

Juni/June 2003

Inhalt und Redaktion

Carsten Alting

Atlanta

Dr. Christoph Rückel

Rechtsanwalt, Foreign Law

Consultant (Georgia)

CR4@nmrs.com

+1 (404) 817 6226

Carsten Alting, LL.M.

Rechtsanwalt, Attorney at Law

(New York)

CA1@nmrs.com

+1 (404) 817 6137

Reinhard von Hennigs, LL.M.

Rechtsanwalt,

RvH@nmrs.com

+1 (404) 817 6147

999 Peachtree Street, NE,
Suite 1400

P.O. Box 77707 (30375-0707)

Atlanta, GA 30309-3964

+1 (404) 817 6000

Fax: +1 (404) 817 6050

Munich

Liaison Office:

Widenmayerstraße 15

80538 München

+49 (089) 68 90 77 0

Fax +49 (089) 68 90 77 77

Nelson Mullins, das sind:
300 Anwälte in 8 Büros,
über 30 Tätigkeitsgebiete,
mehrsprachiger internationaler
Service.

www.nmrs.com

International Team Newsletter

Regulations on Social Security between the U.S. and Germany

I. Introduction

As a general rule, employees in Germany are required by law to contribute to the social security system. This mandatory insurance scheme combines pension insurance, health insurance, work-related accident insurance, long-term nursing care insurance and unemployment insurance. In contrast, the U.S. - with the exception of social security - knows no standardized federal social insurance system but instead has a mixed system dominated by private insurance which, however, is subject to regulation. As in Germany, social security (namely, old age insurance) is mandatory.

For many people who as a foreigner work either in Germany or the U.S. the question arises to which social insurance system they belong and have to make contributions while they are working abroad: to the German or to the U.S. system. Further, working abroad (i.e., in the U.S. or in Germany, respectively) can lead to making social security payments in both countries.

This Newsletter aims at giving a general overview over this area of law and at describing the requirements under which the U.S. or the German rules, respectively, are applicable. Moreover, questions regarding the granting of pension payments after fulfilling the necessary contribution periods in the U.S. or in Germany as well as receiving payments while being abroad will be addressed.

II. The German-American Agreement on Social Security

As a basic principle, the U.S. and German laws can only have an effect within each country's borders. In both countries the principle of territoriality applies according to which the social

security rules of the country apply in which the work is performed. The principle of territoriality applies irrespective of the nationality, the employee's domicile or the location of the employer's headquarter. Therefore, if a person is working in Germany he/she is subject to the German laws on social security. If the work is performed in the U.S. that country's laws apply. Therefore, if a person has worked in both countries he/she will be subject to both countries' rules.

To deal with this complicated legal area both countries have executed the U.S.-German Agreement on Social Security dated January 7, 1979, effective since December 1, 1979, which mainly addresses issues regarding social security. This bi-national agreement harmonizes the different social security systems of both countries and applies, regardless of nationality, to all persons who at any time have been subject to the social security regulations of either country. As far as Germany is concerned, the U.S.-German Agreement on Social Security mainly applies to the German pension system and, as far as the U.S. is concerned, to the federal pension system (i.e., Old Age, Survivors and Disability Insurance, OASDI). Generally speaking, the agreement does not cover other social security insurance systems such as the German health insurance or long-term nursing care insurance and the U.S. health insurance for elderly people. Work-related accident insurance and unemployment insurance are not covered by the agreement; these insurance systems are only regulated by the national laws. Generally speaking, the agreement wants to achieve that a person does not have to make payments in both countries, that a person

working in the other country can continue to make payments in his home country and that periods during which contributions have been made in either country can be combined. Further, it makes it possible for U.S. citizens, under certain circumstances, to make voluntary contributions to the German pension insurance.

III. Impact of the Agreement

The U.S.-German Agreement on Social Security does not abandon the principle of territoriality according to which social security contributions have to be made in the country where the work is performed. However, the agreement contains exemptions from this general rule. Namely, the foreign assignment or deployment (*Entsendung*) may qualify for an exemption (see Art. 6 II of the Agreement). Such a foreign deployment is given if the German employer sends its employee to work in the U.S. for a limited period of time or if a U.S. employer temporarily sends its employee to Germany. It is important that the employee working abroad remains integrated into the employer's organization, that he remains subject to the employer's directions - albeit in a less strict way - and that he continues to have his claim for payment of salary against the employer.

