte diese, dass er ab dem 13. Monat keinen Anspruch mehr im ALG I hatte. An dessen Stelle trat dann das Antragpflichtverhältnis, mit dem der Arbeitslosenschutz in den ersten 12 Monaten in den USA fortgesetzt wurde.



5. BfA, Hinweise Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag 2015, S. 5
6. BfA, Merkblatt für Arbeitslose 2015, S. 35.

Wäre Markus Schreiber also in der Zeit nach dem 31.12.2015 arbeitslos geworden, hätte er nur noch ein Arbeitslosengeld von 1.415,40 Euro erhalten. Bei einer Arbeitslosigkeit ab dem 1. Januar 2016 hätten ihm zwölf Monate Arbeitslosengeld zugestanden. Die monatliche Differenz zu seiner Absicherung im ALG I 2016 in Höhe von 2.267,40 Euro hätte dann aufs Jahr gerechnet 10.224 Euro Euro (siehe Tabelle 2) und monatlich 852 Euro betragen.

Tabelle 2: Leistungsvergleich ALG I und Antragpflichtverhältnis




*Quelle BfA*

Zwar hat ein Arbeitsloser in Deutschland im Anschluss noch Anrecht auf Arbeitslosengeld II (auch Hartz IV genannt), wodurch die Rechnung variieren könnte. Nichtsdestotrotz müssen diese beiden Versorgungssysteme miteinander verglichen und die Konsequenz dargestellt werden, die das Verlassen der deutschen Arbeitslosenversicherung mit sich bringt. Entscheidend ist die Absicherunsglücke im Sozialversicherungssystem des Gastlandes – welche Unternehmen vor dem Hintergrund der Fürsorgepflicht jedoch unbedingt vermeiden sollten. Im Folgenden betrachten wir eine private Lösung für die Versorgungslücke und stellen einen Vergleich an.

## Private Arbeitslosenversicherung EXPAT JOB

Das Produkt EXPAT JOB ist die private Arbeitslosenversicherung der BDAE GRUPPE und kann von Arbeitgebern für ihre Arbeitnehmer im Ausland abgeschlossen werden. Im Allgemeinen richtet es sich nach den Vorgaben des ALG I.

### Voraussetzung zum Abschluss

Grundvoraussetzung ist, dass der Arbeitgeber zumindest zu 25 Prozent in einem Beteiligungsverhältnis zu einer deutschen Gesellschaft steht. Erfüllt er diese Anforderung, kann er all jene angestellten Mitarbeiter gegen die Erwerbslosigkeit im EXPAT JOB versichern, die außerhalb ihres Heimatlandes in Vollzeit beschäftigt sind. Zudem ist dieses Produkt ausschließlich auf die Bedürfnisse von Mitarbeitern zugeschnitten, die zuvor in der deutschen ALV versichert gewesen sind.

### Beitragsermittlung: Versicherungssumme, Arbeitslosengeld & Nebenleistungen

Das Versicherungsprodukt richtet sich nach dem individuellen Gehalt des Mitarbeiters. Durch eine Beratungsanalyse wird eine Versicherungssumme gewählt, die zurzeit bis zu 3.300 Euro betragen kann. Der Beitrag beläuft sich dann auf sieben Prozent der Versicherungssumme – da der Mitarbeiter über der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) verdient, verheiratet, ohne Kinder und in der Steuerklasse III ist, wird die Versicherungssumme von 3.100 Euro empfohlen. Der Beitrag liegt somit bei 217 Euro. Die in Deutschland anfallende Versicherungssteuer in Höhe von 19 Prozent ergibt somit eine Endsumme von 258,23 Euro im Monat. Die Versicherungssumme ist am Ende der Topf, aus dem das Arbeitslosengeld sowie die Nebenleistungen finanziert werden. Letztere setzen sich aus den Beiträgen zur Kranken-, Pflege- sowie Rentenversicherung zusammen.

