



Newsletter Nr. 87 (DE)

**Die Ausstrahlungswirkung bei
Arbeitnehmerentsendung im
deutschen Sozialversicherungsrecht**

April 2022

Obwohl Lorenz & Partners große Sorgfalt darauf verwenden, die in diesen Newslettern bereitgestellten Informationen auf aktuellem Stand für Sie zur Verfügung zu stellen, möchten wir Sie darauf hinweisen, dass diese eine individuelle Beratung nicht ersetzen können. Lorenz & Partners übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit oder Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen. Haftungsansprüche gegen Lorenz & Partners, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern seitens Lorenz & Partners kein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt.

I. Einleitung

Beim Einsatz von Arbeitnehmern außerhalb Deutschlands stellt sich regelmäßig die Frage, ob eine Sozialversicherungspflicht in Deutschland weiterbesteht bzw. ob eine freiwillige Weiterversicherung möglich bzw. sinnvoll ist. Der vorliegende Newsletter soll einen Einblick in die Voraussetzungen der sozialversicherungsrechtlichen Ausstrahlungswirkung und Befreiungsmöglichkeiten geben sowie die Unterschiede in der steuerrechtlichen Behandlung des Auslandseinsatzes von deutschen Arbeitnehmern aufzeigen.

II. Sinn und Zweck der Ausstrahlungswirkung

Arbeitnehmer unterliegen grundsätzlich dem Sozialversicherungsrecht des Landes, in dem sie eine Beschäftigung tatsächlich ausüben. Als Ausnahme von diesem sog. *Territorialitätsprinzip* (§ 3 SGB IV) regelt § 4 SGB IV die sog. *Ausstrahlung* des deutschen Sozialversicherungsrechts auf Beschäftigten im Ausland.

Sind die Ausstrahlungsvoraussetzungen (§ 4 SGB IV) erfüllt, ist der im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer in Deutschland weiterhin sozialversicherungs- und beitragspflichtig, hat im Gegenzug aber auch die gleichen Leistungsansprüche wie bisher. Unabhängig davon kann der im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer daneben im Ausland sozialversicherungspflichtig werden, sofern kein Sozialversicherungsabkommen für alle Zweige der Sozialversicherung (zur Vermeidung der doppelten Sozialversicherungspflicht) zwischen Deutschland und dem Entsendungsland besteht.

Der wesentliche Zweck der Ausstrahlungswirkung besteht in der Vermeidung von Nachteilen, die sich insbesondere aus fehlenden Beitragszeiten durch die Arbeit im Ausland ergeben können. Durch die Ausstrahlung werden beitragsfreie Zeiten, die ggf. zu geringeren Sozialversicherungsleistungen führen, vermieden. Im Einzelfall kann die fehlende Ausstrahlungswirkung, d. h. eine Befreiung von der deutschen Sozialversicherungspflicht, für den im Ausland eingesetzten Arbeitnehmer aber auch von Vorteil sein. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn eine private Absicherung zu günstigen Konditionen erreicht werden kann oder etwaige Pflichtbeiträge im Ausland wesentlich günstiger sind als in Deutschland.

III. Voraussetzungen der Ausstrahlungswirkung

Die Voraussetzungen der sozialversicherungsrechtlichen Ausstrahlung ergeben sich aus § 4 SGB IV. Dessen Wortlaut lautet wie folgt:

„(1) *Soweit die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung eine Beschäftigung voraussetzen, gelten sie auch für Personen, die im Rahmen eines im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Gebiet außerhalb dieses Geltungsbereichs entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist.*

(2) *Für Personen, die eine selbständige Tätigkeit ausüben, gilt Absatz 1 entsprechend.“*

Demnach entfaltet sich die Ausstrahlungswirkung, wenn es sich um eine Entsendung im Rahmen eines im Inland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses handelt, dessen Dauer im Voraus zeitlich begrenzt ist.

1. Entsendung

Eine Entsendung setzt voraus, dass ein Arbeitnehmer von Deutschland aus ins Ausland auf Weisung eines in Deutschland ansässigen Arbeitgebers versetzt wird, um dort eine Beschäftigung für diesen Arbeitgeber auszuüben.

