

Mitarbeiterentsendung in die USA

AUFENTHALTS- & ARBEITSGENEHMIGUNGSRECHT
SOZIALVERSICHERUNGSRECHT
STEUERRECHT

Eine Sonderveröffentlichung des BDAE



Liebe Leserin, lieber Leser,

die USA gelten als das Land der unbegrenzten Möglichkeiten. Doch mit Beginn der neuen Regierung gilt dies für Unternehmen, die Mitarbeiter ins Ausland entsenden nur noch bedingt. Neben strengeren gesetzlichen Vorschriften bereitet vor allem die kostspielige Erlangung der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis Probleme.

Auch der viel bemühte Ausspruch „America First“ hat in den Unternehmen und besonders bei den Personalern für Verunsicherungen gesorgt. Hinzu kommt das Thema Obamacare, also die gesetzliche Krankenversicherung für US-Amerikaner. Dabei geht es konkret um die Absicherung von Expats in den USA und die Anerkennung von Auslandskrankenversicherungen. Dieses Thema trieb deutsche Unternehmen in den USA bereits vor der Wahl Trumps zum Präsidenten um. Der Grund: Viele Auslandskrankenversicherungen, die Unternehmen für deutsche Expats abgeschlossen hatten, galten als nicht „Obamacare-konform“, weil sie nicht die komplexen vorgeschriebenen Anforderungen erfüllen.

Diese und noch weitere Themen, die bei einer Mitarbeiterentsendung in die USA beachtet werden sollten, greift dieses Dossier auf und verschafft einen guten Eindruck über die aktuelle Entwicklungen.



Herzlichst,

Ihr Omer Dotou

Leiter Unternehmensberatung internationale
Mitarbeiterentsendung, Rentenberater

IMPRESSUM

Herausgeber

BDAE Consult GmbH

Kühnehöfe 3

22761 Hamburg

Tel. +49-40-30 687 4-0

odotou@bdae.com

entsendeberatung.bdae.com

Redaktion

Anne-Katrin Schulz (verantwortlich)

Sanja Kunze

skunze@bdae.com

Layout

Mihai Tufa

Lektorat

Kristin Bronst

Copyright

Die Beiträge im Dossier sind urheberrechtlich geschützt und dürfen nicht ohne schriftliche Genehmigung durch den Herausgeber reproduziert werden. Die Beiträge des Dossiers spiegeln die Meinung der Redaktion und nicht unbedingt die des BDAE wider.

INHALT

EDITORIAL

2

AUFENTHALTSRECHT

Die gängigsten US-Arbeitsvisa: Ein Überblick

3

Aktuelles zur deutsch-amerikanischen Visumpolitik

6

STEUERRECHT

Sonderfall USA: Basisfakten zur Besteuerung von Expats

9

US-Steuerreform 2018:

Die Auswirkungen auf Entsendungen in die USA

11

SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

Gesundheitssystem der USA: Aktueller Stand zu

„Obamacare“ und Defizite der Gesundheitsversorgung

13

Die gängigsten US-Arbeitsvisa: Ein Überblick

Wer im Ausland arbeitet, muss in Sachen Arbeitserlaubnis zahlreiche Vorschriften beachten. Das gilt für den europäischen Binnenmarkt, wo trotz des Wegfalls der Grenzformalitäten noch immer einige aufenthaltsrechtlichen Hürden zu überwinden sind, genauso wie für die USA, die zum Schutz des heimischen Arbeitsmarktes hohe Anforderungen stellen, die zu erfüllen sind, damit man als Ausländer dort arbeiten darf.

Die Vereinigten Staaten kennen eine Vielzahl verschiedener Arbeitsvisa, die allesamt spezielle Voraussetzungen haben, welche die zu entsendenden Expats oftmals nicht erfüllen. Die Folge ist, dass Unternehmen längst nicht mehr alle US-Projekte realisieren können. Der Beitrag liefert einen grundsätzlichen Überblick zu einigen US-amerikanischen Visakategorien, die es erlauben, in den USA zu arbeiten.

Visa Waiver Program

Deutsche – und die meisten Europäer – benötigen für einen Kurzaufenthalt zu touristischen oder geschäftlichen Zwecken kein Visum. Es genügt, wenn sie vorab eine elektronische Reisegenehmigung („ESTA“) einholen. Zu beachten ist, dass Arbeit kein „geschäftlicher Zweck“ ist.

„Geschäftliche Zwecke“ sind zum Beispiel:

- Meetings mit Geschäftspartnern
- Teilnahme an einer Konferenz
- Teilnahme an Messen, sei es als Besucher oder als Aussteller
- Vertragsverhandlungen mit Kunden des ausländischen Unternehmens

Alles, was als gewinnbringende Arbeit angesehen werden könnte, sei es beispielsweise das Anpassen von Software-Lösungen bei einem Kunden oder das Festdrehen einer Schraube, ist mit ESTA grundsätzlich nicht erlaubt, sondern erfordert ein spezielles Arbeitsvisum.

Was genau „Arbeit“ ist, die ohne spezielles Arbeitsvisum nicht erlaubt wäre, ist allerdings nirgendwo im Einzelnen definiert. Auch Gerichtsentscheidungen gibt es nicht viele, da gegen Urteile über US-Visaanträge grundsätzlich keine Rechtsmittel eingelegt werden können. Es gibt jedoch besonders gelagerte Fälle, in denen US-Gerichte mit solchen Fällen befasst werden können.

Eine bemerkenswerte Entscheidung stammt etwa aus dem Jahre 1990: Der kolumbianische Eigentümer einer US-Tankstelle war mit B-1-Visum in den USA. Er ist (von „special agents“, wie es in der Entscheidung heißt) dabei beobachtet worden, wie er Kunden zu ihrem Auto begleitet, Telefonate geführt und Mitarbeitern Weisungen erteilt hat. Dies qualifizierte die U.S. Citizenship and Immigration Services als illegale Arbeit und beschied einen Antrag des Tankstelleninhabers auf Statuswechsel von B-1 auf E-2 daraufhin negativ. Dieser klagte gegen die Entscheidung. Das Gericht stellte fest, dass das Begleiten von Kunden zu ihrem Fahrzeug keine Arbeit darstelle. Trotz des guten Ausgangs zeigt dieser Fall, dass die Unsicherheit groß ist und wie schnell die US-Behörden bei der Qualifizierung einer Tätigkeit vom Tatbestand (gegebenenfalls illegale) „Arbeit“ ausgeht.

Insbesondere für ausländische Unternehmen, die Mitarbeiter in die USA entsenden möchten, kommen grundsätzlich die folgenden Visaarten in Betracht:

E-2-Investorenvisum

Unabhängig für diese Visumskategorie ist, dass es ein Unternehmen in den USA gibt, für das der Ausländer arbeiten soll, sei es nun im Unternehmen selbst, zum Beispiel in einer Werkhalle oder vor Ort bei einem Kunden. Das E-2-Visum eignet sich in der Regel also nur für ausländische Unternehmen, die langfristige Beziehungen zu den USA aufbauen möchten.

Das E-2-Visum ist zum Beispiel für ein deutsches produzierendes Unternehmen ideal, für das die USA ein wichtiger Absatzmarkt sind. Das Unternehmen kann damit vor Ort eine Vertriebs- und Servicegesellschaft errichten und Mitarbeiter beschäftigen. Damit das E-2-Visum beantragt werden kann, ist eine Vielzahl weiterer Voraussetzungen zu erfüllen und nachzuweisen, insbesondere muss das Unternehmen einen Mehrwert für die USA darstellen. Für eine reine Vertriebsgesellschaft, die auch nur ausländische Kräfte wie etwa Mitarbeiter aus dem deutschen Mutterunternehmen beschäftigen möchte, ist in der Regel kein E-2-Visum zu bekommen.



Quelle: Mihai Tura für BDAE Gruppe

Die Erstbeantragung eines E-2-Visums ist relativ aufwändig. Dem Konsulat müssen diverse Nachweise vorab per Post eingereicht werden. Wird das E-2-Visum dann genehmigt, können für einen gewissen Zeitraum weitere Mitarbeiter mit E-2-Visum in einem vereinfachten Verfahren entsandt werden. Das unterscheidet das E-2-Visum z.B. von einem L-1-Visum.

L-1-Intracompany-Transferee-Visum

Das L-1-Visum ist für die Entsendung von leitenden Mitarbeitern innerhalb eines internationalen Konzerns gedacht. Eine wichtige Voraussetzung ist, dass der in die USA zu entsendende Mitarbeiter mindestens ein Jahr vor Einreichung des Antrags in Konzernunternehmen außerhalb der USA beschäftigt war. Nicht selten kommen in einem bestimmten Fall sowohl ein L-1- als auch ein E-2-Visum in Betracht. Welcher der beiden Kategorien der Vorzug zu geben ist, ist eine Frage des Einzelfalls.