If these requirements are met, according to the agreement an employee who has been sent to the other country remains subject to the social security system of his home country, provided it can be expected that the foreign deployment does not exceed five years. However, if the expectation is that the deployment will exceed five years, an employee sent by his U.S. employer to Germany will be subject to the German social security system and an employee sent by his German employer to the U.S. will be subject to the U.S. system.

If during the foreign assignment the employee returns home for less than twelve months this will not be regarded as an interruption, but rather this time will be counted towards the five year period. Further, a repeated assignment is possible: If, for instance, a U.S. employee returns home to the U.S. after a stay in Germany and subsequently is again sent by his employer to Germany for a maximum of five years the U.S. rules on social security may continue to apply to the employee. However, this requires that there is at least a twelve months period between the two temporary assignments or that the combined length of both assignments does not exceed five years.

If during the foreign assignment it becomes apparent that the five year period will be exceeded, the general rule is that the social security obligations are regulated by the country of work (i.e., application of the territoriality principle) once the five years have passed. However, both the employer and the employee may

request that the exemption continues for the remaining period of the foreign assignment (see Art. 6 V of the Agreement). In general, the U.S. authorities will approve such a request for a total maximum period of the assignment of nine years.

Such an exemption can also be applied for in other instances in which the employee has not been assigned, as described above. Further, such a request can be made to avoid paying social security taxes in both countries. In Germany, these applications have to be filed with the *Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland* in Bonn, and in the U.S. with the Social Security Administration, Office of International Programs, in Baltimore, Maryland.

However, even in cases where the requirements of a foreign assignment are met (as defined in Art. 6 II of the Agreement), it is necessary to document that the exemption is available. This is done on form D/USA 101 which has to be issued by the competent authority in the respective country.

In the case of a foreign assignment, the German domestic laws contain quite similar provisions regarding the health insurance, the long-term nursing care insurance, the work-related accident insurance and the unemployment insurance, as provided by Sections 4 and 5 of the German Social Code IV (*Sozialgesetzbuch, SGB*). According to these sections the U.S. or German laws, respectively, remain applicable to the employee working abroad.

For instance, under Section 5 SGB IV, if a German employee is temporarily assigned to the U.S. he remains subject to the German regulations on health care, long-term nursing care, work-related accident and unemployment insurance. If a U.S. employee is sent to Germany for a limited period of time he is subject to the applicable U.S. regulations. However, unlike the rules of the U.S.-German Agreement on Social Security regarding the pension insurance, it is no requirement that the deployment will not exceed five years; rather it is sufficient that the stay will be reasonably temporary.

IV. Voluntarily social security contributions in Germany

Apart from the mandatory pension insurance German as well as U.S. citizens, who are older than 16 years, may have the possibility to make voluntarily contributions to the German social security system. Such voluntarily contributions may, for example, serve the purpose of fulfilling minimum vesting periods for the granting of retirement benefits or to increase the expected benefits from the German or U.S. authorities. Voluntarily contributions can be paid into the German social security insurance by every person, regardless of nationality, who resides in Germany and who, by law, is not already insured under the system. Germans

are entitled to making voluntary contributions even if they reside abroad. U.S. citizens, however, who have their residence in the U.S. or in another country can only make voluntary contributions if they are not subject to the mandatory social security rules of Germany or another EU country and if they have already made payments for at least sixty months into the German pension system, whether mandatory or voluntary payments.

V. Granting of Retirement Payments and Payments to Retirees Abroad

As said, the U.S. and the German social security systems are quite different. Naturally, both systems have different provisions regarding benefits and the applicable requirements.