2. Befristete Entsendung

Diese Entsendung muss befristet sein, entweder durch vertragliche Befristung oder durch die Eigenart der Beschäftigung. Eine Höchstgrenze für die zeitliche Befristung sieht das Gesetz nicht vor.

3. Aktives deutsches Beschäftigungsverhältnis

Die Entsendung muss schließlich im Rahmen eines aktiven deutschen Beschäftigungsverhältnisses erfolgen.

Unter welchen Voraussetzungen von einem weiterbestehenden aktiven Beschäftigungsverhältnis mit dem (deutschen) entsendenden Arbeitgeber auszugehen ist, wird gesetzlich nicht näher definiert. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts kommt es maßgebend darauf an, wo der Schwerpunkt der rechtlichen und tatsächlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses liegt.¹ Dies bedeutet im Zusammenhang mit einer Entsendung,

- dass der im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer organisatorisch in den Betrieb des deutschen Arbeitgebers eingegliedert bleibt und die wesentlichen Elemente eines Beschäftigungsverhältnisses erfüllt werden und

- sich der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegen den deutschen Arbeitgeber richtet.

a) Indizien für das Vorliegen eines deutschen Beschäftigungsverhältnisses

Weiterhin gilt als maßgebliches Indiz für das Vorliegen eines aktiven deutschen Beschäftigungsverhältnisses, dass der volle Arbeitsentgeltanspruch des Arbeitnehmers gegen den deutschen Arbeitgeber besteht (sog. Indizwirkung der deutschen Gehaltsabrechnung). Somit ist auch entscheidend, ob der deutsche Arbeitgeber das gezahlte Arbeitsentgelt für die Entsendung weiterhin in der Lohnbuchhaltung, ebenso wie für seine Beschäftigten in Deutschland, ausweist. Das bedeutet, dass der ins Ausland entsandte Mitarbeiter weiterhin in Deutschland auf der Gehaltsliste des entsendenden Unternehmens geführt werden muss und die Buchung der Personalkosten in der Lohnbuchhaltung in Deutschland verbleibt.

Ist dies der Fall, wird von den deutschen Versicherungsträgern grundsätzlich vermutet, dass eine Entsendung bzw. Ausstrahlungswirkung vorliegt und weitere Ermittlungen hinsichtlich der anderen Merkmale Eingliederung und Weisungsrecht (s.o.) werden nicht angestellt.²

aa) Gehaltsüberweisung in verschiedenen Währungen unerheblich

Irrelevant ist der Umstand, dass die Gehaltsüberweisung durch Zahlung von Teilbeträgen, auch in ausländischer Währung, erfolgt, solange alle Zahlungen vom deutschen Unternehmen getragen werden.

bb) Statistisches Gehaltskonto unerheblich

Darüber hinaus führt ein sog. statistisches Gehaltskonto im Ausland ebenfalls nicht zur Ablehnung der Indizwirkung. Ein statistisches Gehaltskonto ist ein vom ausländischen Unternehmen geführtes Lohnkonto,

¹ BSGE 79, 214, 217; BSGE 84, 136, 138f.

² SGB IV §§ 4 und 5 Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern bei

Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) und Einstrahlung (§ 5 SGB IV) vom 20.11.1997 i. d. F. v. 02.11.2010, Ziff.: 3.3.1.

das von den Lohnkonten der regulären Mitarbeiter des ausländischen Unternehmens getrennt ist. Es wird in den Fällen eingerichtet, in denen zwar das deutsche Unternehmen das gesamte Arbeitsentgelt des entsendeten Arbeitnehmers zahlt, der Arbeitnehmer aber in Anwendung eines Doppelbesteuerungsabkommens nur zur ausländischen Lohnsteuer herangezogen wird. Die Gehaltsabrechnung erfolgt weiterhin ausschließlich durch das deutsche Unternehmen. Die aus Steuergründen vorgenommene statistische Gehaltsführung beim ausländischen Unternehmen ist unbeachtlich.

b) Fehlende Indizien für das Vorliegen eines deutschen Beschäftigungsverhältnisses