Beim L-1-Visum ist es wichtig zu beachten, dass die mindestens einjährige Voranstellung im Konzern der U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS) genauestens nachgewiesen werden muss, z.B. durch Vorlage von Gehaltsbescheinigungen u.ä.. Dabei muss auch gezeigt werden, dass der Mitarbeiter während dieses ganzen Jahres in gehobener Position tätig war, d.h. Mitarbeiterverantwortung hatte oder seine Tätigkeiten unternehmensspezifische Spezialkenntnisse erforderten.

Grundsätzlich kann mit dem L-1-Visum für maximal sieben Jahre in den USA gearbeitet werden. Hat der Mitarbeiter insgesamt sieben Jahre mit dem L-1-Visum physisch in den USA verbracht, so kann es nicht mehr verlängert werden. Hiervon gibt es allerdings eine Ausnahme: Wenn der US-Aufenthalt sechs Monate oder weniger pro Jahr beträgt, wie beispielsweise bei Mitarbeitern, die zwischen zwei Konzernunternehmen hin- und herpendeln, so kann das L-1-Visum auch über die sieben Jahre hinaus verlängert

werden. Hat der entsandte Mitarbeiter Familie, so gilt diese Ausnahme allerdings nur dann, wenn auch die Familienmitglieder (mit L-2-Visum) diese Voraussetzung erfüllen.

B-1-Visum

Beim B-1-Visum handelt es sich um das Visum, das Personen beantragen müssen, die geschäftlich in die USA reisen möchten, aber – aus welchen Gründen auch immer – für visumsfreie Reisen („ESTA“) gesperrt sind. Mit einem B-1-Visum beziehungsweise mit ESTA darf grundsätzlich nicht gearbeitet werden. Hiervon gibt es jedoch einige Ausnahmen. Eine bildet zum Beispiel die Montage einer Anlage, die ein US-Kunde bei einem ausländischen Unternehmen erworben hat. Diese Anlage darf von ausländischen Arbeitskräften in den USA installiert, im Zweifel sogar gewartet werden, wenn dies im Kaufvertrag über die Maschine schon vereinbart worden ist. Letzteres sollte jedoch unbedingt geprüft werden. Ein B-1-Visum zur Montage wird in aller Regel nicht erteilt, wenn die Dienstleistungen erst im Nachhinein vereinbart worden sind, aber keine Grundlage im Kaufvertrag haben.

Eine andere Ausnahme wird bei Arbeitnehmern gemacht, die über einen Abschluss verfügen, der mindestens einem US-Bachelor gleichkommt. Wenn unter anderem die nachfolgenden Voraussetzungen erfüllt sind, können bestimmte Tätigkeiten mit einem B-1-Visum erbracht werden:

- Die Tätigkeit in den USA ist auf einen Zeitraum von rund sechs Monaten beschränkt.
- Der Arbeitnehmer wird auch für seine Zeit in den USA beim ausländischen Unternehmen angestellt bleiben.
- Der Arbeitnehmer wird auch für seine Zeit in den USA vom ausländischen Unternehmen entlohnt werden, das heißt kein Gehalt oder Ähnliches aus den USA beziehen.

Bei der Beantragung eines B-1-Visums zur Arbeit ist ferner darauf zu achten, dass das Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen dem Konsulatsbeamten minutiös nachgewiesen werden muss.

O-1-Visum

Das O-1-Visum wird gelegentlich auch „Künstler-“ oder „Sportlervisum“ genannt, da es für Personen gedacht ist, die einerseits über außergewöhnliche Fähigkeiten verfügen, andererseits in der Regel keinen festen Arbeitgeber haben. Grundsätzlich eignet es sich aber auch für Personen aus der Wirtschaft. Diese müssen, um ein O-1-Visum beantragen zu können, allerdings nachweisbar über außergewöhnliche Fähigkeiten verfügen, beispielsweise Erfindungen gemacht haben, in einschlägigen wissenschaftlichen Zeitschriften publiziert haben oder über andere besondere Fertigkeiten verfügen, die auch dem US-Markt von Nutzen sein können.

Die „außergewöhnlichen Fähigkeiten“ müssen der mit der Entscheidung betrauten USCIS dokumentarisch nachgewiesen werden können. Dabei gilt, dass mindestens drei Nachweise aus unterschiedlichen Kategorien erbracht werden müssen, zum Beispiel Artikel des Antragstellers in anerkannten wissenschaftlichen Zeitschriften, der Nachweis von Mitgliedschaften in einschlägigen Organisationen oder die Mitwirkung bei prestigeträchtigen (wissenschaftlichen) Projekten sowie ähnlich gelagerte Fälle.

H-1B-Visum

Das H-1B-Visum ist das allgemeinste Arbeitsvisum. Es setzt voraus, dass der Mitarbeiter einen Abschluss hat, der mindestens einem US-Bachelor gleichkommt und der Arbeitsplatz in den USA diesen Abschluss auch erfordert. Ansonsten werden keine besonderen Voraussetzungen an das US-Unternehmen oder den Mitarbeiter gestellt.

Allerdings ist das H-1B-Visum, im Gegensatz zu den vorstehenden Visa, kontingentiert. Pro Steuerjahr wird nur eine begrenzte Anzahl solcher Visa vergeben. Der erste Antrag kann am 1. April eines Jahres eingereicht werden. Das Visum berechtigt dann zur Arbeitsaufnahme ab dem 1. Oktober des Jahres. Da innerhalb der ersten Aprilwoche nicht selten mehr Anträge eingereicht werden können, als Visa zur Verfügung stehen, empfiehlt es sich, den Antrag nach Möglichkeit in den ersten Apriltagen einzureichen. Dabei ist auch zu bedenken, dass etliche Vorarbeiten zu leisten sind und man mit der Bearbeitung nach Möglichkeit spätestens Anfang des Jahres beginnt.



Quelle: Mihai Tufa für BDAE Gruppe

Greencards

Bei den aufgeführten Visakategorien handelt es sich um sogenannte Nichteinwanderungsvisa. Das bedeutet, sie berechtigen nicht zu einem Daueraufenthalt, sind grundsätzlich an einen bestimmten Arbeitgeber gebunden und müssen in regelmäßigen Schritten verlängert werden, soll der Arbeitnehmer weiterhin in den USA arbeiten.

Im Unterschied hierzu gewähren Greencards ein Daueraufenthaltsrecht. Es gibt verschiedene Unterkategorien, die unterschiedliche Anforderungen an die Qualifikation des Antragstellers stellen. Zur Beantragung wird zwar in der Regel ein US-Arbeitgeber benötigt, die Greencard selbst ist dann aber nicht an einen bestimmten Arbeitgeber oder überhaupt an eine Beschäftigung gebunden.

Allerdings ist das Verfahren zur Erlangung einer Greencard auch etwas komplexer und langwieriger als das zur Erlangung eines Nichteinwanderungsvisums. Nicht zuletzt muss der US-Arbeitgeber nachweisen, dass er für die mit dem Ausländer zu besetzende Stelle keinen US-Arbeitnehmer finden konnte. Eine Ausnahme hiervon wird nur gemacht für Personen mit wirklich außergewöhnlichen Fähigkeiten, z. B. für Wissenschaftler von Rang oder für Manager internationaler Konzerne.

Der Autor:

Thomas Schwab ist Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht bei der WINHELLER Rechtsanwaltsgesellschaft mbH.

AKTUELLES

zur deutsch-amerikanischen Visumpolitik



US-Präsident Donald Trump will mehr Arbeitsplätze in den USA schaffen. Dafür hat er im April 2017 das Dekret mit dem Titel „Buy American, Hire American“ unterzeichnet, das den angeblichen Missbrauch bei der Visa-Vergabe unterbinden und dafür sorgen soll, dass US-Firmen bei Regierungsaufträgen künftig bevorzugt werden.

Speziell die Vergabe des H-1B-Visums, das sich besonders an hochqualifizierte Wissenschaftler, Ingenieure oder Programmierer richtet, wird derzeit geprüft. Trump will, dass Arbeitsplätze zunächst amerikanischen Arbeitnehmern angeboten werden, bevor sie mit ausländischen Fachkräften besetzt werden. Erst im November 2017 hat der US-Kongress ein Gesetz unterschrieben, welches das Mindestgehalt für einen Antragsteller auf ein H-1B-Visum um schlappe 30.000 US-Dollar auf 60.000 US-Dollar erhöht. Trump will damit vor allem verhindern, dass indische IT-Profis in die USA einreisen.

Welche Branchen bisher besonders von dem H-1B-Visum profitieren, zeigt die Statista-Grafik. Demnach werden besonders viele Arbeitgeberanträge im Tech-Sektor gestellt. Aber auch in Management und Consulting werben Arbeitgeber gerne Fachkräfte aus dem Ausland an, wie aus Daten der Webseite myvisajobs.com hervorgeht.

Das H-1B-Visum ist für Arbeitnehmer gedacht, die für einen begrenzten Zeitraum in US-Unternehmen arbeiten möchten und über ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder eine vergleichbare Qualifikation verfügen. Es ist zunächst drei Jahre gültig und kann um drei weitere verlängert werden.