## Leistungsberechtigung

Eine versicherungsberechtigte Person wie z.B. Markus Schreiber hat Anspruch auf Leistungen in der privaten Arbeitslosenversicherung der BDAE Gruppe, sofern innerhalb von 12 Monaten vor Eintritt der Arbeitslosigkeit lückenlos Monatsraten zum EXPAT JOB oder Beiträge zur deutschen gesetzlichen Arbeitslosenversicherung für sie bezahlt wurden. Die Beiträge in die deutsche ALV vor der Entsendung werden demnach angerechnet. So kann die Leistungsberechtigung schon ab dem ersten Monat bestehen.

Zudem leistet der EXPAT JOB nach der Rückkehr nach Deutschland und lückenloser Einzahlung in die deutsche ALV beitragsfrei weitere 24 Monate, damit die Zeit des Wiederaufbaus von Leistungsansprüchen gegenüber dem ALG I abgesichert ist.

## Leistungshöhe und Leistungsdauer

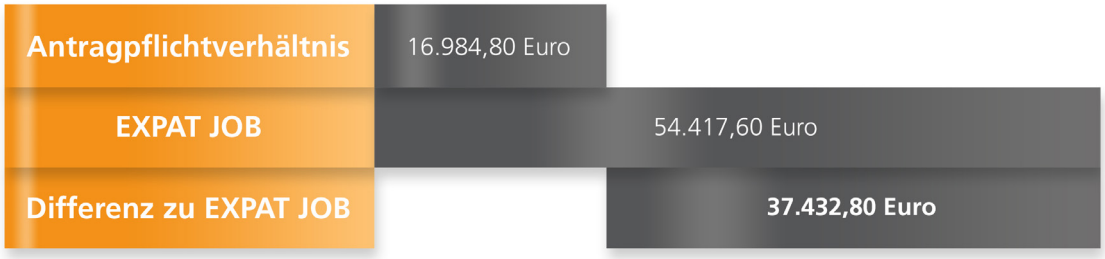
Die Leistungshöhe orientiert sich am ALG I, das heißt im Versicherungsfall erhält Markus Schreiber 2.267,40 Euro im Monat Arbeitslosengeld, zudem werden seine Beiträge zu den Nebenleistungen (also Kranken-, Pflege und Rentenversicherung) bedient.

Die Leistungsdauer beträgt nach Feststellung des Leistungsanspruchs 24 Monate (Vergleich mit ALG I und Antragpflichtverhältnis).

## Vergleich im Leistungsfall zum Antragpflichtverhältnis

Im Vergleich zum Antragpflichtverhältnis kommt man auf die gleiche Monatsdifferenz von 852 Euro (siehe Abbildung 1, 2). Vergleicht man die unterschiedlichen Auszahlungszeiträume von 24 beziehungsweise 12 Monaten (Antragspflichtverhältnis) kommt man zu folgendem Ergebnis:

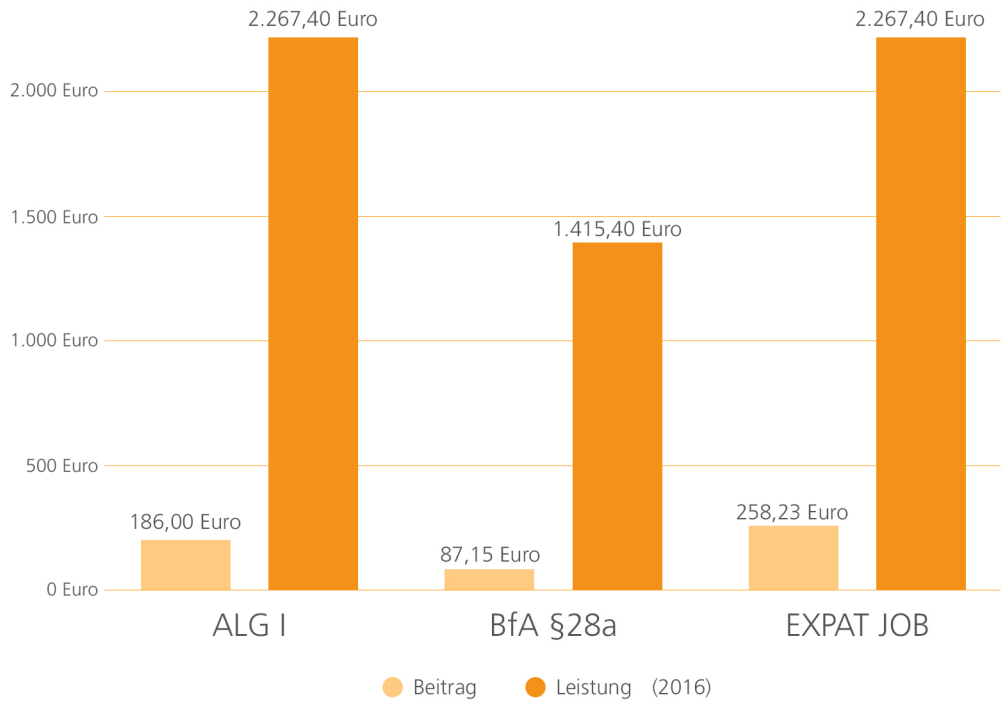
Tabelle 3: Leistungsvergleich Antragpflichtverhältnis und EXPAT JOB