As a basic principle, the German pension system requires that contributions have been made for at least five years, whereas the applicable period under the U.S. system is ten years. However, the U.S.-American Agreement on Social Security allows to combine the periods during which contributions have been made in either country. If, for instance, the period during which payments were made in Germany does not reach 5 years the period during which payments were made in the U.S. may be added to the applicable German period. It should be noted, however, that this does not result in a cumulative pension entitlement. Each country will only make payments which are based on the periods during which contributions were made and the amounts contributed to its system. Accordingly, contributions made in the other country will not affect the amounts a beneficiary is entitled to.

Payments by the German pension system may also be made to people living outside Germany. However, if a retiree lives outside Germany on a permanent basis it is possible that the pension decreases or is even suspended. The possible restrictions depend on the length and kind of the periods during which contributions were made, the date of birth and the time and destination of the emigration. However, if the retiree is of German or U.S. citizenship, it is less likely that reductions will be made. If the stay abroad is less than one year it is most likely that there will be no reductions, regardless of the circumstances.

Zwischenstaatliches Sozialversicherungsrecht Deutschland-USA

I. Einführung

In aller Regel sind Arbeiter und Angestellte in Deutschland gesetzlich zur Sozialversicherung verpflichtet. Diese öffentliche Pflichtversicherung gliedert sich in die Zweige Rentenversicherung, Krankenversicherung, Unfallversicherung, Pflegeversicherung und Arbeitslosenversicherung.

Anders als in Deutschland gibt es in den USA mit Ausnahme der Rentenversicherung kein bundesweit einheitliches Sozialversicherungssystem, sondern ein gemischtes, von privaten Versicherungen dominiertes und allenfalls von staatlicher Seite gelenktes System. In den USA ist die Rentenversicherung (*Social Security*) jedoch ebenfalls Pflicht.

Im Hinblick auf die Sozialversicherung stellt sich für Personen, die ihren Arbeitsort im Rahmen ihrer Beschäftigung von Deutschland in die USA oder aus den USA nach Deutschland verlegen, vielfach die Frage, welchem sozialen Sicherungssystem sie während dieser Beschäftigung oder Tätigkeit angehören: dem deutschen Sozialversicherungssystem oder dem System der USA. Ferner kann die Ausübung einer Tätigkeit in den USA bzw. in Deutschland und die Zugehörigkeit zum dortigen Sozialversicherungssystem dazu führen, dass sowohl Beiträge zur deutschen als auch zur amerikanischen Rentenversicherung geleistet werden.

Dieser *Newsletter* soll einen Überblick über das zwischenstaatliche Sozialversicherungsrecht geben und aufzeigen, unter welchen Voraussetzungen die amerikanischen oder deutschen Rechtsvorschriften über die soziale Absicherung anwendbar sind. Daneben sollen einzelne Fragen der Rentengewährung bei Erwerb von amerikanischen und deutschen Rentenanwartschaften sowie bei der Rentenzahlung ins Ausland angesprochen werden.

II. Deutsch-amerikanisches Abkommen über die Soziale Sicherheit

Grundsätzlich können das deutsche und das amerikanische Sozialversicherungsrecht ihre Wirkung nur innerhalb der jeweiligen Staatsgrenzen entfalten und den dortigen Sozialversicherungsschutz regeln. In beiden Staaten gilt das sog. Territorialitäts- oder Beschäftigungslandprinzip, nach welchem der Ort der Tätigkeit für die Anwendbarkeit des Sozialversicherungsrechts maßgeblich ist. Das Beschäftigungslandprinzip gilt unabhängig von der Staatsangehörigkeit und dem Wohnsitz des Beschäftigten oder dem Betriebssitz des Arbeitgebers. Wird demnach eine Beschäftigung in Deutschland ausgeübt, so richtet sich die Versicherungspflicht allein nach deutschem Recht. Bei einer Beschäftigung in den USA bestimmt sich die Versicherungspflicht demgegenüber nach amerikanischem Recht. Hat eine Person in beiden Ländern gearbeitet, unterliegt sie daher den Regelungen beider Länder.