Branchen mit den meisten Arbeitgeberanträgen für H-1B-Visa in den USA im Fiskaljahr 2016*



H-1B ist der Name eines Nichteinwanderungsvisums der Vereinigten Staaten, das es US-amerikanischen Unternehmen erlaubt, speziell qualifizierte ausländische Arbeitnehmer zu beschäftigen.

*Werte sind gerundet und enthalten neue, erneuerte und übertragene Anträge.

Quelle: myvisajobs.com

statista

Komplexer Antragsprozess für H-1B-Visum

„Auch viele deutsche Unternehmen, die Mitarbeiter in die USA entsenden, sind auf das H-1B-Visum angewiesen“, weiß Omer Dotou von der auf Global-Mobility-Services spezialisierten BDAE Consult. „Aus unserer Beratungspraxis wissen wir, wie schwierig es bereits in der Vergangenheit war, für deutsche Spezialisten ein entsprechendes Visum zu beantragen. Ohne Visa-Experten, die genau wissen, welche Dokumente für die Beantragung des H-1B-Visums erforderlich und welche Termini und Definitionen im Antragsprozess notwendig sind, dürfte es nach dem aktuellen Stand noch schwieriger werden, eine solche Arbeitserlaubnis zu erlangen.“

Wie sehr der US Tech-Sektor auf Immigranten angewiesen ist, zeigt auch die Statistik zu den bewilligten H-1B-Visa. Diese besondere Arbeitserlaubnis erlaubt es US-amerikanischen Unternehmen, speziell qualifizierte ausländische Arbeitnehmer zu beschäftigen. Laut den aktuellsten verfügbaren Daten reisten allein zwischen Oktober 2013 und September 2014 auf diesem Ticket rund 316.000 Menschen in die Vereinigten Staaten ein, davon verfügten rund zwei Drittel über eine computerbezogene Ausbildung.

Auch für die Investoren Visakategorien E1 und E2 ist geplant, die Investitionshöhe signifikant zu steigern, um ausländischen Unternehmen den Markteintritt in die USA weiter zu erschweren. Derzeit liegt die Investitionsgröße für die Erteilung eines E-Visums bei rund 100.000 US-Dollar. Bekannt ist, dass immer häufiger E-Visa-Anträge abgelehnt

werden, dass mehr Informationen und Belege über den zu erwartenden wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens angefordert werden als je zuvor und dass es praktisch keine Möglichkeit mehr gibt, einen Negativbescheid anzufechten.

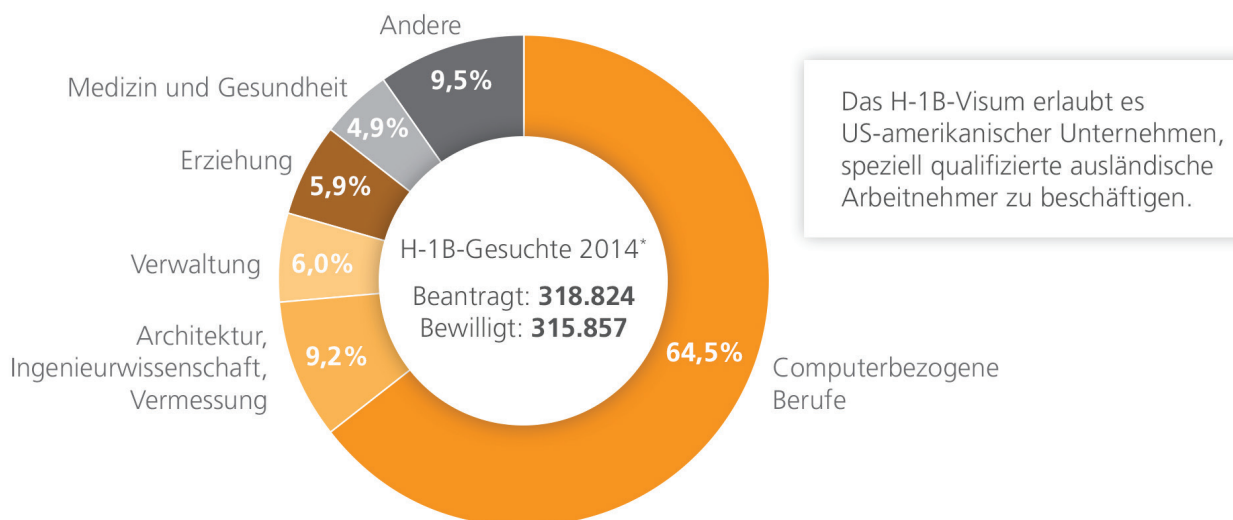
Rigoreuse Kontrollen an den US-Grenzen am Flughafen

Selbst die Voraussetzungen für die Visakategorien für Business Traveller sollen verschärft werden. In der Praxis berichten Unternehmen bereits jetzt von verschärften Kontrollen an den Grenzen, denen deutsche Geschäftsreisende ausgesetzt sind. Mal eben für einen Vortrag nach New York zu reisen und problemlos die Flughafenkontrolle zu passieren, gehört offenbar der Vergangenheit an. Besonders betroffen sind ausländische Mitarbeiter deutscher Firmen, die mit dem so genannten L1-Intracompany-Transferee-Visum für Geschäftstermine in die USA geschickt werden.

Folgender dramatische Fall hatte sich tatsächlich ereignet: Ein Geschäftsreisender war dutzende Male mit seinem Visum problemlos in die USA eingereist, dann entdeckte ein Grenzbeamter plötzlich einen kleinen Fehler in der Liste der Staaten, die der Reisende in den zurückliegenden Jahren besucht hatte. Tatsächlich hatte er statt eines bestimmten Landes eine Region angegeben. Dies war Grund genug für den Beamten, den Mann für 18 Stunden in Abschiebehaf zu nehmen. Der Reisende gilt nun als vorbestraft und wird voraussichtlich vorerst nicht mehr in die Vereinigten Staaten einreisen können.

US Tech-Sektor ist auf Immigranten angewiesen

Verteilung der bewilligten H-1B-Visa im Fiskaljahr 2014 nach Berufsgruppen*



* 01.10.2013 bis 30.09.2014

Quelle: US Citizenship and Immigration Services

US-Amerikaner: privilegierte Staaten im Sinne der Beschäftigungsverordnung

US-Amerikaner, die in Deutschland arbeiten wollen, haben hingegen weniger Probleme, ein Visum zu erhalten. Sie gelten nach § 26 BeschV (Verordnung über die Beschäftigung von Ausländern) und Artikel 1 Absatz 2 der EU-Visumsverordnung als Bürger der sogenannten privilegierten Staaten. So dürfen diese beispielsweise für Vorstellungsgespräche visumfrei für drei Monate einreisen. Das bedeutet, dass sich Personalverantwortliche nicht um eine Einreiseerlaubnis kümmern müssen. Sie sollten aber, rät der BDAE, frühzeitig eine Arbeitserlaubnis für den amerikanischen Mitarbeiter beantragen. Probleme bei der Ausstellung einer Arbeitserlaubnis für einen US-Bürger in Deutschland sind nach Erfahrung des Entsendungsexperten eher unwahrscheinlich.

Omer Dotou: „Da der Genehmigungsprozess sich erfahrungsgemäß mehrere Monate hinziehen kann, empfehlen wir Unternehmen, bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit eine sogenannte Vorabzustimmung zu beantragen, in der die ZAV bestätigt, dass der Arbeitnehmer für die Stelle qualifiziert ist.“ Das biete sowohl dem amerikanischen Arbeitnehmer als auch dem Unternehmen Sicherheit.

Personaler sollten auch sicherstellen, dass die später ausgestellte Arbeitsgenehmigung gültig ist. Falls es notwendig sein sollte, gilt es, rechtzeitig ein Verlängerungsverfahren zu eröffnen. Ebenso wichtig ist es, bei jeder Änderung in Bezug auf den ausländischen Mitarbeiter die Behörden zu informieren – sei es, dass sich die Position ändert oder dass der Mitarbeiter von einer Gesellschaft in eine andere versetzt wird.

Handlungsablauf: Einstellung amerikanischer Mitarbeiter

Der Aufenthaltstitel muss vom Unternehmen bereits vor der Einreise in Form eines so genannten Sichtvermerks – ein Aufkleber im Pass des US-amerikanischen Mitarbeiters – bei der vom Auswärtigen Amt ermächtigten Auslandsvertretung beantragt werden. Dies gilt auch für Ehepartner und Angehörige, die mit einreisen wollen.

Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis erteilt die deutsche Ausländerbehörde. Zuständig ist stets die Behörde des Wohnortes des ausländischen Mitarbeiters.

Welche Dokumente werden benötigt?