Bei fehlender Indizwirkung werden die weiteren Voraussetzungen für eine Entsendung nicht vermutet, sondern müssen gesondert überprüft werden.³ Fehlende Indizien umfassen u. a. folgende Konstellationen:

aa) Interne Abrechnung der Personalkosten mit dem ausländischen Tochterunternehmen

Das Arbeitsentgelt wird insgesamt vom deutschen Mutterunternehmen auf ein deutsches Konto des Arbeitnehmers gezahlt. Intern werden die Personalkosten jedoch mit dem ausländischen Tochterunternehmen abgerechnet. Dieses macht die Lohnkosten bei der Gewinnermittlung als Betriebsausgabe steuerlich geltend. Der Tochterfirma wird somit die Arbeitsleistung wirtschaftlich zugerechnet. Es liegt daher grds. keine Ausstrahlung vor.

bb) Gesplittete Gehaltsabrechnungen

Ein im Inland vorliegendes aktives Arbeitsverhältnis wird bei gesplitteten Gehaltsabrechnungen (deutsches Unternehmen zahlt 55 % des Gehalts und das ausländische 45 %, wobei beide ihren Teil steuerlich geltend machen) in der Regel abgelehnt. Entscheidend ist in dieser Konstellation jedoch, in welchem

Betrieb der Arbeitnehmer stärker eingegliedert ist und für wen er tatsächlich (zumindest überwiegend) seine Arbeitsleistung erbringt.

cc) Erfordernis besonderer Ermittlungen bei fehlenden Indizien

Andererseits führt auch das Fehlen der obenstehenden Indizien nicht zwangsläufig zur Verneinung der Ausstrahlungswirkung. Ob bspw. der deutsche Arbeitgeber Lohnsteuer abführen muss oder nicht, z. B. infolge eines Doppelbesteuerungsabkommens, ist unbeachtlich.

Auch allein wegen mangelnder wirtschaftlicher Belastung des deutschen Arbeitgebers infolge der Weiterbelastung der Personalkosten an das ausländische Unternehmen wird die Ausstrahlungswirkung nicht automatisch abgelehnt. Es entfällt lediglich die sog. Indizwirkung der deutschen Gehaltsabrechnung und es bedarf einer eingehenden Prüfung der übrigen Voraussetzungen.

c) Rumpfarbeitsverhältnis nicht ausreichend

Schließlich reicht ein im Inland bestehendes bloßes „Rumpfarbeitsverhältnis“ nicht aus, um ein aktives deutsches Beschäftigungsverhältnis i. S. d. § 4 SGB IV zu begründen. Merkmale eines solchen Arbeitsverhältnisses sind u. a. Abreden über das Ruhen der Hauptpflichten hinsichtlich Arbeitsleistung auf Seiten des Arbeitnehmers und der Zahlung von Arbeitsentgelt auf Seiten des Arbeitgebers, bzw. ein automatisches Wiederaufleben bei Rückkehr ins Inland.

Nur bei Vorliegen aller anderen Voraussetzungen der Ausstrahlungswirkung (*Befristung, fortbestehendes Direktionsrecht des deutschen Unternehmens, Entsendung von Deutschland ins Ausland = Schwerpunkt der Beschäftigung beim deutschen Unternehmen*) kann somit in den Fällen der gesplitteten Gehaltsabrechnung bzw. der fehlenden wirtschaftlichen Belastung des deutschen Unternehmens dennoch im Wege der

³ SGB IV §§ 4 und 5 Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern bei Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) und Einstrahlung (§ 5

SGB IV) vom 20.11.1997 i. d. F. v. 02.11.2010, Ziff.: 3.3.2.

Ausstrahlung die Sozialversicherungspflicht in Deutschland bestehen.

VI. Beendigung der Ausstrahlungswirkung

Die Ausstrahlungswirkung endet mit dem Fortfall einer der vorgenannten Voraussetzungen, insbesondere wenn der Schwerpunkt der Beschäftigung nicht mehr als beim deutschen Unternehmen gesehen werden kann bzw. mit Zeitablauf der Befristung. Fehlt es an einer der Voraussetzungen, entfällt die Sozialversicherungspflicht.

