



Vademecum
**Firmengründung
in Deutschland**
2025

Eine Unternehmensgründung in Deutschland vom Ausland aus unterliegt unterschiedlichen Themenstellungen, die Klärung finden müssen. Dabei muss grundsätzlich unterschieden werden, von wo aus die Gründung erfolgt, aus einem sogenannten Dritt-Staat oder von innerhalb der EU.

GRÜNDUNG IN DEUTSCHLAND AUS DER EU

Die EU umfasst auch alle EWR-Staaten (EU-Staaten sowie Island, Norwegen und Liechtenstein) und die Schweiz. Innerhalb dieser Staaten gelten weitestgehend besondere Gesetze, die die Gründung aus dem Ausland erleichtern, z. B. das Recht auf Freizügigkeit, Niederlassungs- und Gewerbefreiheit. Somit sind für alle EU-Bürger selbständige Tätigkeiten sowohl als Freiberufler als auch mit Gewerbeabsicht möglich. Das bedeutet, jeder Bürger der EU hat das Recht, ohne Visum in die Mitgliedstaaten der EWR (EU plus Island, Liechtenstein und Norwegen) und die Schweiz einzureisen und sich fast ohne Beschränkungen und ohne besondere Erlaubnis in den anderen Staaten aufzuhalten und dort erwerbstätig zu sein. Diese Regelung stellt diese Bürger den Staatsangehörigen des anderen Staates fast in jeder Hinsicht rechtlich gleich. Dieses Recht bezeichnet man als Freizügigkeit. Unionsbürger müssen im Besitz eines gültigen Personalausweises oder Reisepasses sein, um ihr Freizügigkeitsrecht nachzuweisen.

GRÜNDUNG IN DEUTSCHLAND AUS EINEM DRITTSTAAT (NICHT-EU-STAAT)

Generell müssen Gründungen aus dem Ausland immer von einer Person mit einem gültigen Aufenthaltstitel oder einer Niederlassungserlaubnis ausgeführt werden. Diese wird bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragt. Während eine Aufenthaltserlaubnis stets befristet ist, gilt eine Niederlassungserlaubnis unbefristet.

Voraussetzungen für die Aufenthaltserlaubnis Die Aufenthaltserlaubnis kann gewährt werden, wenn für das geplante Unternehmen ein übergeordnetes wirtschaftliches Interesse besteht. Weitere Gründe für die Bewilligung einer Aufenthaltserlaubnis sind durch die Tätigkeit zu erwartende positive Auswirkungen auf die Wirtschaft, eine sichere Finanzierung durch Eigenkapital oder eine Kreditzusage.

Voraussetzungen für die Niederlassungserlaubnis Für den Erhalt einer Niederlassungserlaubnis für Bürger aus Drittstaaten müssen gemäß § 9 Abs. 2 Satz 1 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) folgende Anforderungen erfüllt sein:

- Besitz der Aufenthaltserlaubnis für mindestens fünf Jahre, in welcher die Beschäftigungserlaubnis als Arbeitnehmer oder zur Ausübung einer selbständigen Tätigkeit geregelt ist. Voraussetzung für die Arbeitsaufnahme ist, dass der Aufenthaltstitel eine entsprechende Arbeitserlaubnis enthält. Mit der Nebenbestimmung „Erwerbstätigkeit gestattet“ darf jede angestellte und selbständige Tätigkeit ausgeübt werden. Ist nur die „Beschäftigung gestattet“, darf jedes Arbeitsverhältnis, aber keine selbständige Tätigkeit ausgeübt werden.
- Lebensunterhalt des Antragstellers muss gesichert sein.
- Antragsteller muss mindestens 60 Monate freiwillige oder Pflichtbeiträge an die gesetzliche Rentenversicherung geleistet haben.
- Antragsteller muss straffrei sein.
- Antragsteller muss ausreichende Kenntnisse in der deutschen Sprache nachweisen können.
- Nachweis über Grundkenntnisse der deutschen Rechts- und Gesellschaftsordnung und der Lebensverhältnisse muss vorhanden sein.