Für die Beantragung der Aufenthaltserlaubnis benötigt die Ausländerbehörde vom Mitarbeiter folgende Dokumente:

- Einen gültigen Personalausweis oder Reisepass
- Zwei biometrische Passfotos
- Die Geburtsurkunde und die Heiratsurkunde (wenn der Ehepartner mitreist)
- Einen Nachweis über eine Krankenversicherung
- Eine Anmeldebestätigung des Einwohnermeldeamts
- Den Mietvertrag, falls nötig
- Einen Nachweis über das Anstellungsverhältnis oder das Arbeitsangebot (letzteres in der Regel ein Brief des künftigen Arbeitgebers)
- Lebenslauf
- Bei einer nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach § 18 AufenthG – beispielsweise Geschäftsführer und leitende Angestellte – ein „Gesundheitszeugnis“, das von jedem deutschen Arzt oder Gesundheitsamt ausgestellt werden kann
- Ein Führungszeugnis, das bei der Botschaft oder dem zuständigen Konsulat beantragt werden kann

Hinweis: Bei der Vorlage von ausländischen Krankenversicherungen oder Reisekrankenversicherungen muss das Vorliegen eines ausreichenden Krankenversicherungsschutzes im Einzelfall geprüft werden.

Wird der Mitarbeiter im deutschen Unternehmen eingestellt, so ist er automatisch in Deutschland sozialversicherungspflichtig. Dank eines Sozialversicherungsabkommens mit den USA können sich US-Amerikaner bei einer etwaigen Rückkehr in ihr Heimatland ihre in Deutschland erworbenen Rentenanwartschaftszeiten anrechnen lassen.

Die Autorin:

Anne-Katrin Schulz ist Pressesprecherin der auf Auslandsversicherungen und internationales Personalmanagement spezialisierten BDAE Gruppe.

Sonderfall USA:

Basisfakten zur Besteuerung von Expats

Eine der entscheidenden Fragen für den Expat, der von seinem Unternehmen entsandt wird, ist die nach der steuerlichen Belastung. Für die Beantwortung ist das nationale Recht des entsendenden und des aufnehmenden Staates und – sofern abgeschlossen – das Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zwischen beiden Staaten zu beachten. Was zunächst relativ einfach klingt, ist ein aufwändiger Prozess, bei dem neben der HR-Abteilung auch Arbeits- und Steuerrechtler sowie die Lohnabrechnung involviert sind.

Zudem werden zahlreiche Themengebiete tangiert: Neben Compliance-Vorschriften und Aufenthaltsrecht ist auch die Art des Einsatzes in den USA entscheidend, also, ob es sich um eine Dienstreise oder eine Entsendung handelt. Seitens des Arbeitnehmers sind neben der Lohnsteuer noch die Einkommen- und unter Umständen sogar die Erbschaftsteuer zu beachten ebenso wie die Themen Sozialversicherungsbeiträge und weitere steuerliche Vorschriften wie beispielsweise das Außensteuergesetz. Arbeitgeberseitig spielen ebenfalls Lohnsteuer und SV-Beiträge eine nicht unerhebliche Rolle. Hinzu kommen Fragen nach Verrechnungspreisen, Umsatzsteuer, Betriebsstätten und gegebenenfalls sogar des Außensteuergesetzes.

Wie ist die Situation für Arbeitnehmer, die entweder von Deutschland in die USA gehen, um dort tätig zu werden (Outbound), oder umgekehrt von den USA nach Deutschland (Inbound) kommen? Zwei kurze Fallbeispiele sollen dies erläutern:

Im ersten Fall wird ein in Deutschland steuerpflichtiger Arbeitnehmer (Outbound) von seinem Arbeitgeber für drei Jahre in die USA entsandt. Für den Inbound-Fall wird ein US-Arbeitnehmer für zwei Jahre von dem US-Arbeitgeber zu einer Schwestergesellschaft in Deutschland entsandt. Wie stellt sich die steuerliche Situation in diesen gegensätzlichen Fällen dar?

Besondere Arbeitgeberpflichten

Zunächst ist die Ebene des Arbeitgebers zu betrachten: Die Frage der Kostentragung beziehungsweise einer möglichen Weiterbelastungsverpflichtung ist grundlegend zu klären, da eine fehlerhafte (Nicht-) Weiterbelastung seitens der Finanzverwaltungen aufgegriffen werden kann. Erschwerend kommt hinzu, dass eine korrespondierende Behandlung von späteren Anpassungen in der Praxis zum Teil nicht oder nur über langwierige Prozesse erreicht werden kann. Verweigert beispielsweise die deutsche Finanzverwaltung den Betriebsausgabenabzug, würde es zu einer doppelten steuerlichen Belastung kommen, wenn die in die USA gezahlten Beträge weiterhin der US-Besteuerung unterliegen.

Bei der Weiterbelastung selbst ist auf die richtige umsatzsteuerliche Behandlung zu achten. Hier hat der Arbeitgeber Aspekte wie Bestimmung des Leistungsortes und Anwendbarkeit des Reverse-Charge-Verfahrens zu prüfen. Bei letzterem handelt es sich um eine Umkehrung der Steuerschuldnerschaft. Es ist eine Sonderregelung bei der Umsatzsteuer, wodurch der Leistungsempfänger und nicht der leistende Unternehmer die Umsatzsteuer entrichten muss.

Für den Arbeitgeber ist zudem sehr relevant, ob die Tätigkeit des Arbeitnehmers eine Betriebsstätte und somit eine Steuerpflicht im anderen Staat auslöst. Dies kann etwa der Fall sein, wenn ein Arbeitnehmer die Geschäftsführungsposition, die er sonst in Deutschland innehat, auch in den USA ausübt. Als Folge sind die Erklärungspflichten der GmbH in den USA zu prüfen und zu erfüllen.

Empfehlenswert ist es außerdem, weitergehend zu prüfen, ob den Arbeitgeber auch eine Lohnsteuereinbehaltungsverpflichtung im anderen Staat trifft. Hierbei sind jeweils die nationalen Regelungen des aufnehmenden Staates entscheidend.

Persönliche Umstände des Mitarbeiters prüfen

Im Weiteren ist auf die persönlichen Umstände des Mitarbeiters und auch seiner Familie abzustellen: Wird die bisherige Wohnung während des Auslandseinsatzes beibehalten, vermietet oder ganz aufgegeben? Diese sehr persönliche Entscheidung hat wesentlichen Einfluss auf die Frage nach der unbeschränkten oder nur noch beschränkten Steuerpflicht im Heimatstaat. Daneben ist stets auch die Situation im aufnehmenden Staat zu prüfen: Ab wann wird ein entsandter Mitarbeiter in den USA beziehungsweise in Deutschland steuerpflichtig und in welchem Umfang?

Aus deutscher Sicht stellt man darauf ab, ob der Steuerpflichtige einen deutschen Wohnsitz oder zumindest seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat und somit mit seinem Welteinkommen steuerpflichtig ist. In den USA wird der Umfang der Steuerpflicht ebenfalls anhand von verschiedenen Kriterien geprüft. Der Steuerpflichtige muss

vereinfacht gesagt entweder „lawful permanent resident“ sein (sogenannte „Greencard“ Test) oder die Voraussetzungen des „Substantial Presence“ Test erfüllen.

Deutsch-Amerikanisches DBA aus dem Jahr 1989

Ergibt sich nach Prüfung der nationalen Regelungen in Deutschland und in den USA, dass beide Staaten die erzielten Einkünfte ganz oder teilweise versteuern möchten, kann dieser „Konflikt“ mittels des Doppelbesteuerungsabkommens zwischen diesen beiden Ländern aufgelöst werden. Sollte in einem anderen Fall, also bei einer Entsendung in ein anderes Land, kein Doppelbesteuerungsabkommen bestehen, kann eine Doppelbesteuerung nur anhand von nationalen Regelungen vermieden werden.

Zwischen Deutschland und den USA ist auf die Regelungen im Doppelbesteuerungsabkommen aus 1989 abzustellen. In einigen Punkten ist dieser bilaterale Vertrag mit vielen anderen vergleichbar, wie zum Beispiel bei der Bestimmung des abkommensrechtlichen Ansässigkeitsstaates. Der Staat, in dem die feste Wohnstätte liegt, gilt auch als Ansässigkeitsstaat. Gibt es zwei Wohnstätten, so bestimmt sich der Mittelpunkt nach dem Mittelpunkt der Lebensinteressen des Expats.

Es gibt allerdings auch sehr spezielle Aspekte, die im Verhältnis zwischen Deutschland und den USA gesondert zu beachten sind. Insbesondere für aus den USA entsandte Mitarbeiter (Inbound-Fälle) ist eine Sonderregelung des nationalen Rechts und in der Folge des Doppelbesteuerungsabkommens beachtenswert: Die US-Steuerpflicht knüpft nicht nur an das Vorliegen eines Wohnsitzes/gewöhnlichen Aufenthaltes an, sondern auch an die US-Staatsangehörigkeit. Aus rein nationaler US-Sicht ist jeder US-Staatsangehöriger unabhängig von seinem tatsächlichen Wohnsitz unbeschränkt steuerpflichtig. Für die konkrete Zuordnung des Besteuerungsrechtes für die einzelnen Einkünfte greifen die Regelungen im Doppelbesteuerungsabkommen, nichtsdestotrotz ist ein US-Staatsangehöriger verpflichtet, jährlich eine Steuererklärung in den USA abzugeben.