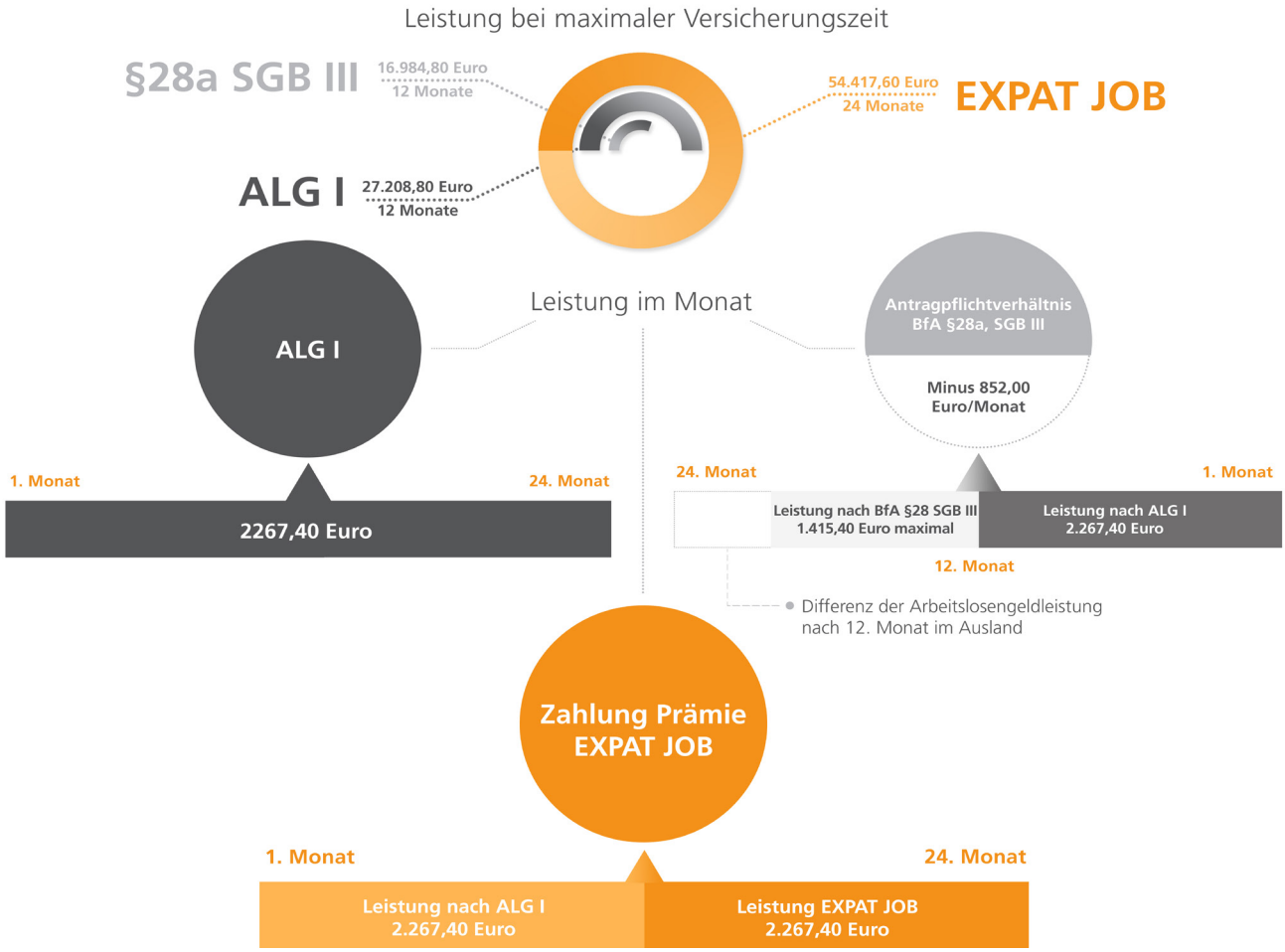

*Quelle BfA, BDAE*

Die Differenz der Absicherung der beiden Produkte ist erkennbar groß. Ist Herr Schreiber über den EXPAT JOB versichert, bekommt er wesentlich mehr Arbeitslosengeld als dies über das Antragpflichtverhältnis der Fall wäre. Auch bei älteren Personengruppen kann das private Produkt durch das vom Lohn abhängige Arbeitslosengeld eine Deckung der ALG I Ansprüche gewährleisten.

## Abbildung 1: Vergleich Beiträge/Prämie und Leistung




## Abbildung 2: Vergleich Antragpflichtverhältnis und EXPAT JOB




Quelle: Eigene Darstellung nach BfA, BDAE.

## Fazit und Kommentar

Das Antragpflichtverhältnis der BfA bietet eine günstige Möglichkeit für Unternehmen, Mitarbeitern einen Ersatz für den Wegfall der Arbeitslosenversicherung bei Auslandsentsendungen anzubieten. Die Schwächen des umgesetzten Systems wurden an dem fiktiven Mitarbeiter Markus Schreiber verdeutlicht.

Dies heißt für die Praxis, dass sich Unternehmen mit der Frage auseinandersetzen müssen, wie sie ihre Auslandsentsandten adäquat absichern. Mitarbeiter dürfen auch im Rahmen der Arbeitslosenversicherung nicht schlechter gestellt werden als bei ihrer Absicherung im Inland. Der Arbeitgeber hat seinem Arbeitnehmer gegenüber zumindest eine Aufklärungspflicht. Die Unwissenheit über eventuelle Leistungseinbußen schützt hierbei nicht vor haftungsrechtlichen Folgen.

Nicht zuletzt sind auch Arbeitnehmer immer besser über ihre Entsendungen und deren Konsequenzen informiert. Hierbei kann das Vernachlässigen der Aufklärung oder Schließung eventueller Versorgungslücken schnell zu voreiligen Handlungen und gar Abbrüchen der Auslandsentsendung führen. Vor allem letzteres Szenario ist bei einem Personaltransfer ins Ausland immer noch das größte Desaster. Die Personalabteilungen sind daher angehalten, diesen Problemen durch gezielte Vorbereitung entgegenzuwirken, um getätigte Investitionen in Projekte im Ausland nicht zu gefährden.

Wir empfehlen, auch bei den möglichen Alternativen für die Arbeitslosenversicherung darauf zu achten, dass diese eine lohnabhängige Versorgung ermöglichen und dem ALG I möglichst ähnlich sind. Dabei sollten die Bedürfnisse des Arbeitnehmers berücksichtigt und Haftungslücken für das Unternehmen ausgeschlossen werden.

