



Newsletter Nr. 235 (DE)

Entsendung von Arbeitnehmern nach Thailand

Februar 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 die Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern seitens Lorenz & Partners kein vorätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt.

1. Einleitung

Der vorliegende Beitrag zeigt Punkte auf, die zu bedenken sind, wenn ein Arbeitnehmer aus Deutschland für einen begrenzten Zeitraum in Thailand arbeiten soll.

2. Arbeits- und Entsendevertrag

Es ist ratsam, dass die Parteien eine separate Entsendevereinbarung abschließen, die insbesondere die folgenden Punkte regelt:

- Was geschieht mit dem bestehenden Arbeitsverhältnis im Heimatland (wird es ruhend gestellt, oder beendet, gibt es eine Rückkehrgarantie usw.)
- Bedingungen für das Inkrafttreten der Entsendung (unter anderem: positiver Gesundheitscheck, Bestätigung der Tropentauglichkeit, Genehmigung von Visum und Arbeitserlaubnis im Ausland usw.)
- Bedingungen für die Beschäftigung in Thailand (insbesondere Gehalt, Zulagen, Versicherungen, Urlaub, Integration der Familie, Firmenwagen, Schulgebühren, Heimflüge usw.)
- Position und Titel
- Zahlungsmodalitäten (geteilte Auszahlung?)

Die Entsendevereinbarung dient als Bindeglied zwischen dem bisherigen Arbeitsverhältnis im Heimatland und dem Arbeitsverhältnis in Thailand.

Zustzlich schließen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber in Thailand (der häufig eine andere juristische Person ist) einen lokalen

Arbeitsvertrag ab, der teilweise die Regelungen der Entsendevereinbarung aufnimmt, soweit sie für die Beschäftigung in Thailand relevant sind.

3. Visumsbeantragung

Ausländische Staatsbürger benötigen ein Visum und eine Arbeitserlaubnis, um in Thailand arbeiten zu dürfen.

Das entsprechende Visum kann bei der nächstgelegenen thailändischen Botschaft oder dem Konsulat beantragt werden. Mit diesem Visum kann der Ausländer dann die Arbeitserlaubnis in Thailand beantragen.

a) Kriterien für die Erteilung

Für die Beantragung eines Visums der Kategorie Non-Immigrant "B" ist eine Einladung des thailändischen Arbeitgebers und in der Regel eine Vorabgenehmigung des thailändischen Arbeitsministeriums (sog. WP3-Bescheinigung) oder ein Vorabgenehmigungsschreiben des Board of Investment erforderlich. Je nach zuständiger Botschaft/Konsulat können weitere Dokumente verlangt werden. Es ist daher wichtig, mit der zuständigen Botschaft/dem zuständigen Konsulat abzuklären, welche Dokumente genau benötigt werden.

b) Einreise von Familienangehörigen

Antragsteller, die ein Arbeitsvisum beantragen, können auch beantragen, dass ihr Ehepartner und ihre unverheirateten, unterhaltsberechtigten Kinder unter 20 Jahren gemäß den geltenden Bestimmungen für Familienangehörige nach Thailand einreisen dürfen.

Die Aufenthaltsdauer dieser Familienangehörigen ist an die Aufenthaltsdauer des Inhabers der Arbeitserlaubnis gebunden. Spätere Anträge auf Verlängerung des Aufenthalts werden nur berücksichtigt, wenn der Antragsteller weiterhin die Kriterien für die Einreise als Unterhaltsberechtigter erfüllt. Dabei müssen die Voraussetzungen der Unterhaltsberechtigung weiterhin bestehen. Die Unterhaltsberechtigung entfällt, z. B. bei Änderung der ehelichen Beziehung zwischen dem unterhaltsberechtigten Ehepartner und dem Inhaber der Arbeitserlaubnis oder Tod des Inhabers der Arbeitserlaubnis.

c) Bearbeitungszeit

Die Bearbeitung von Anträgen auf Arbeitsvisa dauert in der Regel 2-3 Werktage, sobald alle erforderlichen Unterlagen eingereicht wurden.

Alle Anträge werden von der zuständigen Botschaft/dem zuständigen Konsulat bearbeitet und entschieden. Die Bewilligung von Anträgen ist eine Ermessensentscheidung und unterliegt Änderungen der Richtlinien der Regierung und internen Leitlinien der jeweiligen Botschaften und Konsulate. Insgesamt ist das Verfahren jedenfalls für qualifizierte Deutsche relativ einfach, Details sollten aber immer mit dem jeweiligen Konsulat abgeklärt werden.