Steuersenkungen in den USA umgesetzt

Ein besonderes Augenmerk sollte auch auf die Altersvorsorge gelegt werden. Mit Artikel 18A des Doppelbesteuerungsabkommens zwischen Deutschland und den USA gibt es eine spezielle Vorschrift zur Anerkennung bestimmter Altersvorsorgepläne. Andere hingegen können eine laufende Besteuerung im anderen Staat auslösen, die idealerweise vorab geprüft werden sollte.

Das sind die wichtigsten Änderungen im Überblick:

Für Unternehmen sind vor allem folgende Aspekte relevant:

- Senkung des Steuersatzes für Unternehmen (Corporate tax) von 35 auf 21 Prozent;
- Änderung der Besteuerung von ausländischen Einkünften
- Abschaffung der Alternative Minimum Tax

Auch für Expats selber ergeben sich einige Neuerungen:

- Erhöhung des pauschalen Abzugsbetrag (standard deduction);
- Streichung des persönlichen Freibetrages und der Abzugsmöglichkeiten diverser Werbungskosten.

Das Gesetz ist im Dezember 2017 in Kraft getreten.

Trotz der Komplexität der steuerlichen Behandlung des Einkommens eines in die USA entsandten Mitarbeiters gibt es gute Nachrichten für deutsche Unternehmen beziehungsweise deren in den Vereinigten Staaten tätigen Mitarbeiter: Die Einkommenssteuersätze sind im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Ebenfalls gesunken ist der Körperschaftssteuersatz, und zwar von 35 auf aktuell 21 Prozent. Dies ist das Ergebnis einer im Dezember 2017 unterzeichneten Steuerreform – „Tax Cuts and Jobs Act“, 2017, 115th Congress H.R. 1.

Fazit: Die vorherige Prüfung und Koordination der steuerlichen Auswirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei grenzüberschreitenden Einsätzen zwischen Deutschland und den USA ist ein wichtiger Baustein für eine erfolgreiche Durchführung von Outbound- und Inbound-Fällen.

Die Autorin:

Dr. Simone Wick ist Steuerberaterin mit Schwerpunkt internationales Steuerrecht bei der Steuerberatungskanzlei DIERKES PARTNER.

US-Steuerreform 2018:

Die Auswirkungen auf Entsendungen in die USA

Kurz vor Weihnachten 2017 hat US-Präsident Donald Trump noch schnell die wohl weitreichendste Steuerreform in den USA seit Jahrzehnten auf den Weg gebracht. Die Änderungen gelten seit Anfang 2018 und haben auch Auswirkungen auf deutsche Unternehmen in den Vereinigten Staaten.

Für Unternehmen sinken die Ertragssteuern von 35 auf 21 Prozent. Außerdem können gewisse Investitionen sofort steuermindernd abgeschrieben werden. Im Gegenzug werden die Abzugsmöglichkeiten von Zinsaufwendungen eingeschränkt. Signifikant geändert hat sich die steuerliche Behandlung von im Ausland erzielten Gewinnen. Vor der Reform war bei einer Rückführung dieses Geldes der volle Steuersatz von 35 Prozent fällig, nach der Reform ist nur noch eine Steuer von 15,5 Prozent beziehungsweise acht Prozent fällig – abhängig davon, wie liquide die Mittel sind. Das ist besonders relevant für Technologieunternehmen, die viel Geld im Ausland geparkt haben.



Quelle: freepik.com

Einkommenssteuersätze sinken

Der Spitzensteuersatz für Einkommen wurde von 39,6 Prozent auf 37 Prozent gesenkt, was bedeutet, dass gut verdienende Expats mehr Nettoeinkommen zur Verfügung haben werden. Auf die einzelnen Tarifgruppen bezogen, ergeben sich folgende Steuersätze:

Vor der Steuerreform	Ab Steuerjahr 2018
35 %	35 %
33 %	32 %
28 %	24 %
25 %	22 %
15 %	12 %
10 %	10 %

Insgesamt werden die meisten Steuerzahler also weniger Steuern zahlen müssen als zuvor. Jedoch hat die Regierung viele Sonderausgaben gestrichen beziehungsweise den Abzug eingeschränkt, was im Ergebnis unter Umständen wiederum zu einer höheren Steuerbelastung führen könnte.

Gestrichen wurde auch der komplette persönliche Freibetrag, der 2017 immerhin noch 4.050 US-Dollar betrug. Dies kann in der Konsequenz bedeuten, dass mehr Expats, die bisher beschränkt steuerpflichtig waren, als bisher eine US-Steuererklärung einreichen müssen, zum Beispiel Business Traveller.

Immerhin gab es eine nahezu Verdoppelung der Sonderausgaben pauschale (standard deduction).

Einkommen nach Tarifstufen*

Veranlagungsform	Single	Zusammenveranlagung bei verheirateten Paaren	Getrennte Veranlagung bei verheirateten Paaren
10 %	9.525 \$	19.050 \$	9.525 \$
12 %	38.700 \$	77.400 \$	38.700 \$
22 %	82.500 \$	165.000 \$	82.500 \$
24 %	157.500 \$	315.000 \$	157.500 \$
32 %	200.000 \$	400.000 \$	200.000 \$
35 %	500.000 \$	600.000 \$	300.000 \$
37 %	einkommensabhängig	einkommensabhängig	einkommensabhängig

*Quelle: KPMG

	Single	Zusammenveranlagung bei verheirateten Paaren	Getrennte Veranlagung bei verheirateten Paaren
Vor der Steuerreform	6.500 \$	13.000 \$	6.500 \$
Ab Steuerjahr 2018	12.000 \$	24.000 \$	12.000 \$

Auch diese Änderung wird wieder durch eine andere relativiert: So wird etwa der Abzug der Bundesstaatensteuer sowie der Grundsteuer auf maximal 10.000 US-Dollar reduziert. Auch sind ausländische Grundsteuern generell nicht mehr abzugsfähig. Diese Änderungen sind vor allem relevant für Steuerzahler, die in US-Bundesstaaten mit hohen Steuern (beispielsweise Kalifornien und New York) leben. Dort übersteigt die Summe der zu zahlenden Steuern oft die Grenze von 10.000 US-Dollar.

Berufsbedingte Umzugs- und Werbungskosten nicht mehr abzugsfähig

Was vor allem Expats betreffen wird, ist die die Streichung der Absetzbarkeit berufsbedingter Umzugskosten. Das bedeutet, dass die vom entsendenden Arbeitgeber getragenen Umzugskosten steuerpflichtig werden.

Nachteilig könnten sich auch noch die folgenden Änderungen auswirken: Konnten bisher Hypothekenzinsen bis zu einer Million US-Dollar steuerlich abgesetzt werden, sind es jetzt nur noch 750.000 US-Dollar. Bestandsschutz gibt es für Hypotheken, die vor dem 15. Dezember 2017 abgeschlossen wurden. Überdies ist die Abzugsfähigkeit von Werbungskosten, Steuerberatergebühren, Aufwendungen im Zusammenhang mit beruflichen Tätigkeiten und Kosten für Geldanlage vollständig gestrichen.

Für spezielle Fälle ausländischer Unternehmen in den USA sind Mehrbelastungen möglich. Beispielsweise können Tochtergesellschaften in Amerika mit bestimmten Zahlungen höher belastet werden, während die Konzernmutter nach dem deutschen Außensteuerrecht weiterhin der vollen Besteuerung unterliegt. Darauf hat etwa die Beratungsgesellschaft Ernst & Young hingewiesen. Unternehmen sollten Verlagerungen nach Amerika mit großer Sorgfalt planen, um nicht prohibitive „Exit“-Steuerbelastungen in Deutschland auszulösen, so die Gesellschaft. Gewusst wie, könnten die Steuerabteilungen diese Mehrbelastungen aber in Grenzen halten, zumal auf die Excise Tax verzichtet wurde, die Lieferketten bedroht hätte.

Allerdings müssen internationale Konzerne künftig eine Vergleichsrechnung namens BEAT vorlegen. Normalerweise abzugsfähige Zahlungen wie Zinsen, Servicegebühren und Lizenzentgelte an verbundene Unternehmen im Ausland werden dabei ausgeklammert, so dass man auf eine höhere Bemessungsgrundlage kommt, auf die ein Steuersatz von 10 Prozent fällig ist (5 Prozent nächstes Jahr, 12,5 Prozent von 2026 an). Ist die BEAT-Steuer höher als die „normale“

Die wichtigsten Fristen für Steuern in den USA 2018*

17. April 2018: Abgabe der US-Steuererklärung und Offenlegung der ausländischen Konten für 2018 (sofern keine Fristverlängerung vorliegt). Zahlung der fälligen Steuern (auch bei vorliegender Fristverlängerung).

15. Juni 2018: Abgabe der US-Steuererklärung für Steuerzahler, die außerhalb der USA leben (bei einer Steuerschuld werden Zinsen ab dem 17. April 2018 auf noch offene Steuerforderungen berechnet).