Zur Regelung dieses Komplexes gibt es für die Rentenversicherung seit dem 07.01.1979 das deutsch-amerikanische Abkommen über Soziale Sicherheit, welches am 01.12.1979 in Kraft getreten ist. Dieses zwischenstaatliche Abkommen stimmt die unterschiedlichen Systeme der Rentenversicherung in beiden beteiligten Staaten untereinander ab und gilt unabhängig von der Staatsangehörigkeit für alle Personen, die zu irgendeinem Zeitpunkt den sozialgesetzlichen Bestimmungen eines der beiden Staaten unterlagen.

Das deutsch-amerikanische Abkommen über Soziale Sicherheit bezieht sich im Verhältnis zur Bundesrepublik Deutschland vor allem auf die Rechtsvorschriften über die gesetzliche Rentenversicherung und im Verhältnis zu den USA auf die Rechtsvorschriften über die bundesstaatliche

Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsversicherung (Old Age, Survivors and Disability Insurance, OASDI). Die Kranken- und Pflegeversicherung in der Bundesrepublik Deutschland sowie die amerikanische Krankenhausversicherung für Alte und Gebrechliche werden von dem Abkommen dagegen nur sehr partiell erfasst. Die Unfall- und Arbeitslosenversicherung ist dort überhaupt nicht geregelt; hinsichtlich dieser Versicherungen ist allein das jeweilige nationale Recht anwendbar.

Grundsätzlich soll das Abkommen dazu dienen, dass nicht Beiträge in beiden Ländern geleistet werden müssen, dass bei Arbeitsleistung im jeweils anderen Land Beiträge im Heimatland gemacht werden können und dass Beitragszeiten in beiden Ländern eventuell zusammengerechnet werden können. Ferner räumt es amerikanischen Staatsangehörigen u.U. die Möglichkeit ein, freiwillige Beitragszahlungen in die deutsche Rentenversicherung vorzunehmen.

III. Regelungswirkung des Abkommens

Das deutsch-amerikanische Abkommen über Soziale Sicherheit folgt generell dem oben genannten Territorialitätsprinzip, wonach Beiträge zur Sozialversicherung dort zu leisten sind, wo die Arbeit ausgeführt wird. Das Abkommen sieht aber Ausnahmen vor. Wichtigster Fall ist die sog. Entsendung (vgl. Art. 6 II des Abkommens).

Eine Entsendung ist dann gegeben, wenn sich der Beschäftigte auf Weisung seines in Deutschland ansässigen Arbeitgebers zeitlich befristet in die USA oder auf Weisung seines in den USA ansässigen Arbeitgebers zeitlich befristet nach Deutschland begibt. Wichtig ist dabei, dass der Beschäftigte weiterhin organisatorisch in den Betrieb seines ursprünglichen Arbeitgebers eingegliedert bleibt, weiterhin dessen Weisungen – wenn auch aufgrund des

Auslandseinsatzes in gelockerter Form – untersteht und ferner die Gehaltsforderung gegen diesen behält.

Entsendete Arbeitnehmer unterliegen nach dem deutsch-amerikanischen Abkommen über Soziale Sicherheit weiterhin den rentenrechtlichen Vorschriften des Entsendestaates, wenn die Beschäftigung im anderen Land voraussichtlich nicht über 5 Jahre hinausgeht. Geht die Entsendung von vornherein über den Zeitraum von 5 Jahren hinaus, untersteht der deutsche Arbeitnehmer ab Beginn der Entsendung den amerikanischen bzw. der amerikanische Arbeitnehmer den deutschen Rentenversicherungsvorschriften.

Soweit ein Arbeitnehmer während der Zeit der Entsendung vorübergehend für weniger als 12 Monate zur Aufnahme einer Beschäftigung nach Deutschland zurückkehrt, unterbricht dies den Entsendungszeitraum nicht, sondern ist vielmehr in den fünfjährigen Entsendungszeitraum einzubeziehen. Aber auch eine erneute Entsendung ist vorstellbar: Kehrt beispielsweise ein amerikanischer Arbeitnehmer nach Ablauf der höchstens 5 Jahre andauernden Entsendung in die USA zurück und wird dann für maximal weitere 5 Jahre erneut nach Deutschland entsandt, so gelten die US-amerikanischen Rechtsvorschriften auch für diese neuerliche Entsendebeschäftigung. Allerdings gilt dies nur dann, wenn zwischen dem Ende der letzten und dem Beginn der erneuten Entsendung mindestens 12 Monate liegen oder wenn die erste und die zweite Entsendung zusammen den Zeitraum von 5 Jahren voraussichtlich nicht überschreiten.