Gründungsdokumente Bürger eines EU- oder Drittstaates können in Deutschland grundsätzlich eine Rechtsform für ihre Firma in Deutschland frei wählen. Für den Notartermin benötigen ausländische Gründer einige zusätzliche Dokumente, entweder

- eine apostillierte Übersetzung der Gründungsurkunde und der Satzung oder
- eine Legalisation der entsprechenden Gründungsdokumente.

Damit öffentliche Urkunden auch international anerkannt werden, müssen sie beglaubigt werden, wofür man die **Haager Apostille** nutzt. Diese ist die Beglaubigungsform im internationalen Beurkundungsverfahren, die die Echtheit eines öffentlichen Dokumentes, einer Unterschrift oder eines Stempels bestätigt. Der Prozess zur Beglaubigung wird Apostillierung genannt. Dokumente, die beispielsweise für eine Firmengründung im Ausland benötigt werden, müssen durch eine Apostillierung zusätzlich legitimiert werden, damit diese grenzübergreifende Gültigkeit erlangen.

Die Apostille kann nur zwischen Staaten angewandt werden, die Mitglieder des multilateralen Haager Übereinkommens sind. Alle Staaten, die an diesem Übereinkommen teilnehmen, können auf der Webseite des Auswärtigen Amtes eingesehen werden. Derzeit sind **127 Staaten Mitglieder** des Apostille-Übereinkommens: Fast alle europäischen Länder, aber auch China, Australien, Indien, Kanada, Japan und die USA.

Die Apostille wird in Form eines 9×9 cm großen Stempels direkt auf das zu beglaubigende Dokument ausgestellt und muss immer mit dem Titel „Apostille (Convention de La Haye du 5 octobre 1961)“ überschrieben sein. Alle weiteren Angaben können in der jeweiligen Landessprache erfolgen.

Für eine Firmengründung benötigen die Behörden in der Regel eine Übersetzung des Originals, es wird daher die Übersetzung beglaubigt.

Außerhalb des multilateralen Haager Übereinkommens wird eine Legalisation benötigt. Diese ist zeitlich aufwendiger, da eine Vorbeglaubigung durch die Ausstellungsbehörde und die konsularische Landesvertretung erforderlich ist.

Die Beantragung der Apostille muss durch den Urkundeninhaber im Ausstellungsland des Dokuments erfolgen. Jeder Mitgliedsstaat des Haager Abkommens legt selbst fest, welche Behörden für die Ausstellung der Apostille zuständig sind.

Achtung: Auch wenn zwei Staaten Mitglieder des Haager Abkommens sind, kann der andere Staat Bedenken anmelden, z. B. sind sowohl Indien als auch Deutschland Mitglieder des Haager Übereinkommens, Deutschland erkennt apostillierte Dokumente aus Indien aber nicht an. Dann muss das Legalisierungsverfahren angewandt werden.

Allgemein gilt, dass Dokumente, die apostilliert oder legalisiert werden sollen, **nicht älter als sechs Monate** sein dürfen. In einigen wenigen Ausnahmefällen kann die Frist sogar nur drei Monate betragen.

STEUERLICHE GRUNDLAGEN

Eröffnet ein ausländisches Unternehmen in Deutschland eine Zweigniederlassung/Betriebstätte, so müssen deren Gewinne in Deutschland versteuert werden. Die Steuern, die dabei anfallen, hängen von der Rechtsform der ausländischen Hauptniederlassung ab. Sie entsprechen den Steuern, die ein Unternehmen mit der entsprechenden deutschen Rechtsform zahlen müsste.

Der Gewinn der Zweigniederlassung/Betriebstätte, der in Deutschland versteuert wird, ist in dem anderen Staat entweder von der Besteuerung ausgenommen oder er unterliegt dort der Besteuerung, wobei in diesem Fall der in Deutschland gezahlte Steuerbetrag auf die entsprechende Steuer des anderen Staates angerechnet wird. Einzelheiten ergeben sich aus dem jeweiligen Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung (DBA). Es fallen insbesondere Einkommensteuer oder Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag, Lohnsteuer, Gewerbesteuer und Umsatzsteuer an.