4. Arbeitserlaubnis

Sobald der Expat mit dem oben erwähnten Visum nach Thailand eingereist ist, kann die Arbeitserlaubnis erteilt werden. Die Vorabgenehmigung wurde in der Regel bereits bei der Beantragung des Visums eingeholt (WP3-Bescheinigung oder BOI-Kooperationsschreiben, siehe unter 3. a)).

Es ist zu beachten, dass die Arbeitserlaubnis ab dem ersten Arbeitstag und unabhängig von der Dauer der Entsendung des Expats erforderlich ist. Eine Arbeitsaufnahme ohne die Arbeitserlaubnis stellt einen

Rechtsverstoß dar, der unter Umständen erhebliche Konsequenzen haben kann.

5. Meldepflicht in Thailand

Ausländer, die sich vorübergehend in Thailand aufhalten, müssen der Einwanderungsbehörde alle 90 Tage ihre gültige Adresse melden (sog. „90 Days Report“).

6. Sozialversicherung

a) Deutschland

Neben arbeits- und ausländerrechtlichen Fragen stellt sich immer wieder das Problem, wie man im Falle einer Entsendung mit dem deutschen Sozialversicherungssystem umgeht.

Thailand hat mit Deutschland kein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen und ist daher ein sogenanntes nicht-vertragliches Ausland. Das bedeutet, dass grundsätzlich keine Sozialversicherungspflicht in Deutschland besteht, wenn ein Arbeitnehmer eine Tätigkeit in Thailand aufnimmt. Somit müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber einerseits nicht mehr in das deutsche Sozialversicherungssystem einzahlen, andererseits entfällt aber auch der Sozialversicherungsschutz des Arbeitnehmers.

Eine Ausnahme hierzu liegt vor, wenn die Voraussetzungen von § 4 SGB IV vorliegen. Gemäß dieser Vorschrift besteht die Sozialversicherungspflicht/der Sozialversicherungsschutz, während seiner Beschäftigung in Thailand weiter, wenn die folgenden Voraussetzungen vorliegen:

- Es handelt sich um eine Entsendung im Rahmen **eines fortbestehenden Arbeitsverhältnisses** in Deutschland handelt;
- Die Dauer der Beschäftigung im Ausland ist im Voraus oder ihrer Natur nach zeitlich begrenzt (am besten

- im Entsendungsvertrag genau geregelt); und
- Das Arbeitsverhältnis in Deutschland besteht fort.

Letzteres setzt insbesondere voraus, dass der **vorübergehend** im Ausland eingesetzte Arbeitnehmer **organisatorisch in den Betrieb des entsendenden deutschen Arbeitgebers eingegliedert bleibt** und wesentliche Elemente eines Arbeitsverhältnisses erfüllt sind. Darüber hinaus ist Voraussetzung, dass sich der arbeitsvertragliche Vergütungsanspruch gegen den entsendenden (deutschen) Arbeitgeber richtet und dass der entsendende Arbeitgeber auch tatsächlich die wirtschaftlichen Kosten der Vergütung trägt.

Oft entfällt daher die Sozialversicherungspflicht bei einer Entsendung, da das Beschäftigungsverhältnis in Deutschland endet (oder ruht).

Nur wenn die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind, besteht die Versicherungspflicht als Arbeitnehmer in der deutschen Sozialversicherung fort (sog. „Ausstrahlung“, § 4 I SGB IV).

In Fällen, in denen keine Ausstrahlung vorliegt, können andere Möglichkeiten in Betracht gezogen werden, um in einigen Zweigen des deutschen Sozialversicherungssystems zu verbleiben (z. B. **freiwillige Mitgliedschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung** und Auslandsunfallversicherung der jeweiligen Berufsgenossenschaft). Es ist wichtig, in jedem Einzelfall vor Beginn der Entsendung zu prüfen und mit den Behörden abzustimmen, ob eine Ausstrahlung vorliegt, da der Arbeitnehmer andernfalls ohne sein Wissen aus dem Sozialversicherungssystem ausscheidet, sofern er sich nicht freiwillig weiter versichert.

b) Thailand

Da, wie bereits erwähnt, zwischen Thailand und Deutschland kein Sozialversicherungsabkommen besteht, ist eine mögliche Befreiung von der Beitragszahlung in Thailand nur nach nationalen Vorschriften möglich. Dies kann zu einer Doppelversicherung führen.