Stellt sich im Laufe der Entsendung eines deutschen bzw. eines amerikanischen Arbeitnehmers heraus, dass die Entsendung den Zeitraum von 5 Jahren übersteigt, finden nach Ablauf dieser 5 Jahre grundsätzlich ebenfalls die amerikanischen Rentenvorschriften Anwendung und umgekehrt. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können in diesem Fall allerdings gemeinsam beantragen (vgl. Art. 6 V des

Abkommens), dass für die Dauer der weiteren - also 5 Jahre übersteigenden - Entsendung statt der Rentenvorschriften des Beschäftigungslandes die Rentenvorschriften des Entsendestaates gelten. Derartigen Ausnahmeregelungen wird von amerikanischer Seite in der Praxis allerdings grundsätzlich nur für längstens 9 Jahre zugestimmt, wobei die Zeiten der vorhergehenden Entsendung in diese Frist einbezogen werden.

Eine Ausnahmeregelung kann unter besonderen Umständen auch in Fällen beantragt werden, in denen die Beschäftigung im Ausland von vornherein keine Entsendung darstellt. Weiterhin kann ein Antrag auf Befreiung von den amerikanischen bzw. deutschen Sozialversicherungsvorschriften gestellt werden, um etwa eine Doppelversicherung nach den deutschen und amerikanischen Sozialversicherungsvorschriften zu vermeiden. Derartige Anträge sind auf deutscher Seite an die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland in Bonn zu richten. In den USA beschäftigte Arbeitnehmer richten die Anträge mit ihrem Arbeitgeber an die *Social Security Administration, Office of International Programs*, in Baltimore, Maryland.

Zu beachten ist, dass auch im Fall einer Entsendung i.S.d. Art. 6 II des Abkommens nachzuweisen ist, dass die Regelungen des Beschäftigungsstaates keine Anwendung finden. Dies geschieht durch eine entsprechende Bescheinigung, die von der zuständigen Stelle des Entsendestaates ausgestellt wird. In Deutschland erfolgt die Bescheinigung durch das Formblatt D/USA 101.

Im Wesentlichen gleichlautende Vorschriften für den Fall der Entsendung finden sich im deutschen Sozialgesetzbuch für die Kranken-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung. § 4 und 5 Sozialgesetzbuch (SGB) IV bestimmen jeweils die Weitergeltung des deutschen bzw. amerikanischen

Sozialversicherungsrechts in diesen Teilgebieten, soweit eine zeitlich befristete Entsendung vorliegt.

Werden also Beschäftigte von Deutschland aus auf befristete Zeit in die USA entsandt, unterliegen diese nach § 4 SGB IV weiterhin den deutschen Sozialversicherungsvorschriften über die Kranken-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung. Ein von den USA nach Deutschland zeitlich befristet entsandter Beschäftigter unterliegt nach § 5 SGB IV weiterhin den amerikanischen Sozialversicherungsvorschriften. Anders als nach den Vorschriften des deutsch-amerikanischen Abkommens über Soziale Sicherheit ist für die Weitergeltung eine zeitliche Befristung bis 5 Jahre nicht Voraussetzung, sondern es ist ausreichend, dass es eine überschaubare zeitliche Befristung gibt.

IV. Freiwillige Versicherung in Deutschland

Neben der gesetzlichen Versicherungspflicht besteht sowohl für deutsche als auch für amerikanische Staatsangehörige, welche das 16. Lebensjahr vollendet haben, die Möglichkeit, sich freiwillig in der deutschen Rentenversicherung zu versichern. Eine solche freiwillige Beitragsleistung kann z.B. dazu dienen, die Mindestversicherungszeiten zu erfüllen oder die bereits bestehenden Zahlungsansprüche aus der deutschen bzw. amerikanischen Rentenversicherung zu erhöhen oder zu erhalten. Soweit sie ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben, können alle Personen – unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit – freiwillige Beiträge zur deutschen Rentenversicherung zahlen, sofern sie nicht bereits der Versicherungspflicht in der deutschen Rentenversicherung unterliegen.