Grundüberlegung ist, zu prüfen, ob eine Betriebstätte zu vermeiden ist.

Wann liegt eine Betriebstätte vor? Eine Betriebsstätte ist jede **feste Geschäftseinrichtung oder Anlage**, die der **Tätigkeit** eines Unternehmens dient (gem. § 12 S. 1 AO). Feste Geschäftseinrichtungen zeichnen sich durch drei Merkmale aus:

- Ortsbezogenheit: liegt vor, wenn die Geschäftseinrichtung einen Bezug zu einem bestimmten Teil der Erdoberfläche hat; dabei genügt es beispielsweise, wenn ein Marktstand regelmäßig auf demselben Stück Erdoberfläche aufgebaut wird, um eine Betriebsstätte zu begründen.
- Dauerhaftigkeit: Die Ortsbezogenheit muss auf eine gewisse Dauer gerichtet sein. Entscheidend ist die anfängliche Planung des Unternehmers, die örtliche Beziehung muss nicht ununterbrochen sein, das Wiederkehren in regelmäßigen Abständen ist ausreichend.
- Verfügungsmacht: Der Unternehmer muss nicht nur vorübergehend über die Einrichtung Verfügungsmacht haben, wobei Verfügungsmacht nicht gleich Eigentum ist.

Neben der Betriebstättendefinition des § 12 S. 1 AO ergibt sich aus § 12 S. 2 AO eine nicht abschließende Aufzählung von Einrichtungen, die regelmäßig als Betriebstätte einzuordnen sind.

Abkommensrecht Eine Betriebstätte wird im nationalen Recht nach § 12 AO anders definiert als im Recht der Doppelbesteuerungsabkommen (dort Art. 5 OECD-MA). Nur wenn es sich nach beiden Definitionen um eine Betriebstätte handelt, kann Deutschland die Betriebstätte besteuern.

Bei beiden Definitionen sind eine feste Geschäftseinrichtung und die Dauerhaftigkeit maßgeblich. Die feste Geschäftseinrichtung wird in beiden Definitionen so festgelegt, dass ein Bezug zur Erdoberfläche gegeben und eine Verfügungsmacht darüber vorhanden sein muss.

Unterschiede finden sich darin, dass nach der Abgabenordnung auch Anlagen als Betriebsstätte definiert sind. Nach dem OECD-Musterabkommen werden die Anlagen außer Acht gelassen. Der zweite Unterschied liegt in der Definition der unternehmerischen Tätigkeit, die in der Betriebsstätte durchgeführt werden muss.

	Nationaler Betriebsstättenbegriff	Abkommensrechtlicher Betriebsstättenbegriff	Besteuerungsrecht
Geschäftseinrichtung in Deutschland erfüllt	(+)	(+)	Deutschland
	(+)	(-)	Vertragsstaat
	(-)	(+)	Weder Deutschland noch Vertragsstaat

Die Definition der Betriebsstätte im Detail ergibt sich aus dem jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) und ist individuell zu prüfen.

Rechtsfolgen einer Betriebsstätte auf Unternehmensebene Liegt eine Betriebsstätte vor, ist eine Steuernummer zu beantragen. Ohne diese Steuernummer ist es als Arbeitgeber nicht möglich, die Lohnsteuer korrekt abzuführen und die Lohnsteuerdaten der einzelnen Mitarbeiter abzurufen sowie für diese die Lohnsteuer konkret zu ermitteln.