**DER AUTOR:**

**Claus-Helge Groß**

+49-40-30 68 74-70

+49-40-30 68 74-91

chgross@bdae.com

Claus-Helge ist Firmenkunden-Berater für soziale Absicherung im Ausland und Ihr Ansprechpartner zum Thema soziale Absicherung bei Dienstreisen und Entsendungen ins Ausland sowie für den EXPAT JOB.

Für Fragen zum Thema und eine Angebotserstellung steht er gerne zur Verfügung.

## Tabellarischer Vergleich zwischen ALG I, Antragpflichtverhältnis und EXPAT JOB

# Arbeitslosenversicherung bei Entsendung

**Annahme: 30 Jahre alter AN, verheiratet, Steuerklasse III ohne Kinder verdient 6.300 EUR brutto**

Nach Prüfung der Auslandstätigkeit ergibt sich keine Entsendung – kein Verbleib in der deutschen SV möglich! Zwei Alternativen!

| | ALG I | ALV §28a SGBIII | EXPAT JOB |
|---|---|---|---|
| **Voraussetzung** | SV-pflichtig angestellt in DE | Letzte 24 Monate, 12 Monate pflichtversichert ALG I | Keine Einzahlungen mehr in deutsche ALV. Beschäftigt für einen Arbeitgeber aus Deutschland. |
| **Beitrag** | Gesetzlich 3% (0,5 AN, 0,5 AG) bis BBG 6.200 Euro = 186,00 Euro | **Fix = 87,15 Euro/Monat Auslandsbeschäftigung** | **Flexibel nach empfohlener Versicherungssumme von 3.100 Euro** = 258,23 Euro (inkl. 19% Versicherungssteuer) |
| **Leistung** | 2.267,40 Euro/Monat | Hoch-/Fachhochschule (Q-Gruppe 1): 1.415,40 Euro<br>Fachschule/Meister (Q-Gruppe 2): 1.230,00 Euro<br>Abgeschlossener Ausbildungsberuf (Q-Gruppe 3): 1.027,50 Euro<br>Keine Ausbildung (Q-Gruppe 4): 806,10 Euro | 2.267,40 Euro/Monat |
| **Zusatz/ Nebenleistung** | SV-Beiträge inklusive | SV-Beiträge inklusive | Übernahme KV, PV, RV (auch privat) |
| **Leistungsbezug** | ab 55 Jahre Zusatzregeln<br>12 / 6<br>16 / 8<br>20 / 10<br>24 / 12<br>● Einzahlung/Monat ● Leistungsdauer/Monat | | Maximal **24 Monate**, nicht gestaffelt<br>12 Monate vorher in ALV DE: Sofort leistungsberechtigt, anrechenbar<br>Nicht in ALV DE: Nach 12 Monaten Wartezeit |
| **Rückkehr nach DE** | | Aufbau von Leistung unter ALG I. | Nach 12 Monatsprämien und lückenloser Eintritt in SV DE<br>12 Monate beitragsfreie Leistung! |

Quelle: Eigene Darstellung nach BfA, BDAE.

## BDAE GRUPPE

Die in Hamburg ansässige BDAE GRUPPE hat ihren Ursprung im Jahr 1995 mit der Gründung des Bund der Auslands-Erwerbstätigen (BDAE) e.V. und wurde mit dem Ziel geschaffen, Unternehmen und deren Mitarbeiter sowie Privatpersonen beim Planen und Umsetzen ihres langfristigen Auslandsaufenthalts zu unterstützen.

Die BDAE GRUPPE vereint mehrere Gesellschaften unter einem Dach. Dazu gehört unter anderem eine Beratungsgesellschaft, die international agierende Unternehmen bei der Planung und Durchführung von Mitarbeiterentsendungen ins Ausland unter Berücksichtigung rechtlicher Gesichtspunkte berät.

BDAE Consult GmbH

Kühnehöfe 3

22761 Hamburg

www.bdae.com

Omer Dotou

Fon: +49-40-30 68 74-45

E-Mail: odotou@bdae.com

Claus-Helge Groß

Fon: +49-40-30 68 74-70

E-Mail: chgross@bdae.com