Am häufigsten sind Fälle, in denen ein zunächst befristetes Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt wird oder der (deutsche) Arbeitgeber gewechselt wird.

VII. Bemessungsgrundlage

Bei einer deutschen oder gesplitteten Gehaltsabrechnung ist das für die Beitragsberechnung zugrunde zu legende Gehalt nach § 14 SGB IV zu ermitteln. Für die Prüfung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts wird – nach wie vor – das Gesamtgehalt (bei gesplitteter Gehaltsabrechnung beide Gehaltsteile, sowohl vom deutschen als vom ausländischen Unternehmen) berücksichtigt.

VIII. Arbeitnehmerentsendung im Steuerrecht

Die Sozialversicherungspflicht ist zu differenzieren von der Steuerpflicht des Arbeitnehmers:

Im Steuerrecht kommt es für die Beurteilung der Steuerpflicht des Arbeitnehmers insbesondere darauf an, ob das aufnehmende Unternehmen entweder eine eigene arbeitsrechtliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer hat, oder als dessen wirtschaftlicher Arbeitgeber angesehen werden kann.⁴ Wirtschaftlicher Arbeitgeber ist derjenige, der den Arbeitnehmer in seinen Geschäftsbetrieb integriert, weisungsbefugt ist und die Vergütung

für die geleistete unselbstständige Arbeit wirtschaftlich tatsächlich auch trägt.

Aber auch die Dauer des Aufenthaltes im Gastland hat Auswirkungen auf die Steuerpflicht. Selbst wenn die Kosten nicht vom deutschen Arbeitgeber getragen werden, tritt im Regelfalle nach 183 Tagen im Gastland ein Besteuerungsrecht des Gastlandes ein.

Aufgrund der unterschiedlichen Voraussetzungen im Sozialversicherungs- und Steuerrecht kann es vorkommen, dass der Arbeitnehmer zwar noch in Deutschland sozialversicherungspflichtig ist, aber das ausländische Unternehmen steuerrechtlich als Arbeitgeber angesehen wird und somit den Entsendungsaufwand trägt und als solchen auch geltend machen kann.

1. Beispiel: Einheitlichkeit von Steuer- und Sozialversicherungsrecht

Das entsendende deutsche Unternehmen bezahlt weiterhin das Arbeitsentgelt für den befristet im Ausland tätigen Arbeitnehmer, und führt das Entgelt auch in seiner Lohnabrechnung auf. Das aufnehmende Unternehmen in Thailand zahlt nichts. Der Mitarbeiter kehrt nach fünf Monaten Aufenthalt wieder nach Deutschland zurück.

Dies hat die folgenden Konsequenzen:

a) Sozialversicherungsrecht

Schon wegen der Indizwirkung der deutschen Gehaltsabrechnung liegt Ausstrahlungswirkung vor, so dass der Arbeitnehmer weiter in Deutschland sozialversicherungspflichtig ist.

b) Steuerrecht

Arbeitgeber ist das entsendende deutsche Unternehmen, da es auch wirtschaftlicher Arbeitgeber ist. Aufwandskosten werden von diesem Unternehmen getragen und können somit auch steuerlich als Aufwand geltend gemacht werden.

⁴ BMF-Schreiben v. 09.11.2001 - IV B 4 - S 1341 - 20/01, S. 3

Ein Besteuerungsrecht Thailands ergibt sich auch nicht aus dem Doppelbesteuerungsabkommen, da der Mitarbeiter sich weniger als 183 Tage in Thailand aufhält.

2. Beispiel: Divergenz von Steuer- und Sozialversicherungsrecht

Wie Beispiel 1, die Entsendung dauert aber sieben Monate.

a) Sozialversicherungsrecht

Wie oben.

b) Steuerrecht

Gemäß Art. 14 Doppelbesteuerungsabkommen Thailand Deutschland erhält ab einem Aufenthalt von 183 Tagen Thailand das Besteuerungsrecht. Deutschland stellt den Arbeitslohn von der Besteuerung frei.