Vermeidung einer Betriebsstätte Betriebsstätten entstehen häufig unbeabsichtigt. Die Vermeidung einer Betriebsstätte muss sehr genau geplant und geprüft werden. Viele DBA enthalten weitergehende Regelungen, die zu einer Betriebsstätte führen. Ohne eine Betriebsstätte erfolgt in Deutschland keine Gewerbesteuer und damit auch keine

– steuerliche Erfassung: Der Mitarbeiter muss selbst die Lohnsteuer in Deutschland abführen. Dies erfolgt bei dem für ihn zuständigen Wohnsitzfinanzamt. Die Abrechnung erfolgt ohne lohnsteuerliche Angaben und am Jahresende meldet der Mitarbeiter seine Einkünfte im Rahmen der Einkommensteuererklärung an das Finanzamt, das dann die Nachversteuerung vornimmt. Alternativ kann der Mitarbeiter auch bereits Vorauszahlungen mit dem Finanzamt abstimmen.

Sonderfall Zweigniederlassung Es ist möglich eine Betriebsstätte ins deutsche Handelsregister einzutragen. Damit erhält sie den Status einer selbstständigen Zweigniederlassung. Zweigniederlassungen sind in der Regel aufwendiger als „normale“ Betriebsstätten, haben aber den Vorteil eines erhöhten wirtschaftlichen und organisatorischen Grades der Verselbstständigung. Anders als „normale“ Betriebsstätten sind Zweigniederlassungen handelsrechtlich buchführungspflichtig gemäß § 238 HGB.

Stellt der ausländische Unternehmer fest, dass eine Betriebsstätte in Deutschland vorliegt, ergeben sich daraus für ihn eine Reihe an To-Do's:

– Gewerbeanmeldung

Rechtlich gesehen bilden Betriebsstätte und das ausländische Stammhaus eine Einheit. Nichtsdestotrotz muss die Betriebsstätte in Deutschland gemeldet werden:

Die Gewerbeanmeldung § 14 GewO ist beim zuständigen Gewerbeamt der jeweiligen Gemeinde vorzunehmen. Der Unternehmer muss dazu einen amtlich vorgeschriebenen Vordruck entsprechend ausfüllen und einreichen. In der Regel erfolgt die Anmeldung rasch (innerhalb von ca. 2 Wochen) und kostengünstig (bis ca. 60 EUR).

– Steuerliche Erfassung

Das Gewerbeamt meldet die Anmeldung der Betriebsstätte dem örtlich zuständigen Finanzamt. Parallel ist es sinnvoll, den Prozess beim Finanzamt selbst anzustoßen. Als Ergebnis erhält der Gründer dann eine Steuernummer, mit der dann die steuerlichen Meldungen ausgeführt werden und für die Mitarbeiter lohnsteuerlich gemeldet werden können.

- Sozialversicherungsrechtliche Erfassung

Die Sozialversicherung richtet sich nach dem sogenannten Territorialitätsprinzip, d. h. sie wird in dem Land fällig, in dem jemand tätig wird. Wird also ein Mitarbeiter in Deutschland tätig, so sind für ihn in der Regel Sozialversicherungsbeiträge abzuführen. Dies bedeutet, dass für den Standort eine

- Betriebsnummer bei der Bundesagentur für Arbeit zu beantragen ist sowie eine
- Anmeldung bei der Berufsgenossenschaft auszuführen ist.

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

In Deutschland richtet sich die Anwendbarkeit des deutschen Sozialrechts gemäß § 30 SGB I nach dem Wohnort oder dem gewöhnlichen Aufenthalt des Betroffenen.

Dabei gilt in Deutschland, dass die Sozialversicherungsbeiträge grundsätzlich hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen sind, aber üblicherweise vom Arbeitgeber abgeführt werden. Die Sozialversicherungsbeiträge werden in Deutschland in vier Sparten abgeführt:

- Rentenversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Krankenversicherung
- Pflegeversicherung,

die mit folgenden Beitragssätzen verbunden sind, die auf der Basis des Einkommens zu berechnen sind:

Beitragssätze 2025				
RV	AV	PV*		KV
18,6 %	2,6 %	3,6 %	4,2 % Kinderlose	14,6 % (7,3 % AG, 7,3 % AN)+x**

* Ab 01.07.2023 gelten 4,2 % für Kinderlose, 3,6 % für Mitarbeiter mit einem Kind lebenslang und für jedes weitere Kind (bis max. fünf) bis zu diesem 25. Lebensjahr 0,25 % weniger. Der Arbeitgeberanteil beträgt immer 1,8 %.