15. Oktober 2018: Abgabe der US-Steuererklärung für den Fall, dass eine Fristverlängerung eingereicht wurde.

17. Dezember 2018: Abgabe der US-Steuererklärung für Steuerzahler, die außerhalb der USA leben und eine Fristverlängerung eingereicht haben.

*Quelle: KPMG

Körperschaftsteuer, wird die BEAT-Steuer erhoben. Ansonsten bleibt es bei 21 Prozent Körperschaftsteuer auf die (niedrigere) Bemessungsgrundlage, wie EY erläutert.

Die Autoren:

Anne-Katrin Schulz ist Pressesprecherin der auf [Auslandsversicherungen und internationales Personalmanagement](#) spezialisierten BDAE Gruppe.

Omer Dotou ist Rentenberater und Leiter der Unternehmensberatung BDAE Consult, die auf [Auslandsentsendungen](#) spezialisiert ist.

Gesundheitssystem der USA:

Aktueller Stand zu „Obamacare“ und Defizite der Gesundheitsversorgung



Quelle: Reuters, Time Magazine, Mihai Tufa für BDAE

Der US-Kongress hatte 2010 die Gesundheitsreform „Patient Protection and Affordable Care Act“ (PPACA), auch „Obamacare“ genannt, verabschiedet. Seitdem müssen US-Arbeitgeber ab einer Unternehmensgröße von mindestens 50 in Vollzeit angestellten Mitarbeitern einen angemessenen Versicherungsschutz anbieten („Employer Mandate“), andernfalls drohten Bußgelder in Höhe von bis zu 13.100 US-Dollar (siehe Grafik). Dies wird 2019 aber ein Ende haben. Am 22. Dezember 2017 hat Trump nämlich seine Steuerreform unterzeichnet (siehe auch vorheriger Artikel) und angeordnet, dass es keine Steuerstrafe mehr geben wird, für Personen und Institutionen, die keine Krankenversicherung abgeschlossen haben. Für 2018 gilt die Steuerstrafe jedoch noch, was insbesondere für deutsche Unternehmen mit Expats in den USA von Bedeutung ist.

Das Gesetz über die Krankenversicherungspflicht galt seit dem 1. Januar 2014 auch für deutsche Bürger, die in irgendeiner Form steuerpflichtig in den USA sind. Damit wurden auch die Grundlagen für den Auslandskrankenversicherungsschutz neu definiert. Vor der Einführung von „Obamacare“ konnten Bundesbürger problemlos ohne eine lokale Krankenversicherung in den USA leben und arbeiten.

Was neu an Obamacare war

Obamacare war der Versuch der Regierung unter Barack Obama, eine einheitliche Regelung für den Zugang zu Gesundheitsleistungen auf US-Bundesebene zu etablieren. Im Kern steht Obamacare für die Pflicht der US-Amerikaner (mit einigen Ausnahmen), eine Krankenversicherung abzuschließen (allgemeine Versicherungspflicht). Wie gering der Anteil von staatlichen und Pflicht-Versicherungssystemen an den gesamten Gesundheitsausgaben in den USA im internationalen Vergleich noch immer ist, zeigen beispielsweise die [OECD Health Statistics 2017](#). So lag dieser Anteil 2015 in den USA bei 49,4 Prozent, in Deutschland dagegen bei 85 Prozent und im OECD-Durchschnitt bei 72,9 Prozent. Schätzungsweise 24 Millionen Amerikaner sind derzeit über Obamacare abgesichert.

Kritik an Obamacare kam indes nicht alleine von denen, die jede Art von Versicherungspflicht im Gesundheitswesen der USA ablehnen. So berichtete im Frühjahr 2017 auch [Zeit online](#), dass Obamacare nicht so funktioniert, wie es soll. Zudem scheinen die Obamacare-Policen laut Artikel kein einträgliches Geschäft für die Versicherer zu sein, was es schwierig machen könnte, dauerhaft Anbieter passender Versicherungsleistungen zu finden. „Mehr als 75 Prozent

der Versicherungen, die auf diesem Markt angeboten werden, schreiben Verluste“ heißt es [in einem anderen Zeit-Artikel](#), der zudem von Verlusten der Versicherungsbranche durch Obamacare-Policen in Höhe von 2,7 Milliarden US-Dollar berichtet.

Gesundheit war in den USA lange Zeit vor allem Privatsache, was nicht zwangsläufig bedeutet hat, dass man ohne private Vorsorge oder Ersparnisse keine medizinische Hilfe erhalten hat. Auch jetzt gibt es nach wie vor einerseits Hilfsprogramme und andererseits Gesetze wie den 1986 verabschiedeten Emergency Medical Treatment and Labor Act (EMTALA). Letzterer greift bei medizinischen Notfällen von Menschen, welche die Notfallbehandlung voraussichtlich nicht bezahlen können. Krankenhäuser müssen solche Personen laut EMTALA im Notfall in angemessener Weise behandeln, auch wenn diese nicht versichert oder in der Lage sind, die Behandlung zu finanzieren.

STRAFGEBÜHREN - OBAMACARE

Jahr	Strafgebühr für Singles	Strafgebühr für Familien	Maximale Strafgebühr
2019	Keine Strafgebühr	Keine Strafgebühr	Keine Strafgebühr
2018	695 \$ oder 2,5% des Einkommens	2.085 \$ oder 2,5% des Einkommens	13.100 \$
2017	695 \$ oder 2,5% des Einkommens	2.085 \$ oder 2,5% des Einkommens	13.100 \$
2016	695 \$ oder 2,5% des Einkommens	2.085 \$ oder 2,5% des Einkommens	13.000 \$
2015	325 \$ oder 2% des Einkommens	975 \$ oder 2,5% des Einkommens	12.500 \$
2014	95 \$ oder 1% des Einkommens	285 \$ oder 2,5% des Einkommens	9.800 \$

Des Weiteren existieren für bestimmte gesellschaftliche Gruppen Hilfsprogramme. **Medicare** beispielsweise kümmert sich um Bürger ab einem Alter von 65 sowie um US-Amerikaner mit einer anerkannten Behinderung. **Medicaid** ist dagegen speziell für Menschen mit geringem Einkommen gedacht, wobei die Gruppe der Anspruchsberechtigten in den verschiedenen US-Bundesstaaten variiert. Somit ist es laut Alton manchmal reine Glückssache, ob man von Medicaid profitiert. Neben Medicare und Medicaid gibt es verschiedene weitere Programme für jeweils eigene Zielgruppen.

Welche Pläne Trump derzeit verfolgt

Trump hat im Februar 2018 verkündet, die gesetzlichen Anforderungen an den Krankenversicherungsschutz zu lockern. Konkret sollen vor allem gesunde, junge Menschen die Möglichkeit haben, sich in günstigeren Kurzzeit-Krankenversicherungen abzusichern. Das hätte aber zur Folge, dass die bisherigen Basis-Tarife, die den Anforderungen des Affordable Care Act entsprechen, für viele Amerikaner

nicht mehr „affordable“ sind – der Krankenversicherungsschutz wird unbezahlbar. Experten prognostizieren, dass die Beiträge bis zu 20 Prozent steigen könnten. Allein bei einer Steigerung von zehn Prozent würden sich schätzungsweise neun Millionen Amerikaner keine Krankenversicherung mehr leisten können. Eine dreiköpfige Familie müsste insgesamt 110.100 US-Dollar pro Jahr verdienen, um sich den Basis-Versicherungsschutz leisten zu können (siehe Grafik von [BusinessWire](#)). In 47 von 50 US-Bundesstaaten wären etliche Familien somit unversichert und von großer Armut bedroht. Denn wer erkrankt und nicht geheilt wird, kann auch nicht arbeiten gehen. Gegen diese Pläne hatten im Oktober 2017 [18 Bundestaaten Klage eingereicht](#). Der Ausgang ist zum Redaktionsschluss dieser Publikation [noch ungewiss](#).

Deutsche Expats von Trumps Gesundheitsplänen abgeschreckt

Doch auch die Folgen für Mitarbeiterentsendungen in die USA bei einer Abschaffung von Obamacare lassen sich noch nicht mit Sicherheit ermessen. „Wir rechnen unter anderem damit, dass die Nachweispflicht für eine gültige Krankenversicherung für Expats entfällt und es auch keine vorgeschriebene Mindestdeckung mehr für Policen geben wird“, sagt Omer Dotou, Auslandsexperte bei der [BDAE Consult GmbH](#).

Unklar sei aber dennoch, ob ausländische Krankenversicherer in Zukunft überhaupt akzeptiert werden. Dazu gibt es unserer Kenntnis nach noch keine Statements. „Bemerkenswert ist zudem, dass wir von vielen Langzeit-Expats in den USA wissen, dass diese das Thema Krankenversicherung zutiefst verunsichert. Allein die Vorstellung, dass es möglicherweise keinen bezahlbaren Krankenversicherungsschutz für Menschen mit Vorerkrankungen oder mit chronischen Leiden mehr geben könnte, führt selbst bei dieser Gruppe zu ernsthaften Überlegungen, zurückzukehren“, so Dotou weiter.