3. Beispiel: Divergenz von Steuer- und Sozialversicherungsrecht

Das entsendende deutsche Unternehmen bezahlt weiterhin das Arbeitsentgelt für den befristet in Thailand beschäftigten Arbeitnehmer, dieses wird jedoch dann durch interne Abrechnung mit dem empfangenden Unternehmen als Personalkosten vom empfangenden Unternehmen wirtschaftlich getragen. Eine arbeitsrechtliche Vereinbarung mit dem empfangenden Unternehmen gibt es nicht. Der Arbeitnehmer unterliegt weiterhin dem Weisungsrecht des entsendenden Unternehmens.

Dies hat die folgenden Konsequenzen:

a) Sozialversicherungsrecht

Keine Indizwirkung mangels wirtschaftlicher Belastung des deutschen Unternehmens. Da aber ansonsten die Voraussetzungen für die Ausstrahlung vorliegen, ist der Arbeitnehmer im Inland sozialversicherungspflichtig.

b) Steuerrecht

Wirtschaftlicher Arbeitgeber ist das empfangende ausländische Unternehmen, daher werden von diesem Unternehmen Entsendungskosten getragen und können somit auch steuerlich als Aufwand geltend gemacht werden. Gemäß Art. 14 Doppelbesteuerungsabkommen Thailand Deutschland erhält damit Thailand das Besteuerungsrecht bzgl. der persönlichen Einkommensteuer des Arbeitnehmers.

4. Beispiel: Einheitlichkeit von Steuer- und Sozialversicherungsrecht

Wie Beispiel 3, nur dass der Arbeitnehmer nicht mehr dem Weisungsrecht des entsendenden Unternehmens unterliegt und der Schwerpunkt seiner Tätigkeit im empfangenden Unternehmen liegt.

Dies hat die folgenden Konsequenzen:

a) Sozialversicherungsrecht

Keine Indizwirkung mangels deutscher Gehaltsabrechnung. Eine weitere Voraussetzung der Ausstrahlung, nämlich das Weisungsrecht des deutschen Arbeitgebers, liegt ebenfalls nicht vor, daher keine Sozialversicherungspflicht in Deutschland.

b) Steuerrecht

Wirtschaftlicher Arbeitgeber ist das empfangende ausländische Unternehmen, daher werden von diesem Unternehmen Entsendungskosten getragen und können somit auch steuerlich als Aufwand geltend gemacht werden. Damit ergibt sich eine Steuerpflicht des Arbeitnehmers in Thailand.

IX. Sozialversicherungs-abkommen

Deutschland hat mit einer Reihe von Ländern bilaterale Sozialversicherungsabkommen geschlossen, die im Wesentlichen den Erwerb von Rentenansprüchen und die Zahlung von Renten in den jeweiligen Staaten regeln. Mit sämtlichen Ländern innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes und der Schweiz

sowie mit folgenden Ländern⁵ wurden bereits Sozialversicherungsabkommen zur Vermeidung einer doppelten Rentenversicherungspflicht geschlossen bzw. werden Verhandlungen geführt:

Land	in Kraft getreten am / Hinweis
Albanien	01. Dezember 2017
Argentinien	<i>in Verhandlung</i>
Australien	01. Januar 2003
Bosnien-Herzegovina	01. September 1969
Brasilien	01. Mai 2013
Chile	01. Januar 1994
China	04. April 2002 (<i>Entsendeabkommen</i>)
Indien	<i>unterzeichnet aber noch nicht in Kraft; bisher nur Entsendeabkommen seit 01. Oktober 2009</i>
Israel	01. Mai 1975
Japan	01. Februar 2000
Kanada und Quebec	01. April 1988
Südkorea	01. Januar 2003
Kosovo	01. September 1969
Marokko	01. August 1986
Mazedonien	01. Januar 2005
Montenegro	01. September 1969
Philippinen	<i>01. Juni 2018</i>
Russland	<i>in Verhandlung</i>
Serbien	01. September 1969
Tunesien	01. August 1986
Türkei	01. November 1965
Ukraine	<i>Verhandlungen abgeschlossen. Unterzeichnung am 07. November 2018. Noch nicht ratifiziert.</i>
Uruguay	01. Februar 2015
USA	01. Dezember 1979

Zu beachten ist, dass es nur wenige Sozialversicherungsabkommen gibt, die sämtliche Sozialversicherungszweige umfassen. Lediglich die Rentenversicherung wird in allen in der Tabelle aufgeführten Abkommen geregelt.