** Zusätzlicher KV-Beitrag, der von den Krankenkassen individuell festgelegt wird und von AG und AN wieder je paritätisch zu bezahlen ist; 2,5 % für 2025.

Mitglieder ohne Kinder	= 4,20 % (Arbeitnehmer-Anteil: 2,40 %)
Mitglieder mit 1 Kind	= 3,60 % (lebenslang) (Arbeitnehmer-Anteil: 1,80 %)
Mitglieder mit 2 Kindern	= 3,35 % (Arbeitnehmer-Anteil: 1,55 %)
Mitglieder mit 3 Kindern	= 3,10 % (Arbeitnehmer-Anteil: 1,30 %)
Mitglieder mit 4 Kindern	= 2,85 % (Arbeitnehmer-Anteil 1,05 %)
Mitglieder mit 5 und mehr Kindern	= 2,60 % (Arbeitnehmer-Anteil 0,80 %)

Dabei sind die Beiträge auf sogenannte Beitragsbemessungsgrenzen gedeckelt. Nur bis maximal zu dieser Grenze können in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden:

Beitragsbemessungsgrenzen 2025	
National	
KV / PV	RV / AV
5.512,50 EUR/Monat	8.050,00 EUR/Monat
66.150,00 EUR/Jahr	96.600,00 EUR/Jahr

Neben dieser hälftig zu tragenden Beiträge hat der Arbeitgeber in Deutschland in der Regel die sogenannten Umlage 1 und 2 sowie die Insolvenzgeldumlage abzuführen.

Die Personalkosten für einen Arbeitnehmer berechnen sich dann also wie folgt:

Beispielrechnung für ein Einkommen von 3.500,00 EUR monatlich brutto, ausgehend von einem ledigen Mitarbeiter im Alter von 25 Jahren mit Lohnsteuerklasse 1, einer Kirchensteuerzugehörigkeit und dem Durchschnittssatz der Krankenkasse, Beschäftigung in Baden-Württemberg oder Bayern als Basis für Kirchensteuer und BBG RV/AV:

	Arbeitnehmeranteil	Arbeitgeberanteil
Gehalt	3.500 EUR	
Gesamt-Brutto	3.500 EUR	
Steuerbrutto	3.500 EUR	
Sozialversicherungsbrutto RV/AV	3.500 EUR	
Sozialversicherungsbrutto KV/PV	3.500 EUR	
- Lohnsteuer	415,16 EUR	
- Kirchensteuer	33,21 EUR	
- Solidaritätszuschlag	0,00 EUR	
- Krankenversicherung (14,6 % + 2,5 % / 2)	299,25 EUR	299,25 EUR
- Pflegeversicherung (4,2 %, davon 1,8 % AG)	84,00 EUR	63,00 EUR
- Rentenversicherung (18,6 % / 2)	325,50 EUR	325,50 EUR
- Arbeitslosenversicherung (2,6 % / 2)	45,50 EUR	45,50 EUR
Summe Abzüge AN	1.202,62 EUR	
Auszahlungsbetrag	2.297,38 EUR	

Berechnung für ein Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, ausgehend von 8.100,00 EUR monatlich brutto, ausgehend von einem verheirateten Mitarbeiter mit Lohnsteuerklasse 4, Kirchensteuer und einem Kind, Beschäftigung in Baden-Württemberg oder Bayern als Basis für Kirchensteuer und BBG RV/AV:

	Arbeitnehmeranteil	Arbeitgeberanteil
Gehalt	8.100,00 EUR	
Gesamt-Brutto	8.100,00 EUR	
Steuerbrutto	8.100,00 EUR	
Sozialversicherungsbrutto RV/AV	8.050,00 EUR	
Sozialversicherungsbrutto KV/PV	5.512,50 EUR	
- Lohnsteuer	1.901,16 EUR	
- Kirchensteuer	138,65 EUR	
- Solidaritätszuschlag	8,40 EUR	
- Krankenversicherung (14,6 % + 2,5 % / 2)	471,32 EUR	471,32 EUR
- Pflegeversicherung (bei einem Kind 3,4 % / 2)	99,23 EUR	99,23 EUR
- Rentenversicherung (18,6 % / 2)	748,65 EUR	748,65 EUR
- Arbeitslosenversicherung (2,6 % / 2)	104,65 EUR	104,65 EUR
Summe Abzüge AN	3.472,06 EUR	
Auszahlungsbetrag	4.627,94 EUR	

