



Building a better
working world

Corona-Pandemie und entsandte Arbeitnehmer

Kurzarbeitergeld und Home Office auch für ins Ausland
entsandte Arbeitnehmer?

April 2020

EY Law.

Umfassende Reisebeschränkungen, geschlossene Firmenniederlassungen, eingeschränkte Geschäftstätigkeiten, vor allem auch im Ausland. Die weltweite Wirtschaft ist nach wie vor stark vom Coronavirus betroffen. Unternehmen bekommen die Auswirkungen des Coronavirus deutlich zu spüren. Als Arbeitgeber haben Sie ihren Arbeitnehmern gegenüber aber auch Fürsorgepflichten und müssen die Lage daher weiterhin kritisch beobachten und im Zweifel aktiv werden, wenn Arbeitnehmer geschützt werden müssen. Dies gilt insbesondere und auch gegenüber ins Ausland entsandten Arbeitnehmern.

Lesen Sie im Folgenden, was Sie bei Ihren entsandten Arbeitnehmern beachten müssen.

- **Kann für einen von Deutschland ins Ausland entsandten Arbeitnehmer - sog. Outbound-Fälle - Kurzarbeitergeld beantragt werden?**

Grundsätzlich kann auch für einen ins EU- Ausland (inkl. EWR-Staaten und Schweiz) entsandten Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld beantragt werden, soweit der Arbeitnehmer während seiner Entsendung weiterhin einen unbefristeten deutschen Arbeitsvertrag hat und eine A1-Bescheinigung vorliegt. Nur bei Vorliegen einer A1-Bescheinigung besteht weiterhin eine Pflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung in Deutschland, die zum Bezug von Kurzarbeitergeld relevant ist.

Für Entsendungen außerhalb der EU-Staaten (inkl. EWR-Staaten und Schweiz) kann Kurzarbeitergeld beansprucht werden, sofern die Voraussetzungen der Ausstrahlung gemäß § 4 SGB IV erfüllt sind.

- **Kann für einen vom Ausland nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer -sog. Inbound-Fälle - Kurzarbeitergeld beantragt werden?**

Grundsätzlich kann für Inbounds aus EU-Mitgliedsstaaten (inkl. EWR-Staaten und Schweiz) kein Kurzarbeitergeld beantragt werden, sofern eine A1-Bescheinigung aus dem Ausland vorliegt. Im Falle einer A1-Bescheinigung unterliegen diese weiterhin der Sozialversicherung in ihrem Heimatland, so dass keine Pflichtversicherung in der deutschen Arbeitslosenversicherung besteht. Zudem mangelt es im Regelfall an einer arbeitsvertraglichen Anbindung an die deutsche Gesellschaft.

Bei Vorliegen der Voraussetzungen der Einstrahlung nach § 5 SGB IV, d.h. der Mitarbeiter unterliegt nicht der deutschen Sozialversicherungspflicht, kann kein Kurzarbeitergeld in Deutschland bezogen werden. Selbst in Situationen, in denen die Einstrahlung nicht gegeben ist, d.h. der Mitarbeiter in Deutschland der Sozialversicherungspflicht (teilweise) unterliegt, kann in Abhängigkeit von der arbeitsvertraglichen Situation auch kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld bestehen.

- **Was gilt bei Mehrfachbeschäftigungen und bilateralen Abkommen:**

Für Fälle der Mehrfachbeschäftigung innerhalb der EU als auch bei Entsendungen in Staaten, mit denen ein bilaterales Abkommen über soziale Sicherheit besteht, sind die Umstände des Einzelfalls zu betrachten.

Was ist bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld für entsandte Arbeitnehmer zu beachten?

- Für Kurzarbeit ist eine rechtliche Grundlage notwendig, z.B. eine tarifvertragliche Regelung, Betriebsvereinbarung oder (soweit kein Betriebsrat besteht) eine einzelvertragliche Regelung. Bei der Beantragung des Kurzarbeitergeldes sollten außerdem die aktuelle Entsendung und der Arbeitsausfall im Ausland offengelegt werden.



- **Kann für einen entsandten Arbeitnehmer Home Office angeordnet werden, wenn dieser aufgrund von Betriebsschließungen / Ausgangsperren / etc. im Ausland nicht mehr arbeiten kann?**

Eine einseitige Anordnung des Arbeitgebers von Home Office ist nicht vom Direktionsrecht umfasst. Es bedarf einer vertraglichen Grundlage bzw. Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Wichtig ist, dass das Arbeiten im Home Office tatsächlich umsetzbar ist (Zugang zum Intranet des Unternehmens, geeignete Räumlichkeiten etc.). Dafür hat primär der Arbeitgeber Sorge zu tragen.