Notaufnahmen in Kanada und USA am stärksten belastet

Auch die Defizite des amerikanischen Gesundheitsversorgungssystems bereiten vielen Expats und Auswanderern zunehmend Sorgen. So sind die Notaufnahmen aufgrund mangelnder Erstversorgung in den USA besonders belastet.

Je besser die Erstversorgung in einem nationalen Gesundheitssystem ist, desto eher werden Notaufnahmen entlastet, so ein Ergebnis der Studie von Royal Philips und der George Washington University School of Medicine & Health Sciences. Die Studienbetreiber haben die Akutversorgung in Notaufnahmen in Australien, Deutschland, Kanada, den Niederlanden, der Schweiz, Großbritannien und den USA untersucht.

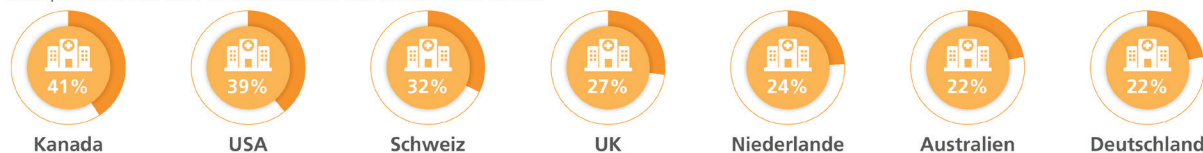
Dabei kam auch heraus, dass in Deutschland und Australien

Akutversorgung in der Notaufnahme: Sieben Länder im Vergleich

Guter Zugang zur Primärversorgung ist eine zentrale Voraussetzung für die Entlastung von Notaufnahmen.

Patienten in der Notaufnahme¹

Inanspruchnahme der Notaufnahme in den letzten zwei Jahren



Gesundheitsausgaben pro Kopf²

USA: 7.415 Euro
Schweiz: 5.145 \$
Deutschland: 4.080 Euro
Großbritannien: 2.790 Euro



Termin beim Hausarzt am gleichen oder nächsten Tag¹

Deutschland: 76%
USA: 48%
Kanada: 41%



In den USA und Kanada gibt es die wenigsten praktizierenden Ärzte:

2,56 bzw. 2,46 pro 1.000 Einwohner²



Die USA haben die geringste 30-Tage-Mortalitätsrate bei Patienten mit ischämischem Schlaganfall (4,3%) und akutem Myokardinfarkt (5,5%)²



In Ländern mit einem guten Zugang zur Primärversorgung wie Deutschland und Australien werden Notaufnahmen seltener in Anspruch genommen²

1. Commonwealth Fund (2015) - commonwealthfund.org
2. OECD (2010,2013). OECD Stat. (database) - stats.oecd.org

Grafik: freepik.com

die Notaufnahmen am wenigsten beansprucht werden. Nur etwa jeder Fünfte (22 Prozent) in der Bevölkerung stellt sich in der Notaufnahmen vor. Im internationalen Vergleich sind das die wenigsten Patienten – und das, obwohl die Bundesrepublik unter den betrachteten Ländern den höchsten Anteil älterer Menschen hat (21,2 Prozent sind älter als 65 Jahre).

Am höchsten ist die Inanspruchnahme ambulanter Notfallbehandlungen (Emergency Department) im Krankenhaus in Kanada mit 41 Prozent, dicht gefolgt von den USA mit 39 Prozent. Zugleich haben die Kanadier und US-Amerikaner den schlechtesten Zugang zur Primärversorgung. Nur 41 beziehungsweise 48 Prozent der Patienten, die schnelle medizinische Hilfe benötigen, erhalten dort noch am selben oder am nächsten Tag einen Termin in einer niedergelassenen Praxis.

Patienten in Deutschland hingegen können in 76 Prozent der Fälle einen zeitnahen Termin vereinbaren. Bei der Ärztedichte zeigt sich ein ähnliches Bild: Während in Kanada und in den USA 2,46 beziehungsweise 2,56 Ärzte auf 1.000 Einwohner kommen, belegt Deutschland mit 4,04 den Spitzenplatz.

Notaufnahmen in Kanada und USA am stärksten belastet

Allerdings konnte die Studie keinen Zusammenhang zwischen den vorgehaltenen Primärversorgungsstrukturen und der Ergebnisqualität feststellen. So weisen die USA mit 5,5 Prozent die geringste 30-Tage-Mortalitätsrate (Sterberate) bei Patienten mit einem Herzinfarkt (akuter Myokardinfarkt) auf, Deutschland mit 9,6 Prozent die höchste.

Die USA haben überdies das mit Abstand teuerste Gesundheitssystem der Welt bei Pro-Kopf-Ausgaben von 8.745 US Dollar, Deutschland liegt mit 4.811 US Dollar pro Kopf im Mittelfeld.

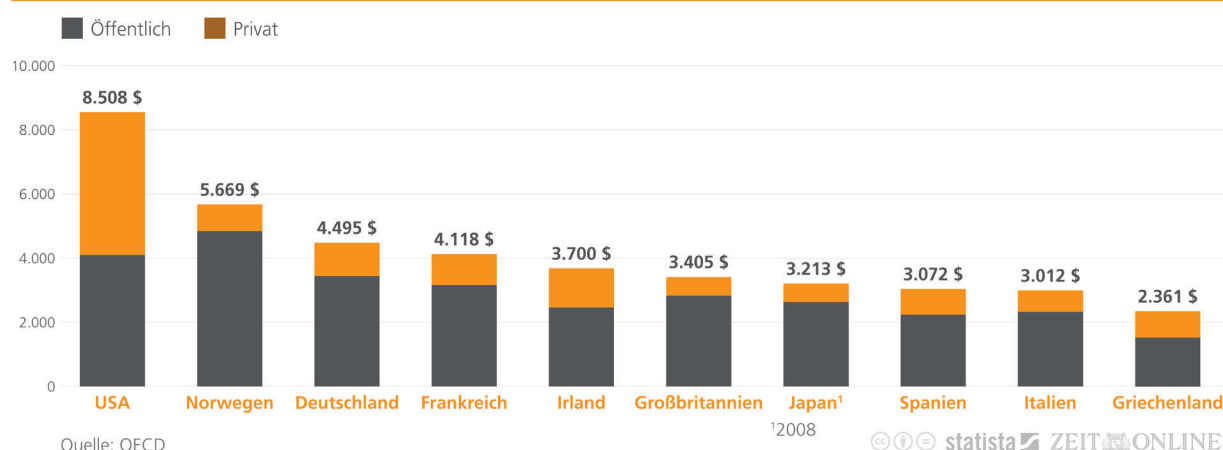
Kein anderes Industrieland gibt so viel Geld für sein Gesundheitssystem aus wie die USA. Das zeigte auch schon eine etwas ältere Erhebung (siehe Grafik) aus dem Jahr 2011. Die OECD misst die Ausgaben anhand zweier Indikatoren; dem Anteil der Gesundheitsausgaben an der gesamten Wirtschaftsleistung und der Summe, die ein Land pro Einwohner für Gesundheit ausgibt. Doch egal, welchen Maßstab man anlegt, die USA liegen vorne.

Die hohen Kosten haben auch Auswirkungen auf die Höhe der Krankenversicherungsbeiträge: So haben die im Haushalt anfallenden Krankenversicherungsprämien, Zuzahlungen und Selbstbehalte 2014 mehr als sieben Millionen US-Amerikaner in die Armut getrieben. Das zeigt eine Anfang Januar 2018 im „American Journal of Public Health“ erschienene Studie. Demnach verschärfen solche Gesundheitskosten auch die Einkommensungleichheit extrem. Die Autoren kritisieren das US-Gesundheitssystem daher massiv.

„In vielen anderen Ländern hilft das Gesundheitswesen, die Folgen von Armut abzufedern. Doch unser Finanzierungssystem für die Gesundheitsversorgung treibt Millionen Amerikaner in die Armut und fördert Ungleichheit“, sagt Steffie Woolhandler, Professorin für Volksgesundheit am Hunter College und Medizin-Dozentin an der Harvard Medical School. Die Erkenntnis basiert auf einer Analyse von Daten der monatlich durchgeführten „Current Population Survey“ des U.S. Census Bureau aus den Jahren 2010 bis 2015.

USA sind die Nr. 1 bei Gesundheitsausgaben

Gesundheitsausgaben pro Kopf 2001 (ausgewählte Staaten)



Die Forscher haben zunächst ermittelt, wie viele Menschen in den USA grundsätzlich unter der Armutsgrenze leben. Dann haben sie bestimmt, wie viele unter die Armutsgrenze fallen, wenn ihre Gesundheitskosten berücksichtigt werden. Diese belasten einkommensschwache Haushalte überproportional stark. Das Einkommen der ärmsten zehn Prozent sinkt nämlich allein durch die Gesundheitskosten um fast die Hälfte (47,6 Prozent). Das US-Medianeinkommen fällt durch Krankenversicherung und andere medizinische Ausgaben dagegen nur um acht Prozent, das Einkommen des reichsten Prozents der Bevölkerung gar nur um 1,3 Prozent.