Umlage 1 – Erstattung von Lohnfortzahlungskosten während Krankheit Die Umlage U1 zahlen Betriebe mit bis zu 30 Mitarbeitern. Einige Personenkreise werden bei der Ermittlung der Mitarbeiteranzahl nicht berücksichtigt, z. B. Auszubildende, Praktikanten und schwerbehinderte Menschen. Teilzeitbeschäftigte werden anteilig angerechnet: bei einer wöchentlichen Arbeitszeit bis 10 Std. mit einem Anrechnungsfaktor von 0,25, bis 20 Std. 0,50, bis 30 Std. 0,75, über 30 Std. 1,00. Der Umlagesatz U1 wird als Anteil vom Bruttolohn des jeweiligen Arbeitnehmers berechnet und vom Arbeitgeber alleine

getragen. Im Gegenzug ersetzt die Krankenkasse eines erkrankten Mitarbeiters einen Teil der durch die Lohnfortzahlung entstandenen Kosten. Je weniger Mitarbeiter ein Unternehmen hat, umso größer ist die Belastung durch den Ausfall eines Arbeitnehmers. Die Umlage U1 soll hier einen Ausgleich schaffen. Der Arbeitgeber kann zwischen verschiedenen Erstattungshöhen wählen. Der normale Umlagesatz U1 bietet in der Regel eine Erstattung von rund 70 Prozent. Bei den ermäßigten Umlagesätzen U1 ist die Umlage niedriger, dafür erstattet die Krankenkasse im Krankheitsfall weniger. Beim erhöhten Umlagesatz ist die Erstattung am höchsten. Der Beitrag liegt, abhängig von der Krankenkasse, bei einem Satz von 1,1 % bis 3,9 % des sozialversicherungspflichtigen Brutto des Arbeitnehmers.

Umlage 2 – Erstattung von Mutterschutzzeiten sowie Beschäftigungsverboten Die Umlage U2 ist eine Pflichtabgabe aller Arbeitgeber – unabhängig von der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Arbeitgeber zahlt die Umlage als Anteil am Bruttoarbeitslohn der Arbeitnehmer. Die Krankenkasse der betroffenen Arbeitnehmerin erstattet dem Arbeitgeber alle Bezüge, die der Arbeitnehmerin im Mutterschutz zustehen. Die Umlage U2 erspart so Arbeitgebern die finanziellen Belastungen, die entstehen, wenn Arbeitnehmerinnen schwanger werden. Hinweis: diese Umlage muss auch von rein männlich besetzten Unternehmen abgeführt werden.

Für Arbeitgeber können die Unterschiede zwischen den Umlagesätzen U2 der Krankenkassen zu erheblichen Unterschieden bei den Lohnkosten führen. Diese liegen, abhängig von den Krankenkassen, bei einem Satz von 0,2 % bis 0,45 % des sozialversicherungspflichtigen Brutto des Arbeitnehmers.

Insolvenzgeldumlage In Deutschland müssen Arbeitgeber monatlich in die Insolvenzgeldumlage einzahlen. Die Agentur für Arbeit zahlt Arbeitnehmern aus diesem Topf das Insolvenzgeld, wenn deren Arbeitgeber das Gehalt wegen Insolvenz nicht mehr zahlen kann. Das Insolvenzgeld wird zum Ausgleich des ausgefallenen Arbeitsentgelts für maximal drei Monate gezahlt. Die Insolvenzgeldumlage ist also die finanzielle Grundlage für das Insolvenzgeld. Diese liegt ab 2025 wieder bei einem Satz von 0,15 %.