Allerdings sind die Höchstbeiträge minimal. Die monatlichen Beiträge betragen sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer 5 % des Bruttoeinkommens des Arbeitnehmers. Allerdings liegt die Beitragsbemessungsgrenze 15.000 THB, sodass der Höchstbetrag pro Partei 750 THB (ca. 20 EUR) pro Monat beträgt. Der gesamte Beitrag ist vom Arbeitgeber abzuführen.

c) Zusammenfassung

Fragen der Sozialversicherung sollten mit dem Arbeitnehmer so früh wie möglich vor Beginn der Entsendung besprochen werden. Wird die "Ausstrahlung" gewünscht, muss der Vertrag entsprechend gestaltet werden. Es ist auch ratsam, dies mit dem Sozialversicherungsträger im Vorfeld zu klären, um spätere Überraschungen zu vermeiden.

Wird die Ausstrahlung nicht gewünscht (was vor allem bei längerfristigen Entsendungen der Fall sein kann), ist dies bei einer entsprechenden vertraglichen Regelung ebenfalls möglich.

Abschließend sollte, wenn die „Ausstrahlung“ nicht gewünscht ist, immer eine freiwillige Weiterversicherung in der deutschen Sozialversicherung oder auf rein freiwilliger Basis bei privaten Versicherern in Betracht gezogen werden, um Lücken im Versicherungsverlauf und im Versicherungsschutz allgemein zu vermeiden.

7. Steuerrechtliche Aspekte

a) Für den Mitarbeiter

Die folgenden Arten von Einkommen (aus Erwerbstätigkeit) sind in Thailand steuerpflichtig:

- Einkünfte aus in Thailand geleisteter Arbeit
- Einkünfte, die von einem thailändischen Arbeitgeber bezogen werden
- Einkünfte, die ein Steueransässiger (= Mindestaufenthalt von 180 Tagen pro Kalenderjahr in Thailand) im Ausland bezieht, wenn diese Einkünfte innerhalb desselben Steuerjahres nach Thailand gebracht werden

Behält der Arbeitnehmer seinen steuerlichen Wohnsitz in Deutschland und ist somit unbeschränkt steuerpflichtig, wird eine Doppelbesteuerung durch das Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und Thailand vermieden.

Die Details sind recht komplex, aber grundsätzlich ist das Gehalt des Arbeitnehmers in Thailand steuerpflichtig, sobald die thailändische Tochtergesellschaft oder Niederlassung die Kosten trägt.

In Fällen, in denen das Gehalt (teilweise) weiterhin vom deutschen Arbeitgeber gezahlt und an die thailändische Gesellschaft zurückverrechnet wird, kann der deutsche Arbeitgeber einen Antrag auf Befreiung von der Lohnsteuerabzugspflicht stellen.

b) Für das entsendende Unternehmen beim Einsatz des Mitarbeiters in einer Tochtergesellschaft

In den Fällen, in denen der Arbeitnehmer für eine Tochtergesellschaft arbeitet, wird die Gehaltszahlung in der Regel direkt von der Tochtergesellschaft übernommen.

In einigen Fällen (insbesondere in Fällen, in denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Verbleib des Arbeitnehmers im deutschen Sozialversicherungssystem wünschen) vereinbaren die Parteien ggf. dass die Gehaltszahlung in Deutschland fortgesetzt wird.

In solchen Fällen sollten die Kosten des Arbeitnehmers (zuzüglich eines angemessenen Zuschlags) im Rahmen einer Vereinbarung zwischen der deutschen Gesellschaft und der thailändischen Gesellschaft zurückverrechnet werden. Der zugrundeliegende Vertrag sollte sich nicht auf eine bestimmte Dienstleistung beziehen (dies würde zu weiteren Komplikationen auf Unternehmensebene führen, wie z.B. Fragen der Betriebsstätte und dem Erfordernis einer Foreign Business License), sondern lediglich auf eine Personalüberlassung, wobei die entsendende Gesellschaft nur für die Entsendung einer qualifizierten Person, nicht aber für die Erbringung einer bestimmten Dienstleistung haftet.

8. Fazit

Die Entsendung von Arbeitnehmern ist eine recht komplexe Angelegenheit. Es ist wichtig, alle Aspekte zu berücksichtigen, von arbeitsrechtlichen Fragen in beiden Ländern über Fragen der Sozialversicherung und Visumfragen bis hin zu Einkommen- und Körperschaftsteuerthemen. Oft ist es nicht möglich, eine Lösung zu finden, die in allen Aspekten ideal ist, und manchmal sind Kompromisse erforderlich. Unternehmen, die keine Erfahrung mit der Entsendung von Arbeitnehmern nach Thailand haben, sollten sich vor der Entsendung eingehend beraten lassen, da einige der vor Beginn der Entsendung getroffenen Entscheidungen nur sehr schwer oder gar nicht mehr rückgängig gemacht werden können, sobald der Arbeitnehmer Deutschland verlassen hat.

*Wir hoffen, dass wir Ihnen mit den vorliegenden Informationen beihilflich 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