Die Analyse zeigt auch, dass die Gesundheitskosten in den USA die Ungleichverteilung erhöht. Der Gini-Koeffizient, bei Ökonomen ein Maßstab für Einkommensungleichheit, verschlechtert sich bei Berücksichtigung der Gesundheitsausgaben um 1,37 Punkte. „Eine nationale Gesundheitsversicherung, die mittels Progressivbesteuerung anstelle von Versicherungen und Zahlungen aus der eigenen Tasche finanziert wird, würde die Kostenlast in Richtung jener verschieben, die es sich leisten können und die Gesundheit der Nation verbessern“, meint daher David Himmelstein, Professor für Gesundheitswesen und -politik am Hunter College.

Arme Kinder sterben häufiger nach Herz-OP

Die Armut hat auch Auswirkungen auf die Sterblichkeit von Kindern mit Herzproblemen. Sterblichkeitsrate sowie Krankenhauskosten nach einer Herz-OP lagen bei Kindern aus Gebieten mit schwachem Einkommen höher als bei Kindern aus Regionen mit mehr Einkommen. Zu dem Fazit kommt eine Studie des Columbia University Irving Medical Center <http://cumc.columbia.edu>. Das Team um Brett Anderson hat US-Daten von mehr als 86.000 Kindern mit einer angeborenen Herzerkrankung ausgewertet.

Das Ausmaß des nachgewiesenen Effekts, der auch dann bestehen blieb, als Faktoren wie Rasse, Art der Krankenversicherung und Krankenhaus berücksichtigt wurden, war bei allen Erkrankungsgraden ähnlich. Laut Anderson ist nicht neu, dass

es in der Gesundheitsversorgung Ungleichheiten gibt. Dass es bei dieser Gruppe von Patienten jedoch einen so großen Effekt gebe, sei schockierend. Gerade diese Kinder gelten ungeachtet ihres Hintergrunds als im Gesundheitssystem gut versorgt. Bei den meisten erfolgt die Diagnose vor der Geburt oder als Neugeborene. Die Kinder in der Studie hatten alle Zugang zu Spezialisten an großen Kinderkrankenhäusern.

Die Forscher haben Daten des Pediatric Health Information System ausgewertet, der größten US-Datenbank in diesem Bereich. Untersucht wurden die Sterblichkeit nach OPs, die Dauer des Krankenhausaufenthalts und die standardisierten Kosten bei 86.104 Kindern mit einer angeborenen Herzerkrankung. Sie wurden zwischen 2005 und 2015 in 46 Kinderkrankenhäusern behandelt. Die Ergebnisse wurden mit Daten des U.S. Census Bureau zum durchschnittlichen Haushaltseinkommen nach der jeweiligen Postleitzahl kombiniert.

Sterblichkeitsrisiko bei einkommensschwachen Eltern um 18 Prozent höher

Insgesamt starben 2,9 Prozent der Kinder nach der OP. Das Sterblichkeitsrisiko bei Kindern aus den einkommensschwächsten Gebieten war im Vergleich zu jenen der einkommensstärksten Regionen um rund 18 Prozent höher. Zur ersten Gruppe gehören mehr Familien mit einer staatlichen Versicherung. Faktoren wie Rasse, Versicherung und die Schwere der Krankheit wurden dabei berücksichtigt. Die Länge des Aufenthalts und die Kosten waren bei den Kindern einkommensschwacher Haushalte um sieben Prozent höher.

Die Forscher untersuchten zudem den Behandlungserfolg von 857.833 Kindern, die aufgrund anderer Erkrankungen zwischen 2013 und 2015 ins Spital eingeliefert wurden. Fast die Hälfte dieser Kinder litt unter einer chronischen Erkrankung. Auch hier liegt die Wahrscheinlichkeit eines Todes im Spital für Kinder der einkommensschwächsten Haushalte um 22 Prozent höher. Die Dauer des Aufenthalts und die Kosten waren um rund drei Prozent höher.

was wiederum die Gefahren einer Leberzirrhose oder chronischer Leberleiden mit sich bringt. Auf der anderen Seite profitieren die Menschen in Nord- und Zentral-Colorado vom gesunden Lebensstil. Daher gibt es dort auch weniger chronisch bedingte Todesfälle.

Für die regionalen Unterschiede bei den Todesfällen sind vor allem vier Faktoren verantwortlich: Soziale und ökonomische Faktoren, wobei ärmere Menschen viel häufiger ein ungesünderes Leben führen. Der Zugang zum Gesundheitssystem ist ein zweiter wichtiger Faktor. So ist der Anteil an nicht versicherten Personen in vielen Regionen noch sehr hoch. Der dritte Faktor ist die Qualität des Gesundheitssystems. Der vierte Faktor beruht auf Gewohnheiten wie Rauchen, ungesunder Ernährung, Bewegungsmangel, Alkohol und Drogen.

Geringere Lebenserwartung als Deutsche

US-Amerikaner haben insgesamt auch eine geringere Lebenserwartung als Deutsche, Österreicher oder Japaner. Woran das liegen könnte, haben Forscher vom National Center for Health Statistics und der Johns Hopkins University ergründet. Auslöser für dieses Ungleichgewicht sind unter anderem Auto-Unfälle, Drogenmissbrauch und Gewalttaten unter Einsatz von Waffen. Mehr als 100.000 Menschen im Jahr verlieren in den USA aufgrund dieser Faktoren ihr Leben. Amerikanische Männer sterben mehr als zehn Mal so häufig an den Folgen von Gewalttaten mit Waffen als in den vergleichsweise ähnlich hochentwickelten Ländern, zu denen auch Dänemark, Finnland, Norwegen und Spanien zählen. Auch eine Suchtgiftüberdosis kommt bei amerikanischen Männern mehr als fünf Mal so häufig vor, tödliche Auto-Unfälle etwa drei Mal so häufig.

Insgesamt wird die durchschnittliche Lebenserwartung eines Amerikaners damit um zwei Jahre gegenüber den Bürgern in den zwölf Vergleichsländern, die durch Italien, die Niederlande, Großbritannien, Portugal und Schweden komplettiert werden, verkürzt. Bei Frauen sind zwar die Gewalttaten mit Waffen viel seltener, aber bei Drogenüberdosis und Auto-Unfällen sind sie um ein ähnliches Ausmaß häufiger betroffen als Frauen in anderen hochentwickelten Ländern.



Quelle: Mihai Tuța für BDAE

Die Forscher warnen aber, dass noch viel zu tun ist: „Die fundamentalen Gründe für die hohen Unfall- und Sterberaten in den USA bleiben unklar.“ Bei Frauen können die Unterschiede nämlich nur rund 20 Prozent der Lücke in der Lebenserwartung erklären. Insgesamt sterben pro Jahr auf 100.000 Einwohner 70 bis 100 mehr amerikanische Männer beziehungsweise Frauen als in der Gesamtpopulation.

Die Autoren:

Anne-Katrin Schulz ist Pressesprecherin der auf Auslandsversicherungen und internationales Personalmanagement spezialisierten BDAE Gruppe.

Claus Helge Groß ist Firmenkundenberater für Soziale Absicherung beim BDAE.

Quellen:

<http://www.alton.de/usa-gesundheitssystem-risiko-oder-chance.html>

<http://nymag.com/daily/intelligencer/2018/02/study-trumps-aca-sabotage-to-leave-millions-more-uninsured.html>

<https://www.vox.com/policy-and-politics/2018/2/26/17055076/trump-drive-up-obamacare-premiums>

<http://www.independent.co.uk/news/world/americas/obamacare-trump-lawsuit-healthcare-affordable-care-act-tax-reform-us-supreme-court-latest-a8230261.html>

<http://www.savingtoinvest.com/penalties-for-not-having-health-insurance-under-obamacare/>

<https://www.businesswire.com/news/home/20170926005576/en/Affordable-Care-Act-Health-Insurance-Unaffordable-2018>

<http://money.cnn.com/2018/03/03/news/economy/obamacare-tax-penalty/index.html>

<https://www.presetext.com/news/20180223012>

<https://www.expat-news.com/33308/life-style/usa-gesundheitskosten-treiben-millionen-in-armut/>

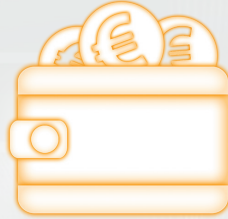
<https://www.expat-news.com/28966/life-style/usa-wohnsitz-entscheidend-fuer-todesursache/>

<https://www.expat-news.com/25662/life-style/amerikaner-verkuerzen-ihr-leben-drastisch/>

IHRE ENTSENDUNG IN DIE USA IST UNSER SPEZIALGEBIET



Krankenversicherung



Krankentagegeld



Arbeitslosenversicherung



Rechtsschutz



Unfall & Haftpflicht



Restkostenversicherung



Wir unterstützen Sie bei der Absicherung Ihrer Kunden im Ausland.
Seit mehr als 20 Jahren mit Sicherheit ins Ausland