Berufsgenossenschaftsbeiträge Berufsgenossenschaften haben die Aufgabe, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten. Beschäftigte, die einen Arbeitsunfall erlitten haben oder an einer Berufskrankheit leiden, werden durch die Berufsgenossenschaften medizinisch, beruflich und sozial rehabilitiert. Darüber hinaus obliegt es den Berufsgenossenschaften, die Unfall- und Krankheitsfolgen durch Geldzahlungen finanziell auszugleichen.

Die Lohnnebenkosten für die Sozialversicherung, die in Deutschland vom Arbeitgeber zusätzlich zum Bruttogehalt zu zahlen sind, umfassen damit in Summe ca. 25 % zusätzlich zum vereinbarten Bruttogehalt.

ARBEITSRECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Die wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen sollten zu Dokumentationszwecken am besten schriftlich vereinbart werden, dies sind:

- Art und Ort der Tätigkeit
- Umfang der Tätigkeit (Arbeitszeit)
- Höhe der Vergütung/Sonderzahlungen
- Kündigungsfristen/Probezeit
- Ggf. Geheimhaltungspflichten/Datenschutzbedingungen
- Ggf. Wettbewerbsverbot

Dabei sind folgende grundsätzliche Vertragstypen zu unterscheiden:

Normaler Arbeitsvertrag: volle SV- und Lohnsteuerpflicht. wird für Arbeitnehmer verwendet, die in Vollzeit oder Teilzeit für ein Unternehmen arbeiten.

Minijob-Vertrag: Dieser ist auf ein maximales monatliches Einkommen von 556 EUR brutto begrenzt. In der üblichen Form entstehen bei dieser Vertragsart jedoch nur zusätzliche Kosten für den Arbeitgeber, der 13 % Krankenversicherung, 15 % Rentenversicherung und 2 % Pauschalsteuer für den Arbeitnehmer zahlt. Basis ist in der Regel ein vereinbarter Stundenlohn: Wenn ein Arbeitnehmer einen Stundenlohn von 12,82 Euro Mindestlohn zugesagt bekam, kann er 556 Euro / 12,82 Euro pro Stunde = 43 Stunden im Monat arbeiten. Diese Vertragsart ist nur für Studenten, Schüler oder Arbeitnehmer mit einer weiteren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung möglich. Es ist nicht möglich, zwei Minijobs zusammenzufassen oder man muss dafür sehr strenge Voraussetzungen erfüllen.

Werkstudent: Dieser ist nur für immatrikulierte Studenten denkbar, die während der Semesterferien maximal 40 Stunden und während des Studiums maximal 20 Stunden pro Woche arbeiten dürfen.

Das Studium muss immer im Vordergrund stehen. Hier müssen von beiden Seiten nur Beiträge zur deutschen Rentenversicherung gezahlt werden, zuzüglich Umlagen etc., d.h. 9,3 % für jede Seite.

Kurzfristige Beschäftigung: Diese ist nur für maximal 3 Monate für Studenten und Schüler möglich und bleibt komplett sozialversicherungsfrei.

Praktikum: Hier wird unterschieden zwischen

- a) echten Praktika, die durch eine Prüfungsordnung vorgeschrieben sind, und
- b) unechten Praktika, die dem Kennenlernen eines Berufes dienen.

Fall a) ist von der Sozialversicherung befreit,

Fall b) ist vollständig sozialversicherungspflichtig.