Für Deutsche besteht die Möglichkeit zur freiwilligen Versicherung auch, wenn sie nicht in Deutschland wohnen. Dagegen können sich amerikanische Staatsangehörige, die sich gewöhnlich in den USA oder im sonstigen Ausland aufhalten, grundsätzlich nur dann freiwillig in der deutschen Rentenversicherung

versichern, wenn sie weder in Deutschland noch in der EU rentenversicherungspflichtig sind und bereits für 60 Monate Beiträge zur deutschen Rentenversicherung gezahlt haben; hierbei kann es sich um Pflichtbeiträge oder um freiwillige Beitragszahlungen handeln.

V. Rentengewährung und Zahlung ins Ausland

Das deutsche und das amerikanische gesetzliche Rentensystem sind jeweils unterschiedlich ausgestaltet. Naturgemäß hat jedes Rentensystem eigene Anspruchsvoraussetzungen für die Zahlung einer Rente und kennt unterschiedliche Rentenleistungen, beispielhaft seien etwa Renten wegen Erwerbsminderung, Altersrenten oder Hinterbliebenenrenten genannt, die wiederum unterschiedlichen Voraussetzungen unterliegen.

Für eine deutsche Altersrente müssen grundsätzlich mindestens 5 Beitragsjahre und für die amerikanische Altersrente mindestens 10 Beitragsjahre vorhanden sein. Das deutsch-amerikanische Abkommen über Soziale Sicherheit erlaubt jedoch die Zusammenrechnung von Versicherungszeiten, die in den USA und Deutschland zurückgelegt worden sind. Soweit also die Versicherungszeiten etwa für eine deutsche Rente alleine nicht ausreichen würden, können ihnen auch die amerikanischen Versicherungszeiten hinzugerechnet werden.

Diese Zusammenrechnung hat jedoch nicht zur Folge, dass eine deutsch-amerikanische „Gesamtrente“ gezahlt wird. Vielmehr erfolgt die Berechnung der jeweiligen Rente immer nur aus den nach den jeweiligen nationalen Bestimmungen anrechenbaren rentenrechtlichen Zeiten; jedes Land zahlt die Rente, die sich aus den im Land geleisteten Versicherungszeiten ergibt. Die in dem anderen Staat zurückgelegten Zeiten wirken sich also nicht auf die Höhe der Rente aus.

Besonderheiten sind zu beachten, wenn man als Rentner Deutschland verlässt: Ein lediglich vorübergehender Auslandsaufenthalt, etwa für einen Urlaub oder einen Besuch bis zur Dauer eines Jahres, wirkt sich nicht auf die Gewährung der deutschen Rente aus. Anders ist dies jedoch dann, wenn man seinen gewöhnlichen Aufenthalt ins Ausland verlegt. Infolge des dauernden Auslandsaufenthalts kann die Rente niedriger sein als bei einem Aufenthalt im Inland, in gleicher Höhe zustehen oder im Einzelfall sogar vollständig wegfallen. Die möglichen Einschränkungen hängen insbesondere von der Art der zurückgelegten Zeiten, dem Geburtsdatum des Rentners sowie dem Zeitpunkt und dem Ziel der Auswanderung ab. Wegen der im deutsch-amerikanischen Abkommen über Soziale Sicherheit enthaltenen Gleichstellungsregelung sind die potentiellen Einschränkungen für Bürger beider Staaten jedoch begrenzt.

Immigration USA: Important Changes regarding Entry Requirements for Travel without a Visa

Effective October 1, 2003, there will be changes regarding passport requirement for travel to the U.S. If traveling without a visa, every traveler must have a machine-readable passport. For German citizens that means they need to have the (red colored) Europapass. Kinderausweise, or an entry in a parents' passport, will no longer be accepted.