X. Schlussbemerkung

In Anbetracht der in Deutschland relativ hohen Beitragsbelastung und der immer geringeren zu erwartenden Leistungen ist die Vermeidung der Ausstrahlungswirkung durch die Vereinbarung einer gesplitteten Gehaltszahlung und Abrechnung der Personalkosten auf einer separaten Gehaltsliste im Ausland (ohne Rückbelastung) ggf. in Verbindung mit der Abmeldung in Deutschland für die Zeit des Auslandsaufenthaltes im Regelfalle die wirtschaftlich sinnvollere Variante. Folge hiervon wäre ein Entfallen der Beitragszahlungspflicht in Deutschland.

Die beim Arbeitgeber gesparten Beiträge können genutzt werden, um Beiträge für private Versicherungen zu bezahlen:

- Private weltweit gültige (Familien)-Auslandskrankenversicherung (ggf. als Firmen-Umbrella Vertrag ausgestaltet)
- Private weltweit gültige (Familien-) Haftpflichtversicherung
- Weltweit gültige Unfallversicherung
- Berufsunfähigkeitsversicherung
- Private Rentenversicherung (bzw. freiwillige Weiterzahlung in die gesetzliche Versicherung möglich)
- Private Arbeitslosenversicherung (bzw. freiwillige Weiterzahlung in die gesetzliche Versicherung möglich)

Im Regelfall ist die Summe der Kosten geringer als der Arbeitgeberanteil, bei häufig besseren Leistungen. Bei Rückkehr nach Deutschland und Eingliederung in den deutschen Betrieb kann die deutsche Sozialversicherung wieder aufleben. Hierfür kann mit einer Anwartschaft Vorsorge getragen werden,

⁵ **Quelle:** Sozialversicherungsabkommen und Vertragsverhandlungen, abrufbar unter:
[http://www.deutsche-](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/2_Rente_Reha/01_rente/01_grundwissen/05_rente_und_ausland/01a_grundlagen/01_02_grundlagen_sozialversabkommen.html)

[rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/2_Rente_Reha/01_rente/01_grundwissen/05_rente_und_ausland/01a_grundlagen/01_02_grundlagen_sozialversabkommen.html](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/2_Rente_Reha/01_rente/01_grundwissen/05_rente_und_ausland/01a_grundlagen/01_02_grundlagen_sozialversabkommen.html)
[zuletzt abgerufen am 29. März 2022].

sofern die Sozialversicherung nicht automatisch wieder auflebt.

Zu beachten sind allerdings auch die Folgen etwaiger Unterbrechungszeiten. Dies gilt insbesondere für ältere Arbeitgeber. Um diese zu verhindern, ist es auch möglich, freiwillig im Sozialversicherungssystem zu verbleiben. Dies muss jedoch, soweit keine Ausstrahlung vorliegt, vor Ausreise des Mitarbeiters beantragt werden. Die bloße Fortzahlung der Beiträge reicht nicht aus, um den Sozialversicherungsanspruch zu erhalten.

Es ist daher wichtig, das Vorliegen einer Ausstrahlung vor Ausreise des Mitarbeiters eingehend zu prüfen und ggf. mit den Sozialversicherungsbehörden abzustimmen, um die wirtschaftlich beste Lösung für den Mitarbeiter zu ermitteln und sozialversicherungsrechtliche Nachteile für den Mitarbeiter zu vermeiden.

*Wir hoffen, dass wir Ihnen mit den vorliegenden Informationen behilflich sein konnten.
Sollten Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an:*

LORENZ & PARTNERS Co., Ltd.

27th Floor Bangkok City Tower
179 South Sathorn Road, Bangkok 10120, Thailand

Tel.: +66 (0) 2-287 1882

E-Mail: info@lorenz-partners.com

www.lorenz-partners.com