Im Detail sind arbeitsrechtlich folgende Dinge zu beachten:

- Die Mindestkündigungsfristen bestimmen sich nach § 622 BGB, die sich gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit erhöhen (bis zu zwei Jahre Betriebszugehörigkeit = ein Monat Kündigungsfrist, über zwei bis zu fünf Jahren = zwei Monate, über fünf bis zu acht Jahren = drei Monate etc.).
 - Es wird im Arbeitsvertrag regelmäßig eine Probezeit von bis zu sechs Monaten vereinbart, in der die beidseitige Kündigungsfrist lediglich 14 Tage beträgt.
 - Eine außerordentliche Kündigung aufgrund schwerwiegender Gründe (z. B. Diebstahl) ist nach vorheriger Anhörung des Arbeitnehmers auch fristlos möglich.
- Solange der Betrieb (= organisatorische Einheit, nicht das gesamte Unternehmen) nicht mehr als zehn Arbeitnehmer hat, findet das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung. Eine Kündigung ist dann ohne Begründung und ohne Zahlung einer Abfindung grundsätzlich zulässig.
- Ab einer Betriebsgröße von mehr als zehn Arbeitnehmern sind ordentliche Kündigungen nur dann zulässig, wenn die im Kündigungsschutzgesetz genannten Gründe vorhanden sind (verhaltensbedingte, personenbedingte oder betriebsbedingte Gründe). Die Rechtsprechung hat diese Gründe sehr stark ausgestaltet, so dass derartige Kündigungen in einem gerichtlichen Streitfall schwer durchsetzbar sind. Deshalb hat sich in Deutschland die arbeitsrechtliche Praxis entwickelt, dass sich oftmals (in ca. 85 % der Fälle) Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf die Zahlung einer Abfindung einvernehmlich einigen. Als „Faustregel“ wird die Berechnung 0,5–1 Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr des Arbeitnehmers im Betrieb angewandt. Eine solche Einigung kann aber bis auf wenige Ausnahmen immer nur einvernehmlich erfolgen.
- Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses ist ohne Vorliegen eines sogenannten Sachgrundes bis zu zwei Jahren zulässig. Es kann innerhalb dieser zwei Jahre auch bis zu zweimal verlängert werden. Nach dem Ende der Befristung endet das Arbeitsverhältnis ohne dass es einer Kündigung bedarf.
- Der Grund ein befristetes Arbeitsverhältnis abzuschließen liegt in aller Regel darin, die Auswirkungen der eingeschränkten Kündigungsmöglichkeit bei Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes abzumildern. Sofern der Betrieb nicht mehr als zehn Arbeitnehmer hat, sind befristete Arbeitsverhältnisse selten, da auch innerhalb dieser befristeten Arbeitsverhältnisse die gesetzlichen Kündigungsfristen zu beachten sind. Erst ab einer Betriebsgröße von mehr als zehn Mitarbeitern werden Befristungen oftmals deshalb vereinbart, um das Risiko der Zahlung einer Abfindung bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber abzumildern.

Wichtig: Ein Geschäftsführer einer GmbH stellt keinen Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinne dar. Er erhält einen schriftlichen Geschäftsführerdienstvertrag.

VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE GRÜNDUNG EINES UNTERNEHMENS IN DEUTSCHLAND UND DAMIT VORZULEGENDE UNTERLAGEN/INFORMATIONEN

Für die Anmeldung des Unternehmens in Deutschland und zur Erstellung der Lohnabrechnung werden folgende Informationen benötigt:

- Welchem Geschäftszweck kommt Ihr Unternehmen in Deutschland nach?
- Welche Aufgaben werden in Deutschland ausgeführt?
- Liegt bereits eine Deutsche Steuernummer oder eine sozialversicherungsrechtliche Betriebsnummer vor?

Die Beantragung der Steuernummer sowie der Betriebsnummer und die Anmeldung bei der zuständigen Berufsgenossenschaft können wir für Sie übernehmen.



FIRMENGRÜNDUNG IN DEUTSCHLAND: FOKUS PERSONAL

Dazu werden folgende Informationen benötigt:

- Name und Vorname des Geschäftsführers oder des Unternehmensverantwortlichen in Deutschland
- Beginn der Tätigkeit der Mitarbeiter
- Art der Tätigkeit der Mitarbeiter

Anhand dieser Daten können die Meldungen erfolgen. Sollten die Daten bis zur ersten Lohnabrechnung nicht vorliegen, kann unter Vorlage einer Betriebsnummer die erste Lohnabrechnung erfolgen. Die weiteren Daten können danach eingereicht und berechnet werden.