Einreise USA: Neuregelung der Passanforderungen bei Einreise ohne Visum

Ab dem 1. Oktober 2003 gelten Änderungen hinsichtlich der Passanforderungen. Für die visumsfreie Einreise wird ab diesem Datum ein maschinenlesbarer Pass benötigt. Für Deutsche bedeutet dies, dass nur der (weinrote) Europapass akzeptiert wird. Kinderausweise oder Einträge in den Pässen der Eltern werden dann nicht mehr akzeptiert.

Changed Visa Processing Fee

As of July 1, 2003, the visa processing fee charged by the U.S. consular posts in Germany issuing visas (i.e., Berlin and Frankfurt/M.) has been reduced from EUR 100 to EUR 90 per person. Once the fee has been paid, the application can be submitted anytime within one year. Further, the fee must be paid by bank transfer to the account of the U.S. Berlin Embassy, with the transfer originating from a bank in Germany (see also: www.usembassy.de).

Änderung der Visa-Bearbeitungsgebühr

Seit dem 1. Juli 2003 beträgt die Visumsbearbeitungsgebühr EUR 90 pro Person statt EUR 100 wie zuvor. Ein Visumsantrag kann innerhalb eines Jahres eingereicht werden, nachdem die Gebühr bezahlt worden ist. Zu beachten ist weiterhin, dass die Bezahlung nur per Überweisung von einem deutschen Bankkonto auf das Konto der Botschaft in Berlin erfolgen kann (siehe auch www.usembassy.de).

Personal shareholder liability in case of foreign entity exclusively doing business in Germany

The local court in Hamburg rendered a decision in mid June 2003 which held the owners of a British Limited personally liable for the debts of the Limited which was involved in insolvency proceedings. The Limited, following its formation in the UK which required no or only a very little capital, had exclusively operated in Germany. The court reasoned that the formation abroad had been abusive since it was done to circumvent the German rules which require to invest a certain capital if a legal entity is formed (e.g., capital of EUR 25,000 if a GmbH is formed, EUR 50,000 if an AG is set up). According to the court, upholding the principle of limited liability is not warranted if the company has not been provided with any capital by its owners.

Gesellschafterhaftung bei ausländischer Gesellschaft mit ausschliesslicher Tätigkeit in Deutschland

Das Amtsgericht Hamburg hat Mitte Juni 2003 entschieden, dass die Gesellschafter einer englischen Gesellschaft in der Rechtsform der Limited im deutschen Insolvenzverfahren voll haften, wenn die Limited ausschließlich in Deutschland ihre Geschäfte

betrieben hat und nicht mit ausreichendem Kapital versorgt ist. Der Gründung von Billig-GmbHs im Ausland (d.h. Gründung solcher Gesellschaften, die kein oder nur geringes Mindestkapital erfordern; hingegen erfordert deutsches Recht bei Gründung einer GmbH Mindestkapital von EUR 25.000, bei AG mindestens EUR 50.000) wurde somit zu Gunsten der Gläubiger - zumindest im Bereich des Insolvenzrechts - eine Beschränkung auferlegt. Das Amtsgericht Hamburg begründet dies mit einem rechtsmissbräuchlichem Verhalten, denn eine Haftungsbeschränkung bei gleichzeitiger fehlender Kapitalausstattung sei widersprüchlich. In Missbrauchsfällen bedeutet dies gleichzeitig keine Einschränkung der Niederlassungsfreiheit. Als missbräuchlich ist es in diesem Zusammenhang anzusehen, wenn eine im Ausland unter Umgehung der deutschen Kapitalisierungs- und Kapitalerhaltungsvorschriften gegründete Gesellschaft ausschliesslich in Deutschland tätig wird, was darauf schliessen lässt, dass die Gründung im Ausland gerade dieser Umgehung diene.

Die vorstehende Zusammenstellung erfolgte mit größtmöglicher Sorgfalt; eine Gewähr für die Richtigkeit dieser Angaben kann jedoch verständlicherweise nicht übernommen werden. Die Ausführungen stellen keine Erteilung von Rechtsrat dar.

The above information has been compiled with highest care and diligence; however, no responsibility will be assumed for the accuracy of this information. The information does not represent legal advice.