- **Welche Fürsorgepflichten treffen den Arbeitgeber gegenüber entsandten Arbeitnehmern?**

Der Arbeitgeber hat Fürsorgepflichten gegenüber seinen Arbeitnehmern, unabhängig davon, wo sie tatsächlich arbeiten. Auch im Home Office sind allgemeine Vorschriften (z.B. maximale tägliche Arbeitszeit, Verbot der Wochenend- und Feiertagsarbeit, Nachruhe etc.) einzuhalten. Unterscheiden sich die üblichen Schutzmaßnahmen im Ausland von den in Deutschland üblichen Schutzmaßnahmen, wird man davon ausgehen müssen, dass der Arbeitgeber die entsprechend im Ausland üblichen Schutzmittel und Schutzmaßnahmen bereitstellen muss.

- **Kann oder muss ein entsandter Arbeitnehmer wegen der Pandemie frühzeitig aus dem Ausland zurückgeholt werden?**

In der Regel finden sich im Entsendevertrag Regelungen dazu, in welchen Fällen eine vorzeitige Beendigung des Auslandseinsatzes möglich ist. Fälle höherer Gewalt, Unruhen aber auch Pandemien sind in aller Regel Rückkehrgründe. Zudem obliegt es dem Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht, auf eine vorzeitige Beendigung des Auslandseinsatzes hinzuwirken, beispielsweise, wenn die hygienischen Zustände im Ausland nicht haltbar sind oder der Arbeitnehmer einer akuten Ansteckungsgefahr ausgesetzt ist.

Wenn die Grundversorgung der Arbeitnehmer nicht mehr gewährleistet ist, ist der Arbeitgeber in aller Regel verpflichtet, die betreffenden Arbeitnehmer vorzeitig zurückzuholen.

- **Muss weiterhin das vereinbarte Entsendegehalt und eine vereinbarte Auslandszulage gezahlt werden, obwohl der Arbeitnehmer bereits nach Deutschland zurückgeholt wurde?**

In aller Regel wird die Auslandszulage für die tatsächliche Tätigkeit im Ausland bezahlt. Entscheidend sind natürlich hier die Regelungen im Entsendevertrag. Wird der entsandte Arbeitnehmer berechtigterweise vom Arbeitgeber aus dem Ausland zurückgeholt und der Entsendevertrag dadurch beendet, entfällt in der Regel auch die Auslandszulage.

Kontakt

**Bärbel Kuhlmann**

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Partner
Telefon +49 6196 996 11336
Mobil +49 160 939 11336
baerbel.kuhlmann@de.ey.com

**Sophia Haus**

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Senior Associate
Telefon +49 6196 996 11454
Mobil +49 160 939 11454
sophia.haus@de.ey.com

**Thomas Barth**

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Senior Associate
Telefon +49 6196 996 27799
Mobil +49 160 939 27799
thomas.barth@de.ey.com

**Martina S. Buhr**

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Senior Associate
Telefon +49 211 9352 28164
Mobil +49 160 939 28164
martina.buhr@de.ey.com

**Nancy Adam**

Associate Partner
People Advisory Services
International Social Security
Telefon +49 211 9352 28104
Mobil +49 160 939 28104
nancy.adam@de.ey.com

**Ireen Schulter**

Manager
International Social Security
Services
Telefon +49 211 9352 18900
Mobil +49 160 939 18900
ireen.schulter@de.ey.com

Unsere Newsletter - Wir halten Sie up to date Law-Newsletter und -Veranstaltungen

Wir veröffentlichen regelmäßig juristische Newsletter und organisieren Konferenzen und Veranstaltungen, um unsere Mandanten über Trends, aktuelle Entwicklungen und anstehende Ereignisse zu informieren. Neben unseren Fachseminaren laden wir unsere Mandanten auch zu ausgewählten kulturellen Veranstaltungen ein.

Kontakt:

baerbel.kuhlmann@de.ey.com

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

Die globale EY-Organisation im Überblick

Die globale EY-Organisation ist einer der Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung und Managementberatung. Mit unserer Erfahrung, unserem Wissen und unseren Leistungen stärken wir weltweit das Vertrauen in die Wirtschaft und die Finanzmärkte. Dafür sind wir bestens gerüstet: mit hervorragend ausgebildeten Mitarbeitern, starken Teams, exzellenten Leistungen und einem sprichwörtlichen Kundenservice. Unser Ziel ist es, Dinge voranzubringen und entscheidend besser zu machen – für unsere Mitarbeiter, unsere Mandanten und die Gesellschaft, in der wir leben. Dafür steht unser weltweiter Anspruch „Building a better working world“.

Die globale EY-Organisation besteht aus den Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig und haftet nicht für das Handeln und Unterlassen der jeweils anderen Mitgliedsunternehmen. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Mandanten. Weitere Informationen finden Sie unter www.ey.com.

In Deutschland ist EY an 21 Standorten präsent. „EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Publikation auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited.

© 2020 Ernst & Young Law GmbH
Rechtsanwalts-Gesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
All Rights Reserved.

ED None

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität; insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalls Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt damit in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young Law GmbH Rechtsanwalts-Gesellschaft Steuerberatungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen. Bei jedem spezifischen Anliegen sollte ein geeigneter Berater zurate gezogen werden.

www.de.ey.com