



Arbeiten auf den Philippinen

Information zur Sozialversicherung

Stand: 01.06.2018

Hinweis:

Unterstrichene Texte sind Verweise zu weiterführenden Informationen. Fragebögen und Anträge, mit denen die Feststellung einer Entsendung oder der Abschluss einer Ausnahmevereinbarung beantragt werden kann, finden Sie unter

https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege_finden/antraege_finden.html

Ein beruflich bedingter Aufenthalt auf den Philippinen bringt naturgemäß eine Reihe von Veränderungen mit sich. Häufig ergeben sich dabei auch Fragen zum Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht.

Auf den folgenden Seiten informieren wir Sie darüber, ob unter Berücksichtigung des deutsch-philippinischen Abkommens über Soziale Sicherheit vom 19.09.2014 während einer Beschäftigung auf den Philippinen die deutschen oder philippinischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anzuwenden sind.

Allgemeines

Prinzipiell entscheidet jeder Staat in eigener Zuständigkeit darüber, ob und unter welchen Voraussetzungen dort beschäftigte Personen im Bereich der sozialen Sicherheit geschützt und in welcher Höhe Beiträge zu entrichten sind. Dies kann daher dazu führen, dass Sie auf den Philippinen und in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen, wenn eine Beschäftigung Bezugspunkte zu Deutschland und den Philippinen aufweist.

Um dies zumindest für einige Sozialversicherungszweige zu vermeiden, haben die Bundesrepublik Deutschland und die Republik der Philippinen ein Abkommen über Soziale Sicherheit geschlossen. Das Abkommen ist am 19.09.2014 unterzeichnet worden und am 01.06.2018 in Kraft getreten. Es gilt für alle Personen, die sich in Deutschland oder auf den Philippinen gewöhnlich aufhalten oder dort beschäftigt sind, ungeachtet ihrer Nationalität. Der sachliche Geltungsbereich des Abkommens erstreckt sich primär auf die gesetzliche Rentenversicherung. Gelten allerdings für eine vorübergehend auf den Philippinen beschäftigte Person aufgrund des Abkommens weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über die gesetzliche Rentenversicherung, so sind hinsichtlich dieser Beschäftigung zusätzlich auch die deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht nach dem Recht der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) anzuwenden.

Grundsätze

Entscheidend dafür, ob für eine Person die philippinischen oder die deutschen Rechtsvorschriften gelten, ist der Ort, an dem die Arbeit tatsächlich ausgeübt wird. Dieser Grundsatz gilt unabhängig davon, in welchem Staat die betreffende Person wohnt. Auch der Firmensitz des Arbeitgebers ist nicht von Bedeutung.

Beispiel 1

Martin Müller arbeitet als Angestellter in Manila. Da er seine Beschäftigung auf den Philippinen ausübt, gelten für ihn die philippinischen Rechtsvorschriften. Dies wäre auch dann der Fall, wenn Herr Müller einen Wohnsitz in Deutschland hätte und/oder sich der Firmensitz seines Arbeitgebers in Deutschland befinden würde.

Die Anwendung der philippinischen Rechtsvorschriften ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tatsächlich bestehenden Versicherungsschutz auf den Philippinen. Ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen und in welchen Bereichen dort ein Versicherungsschutz besteht, richtet sich ausschließlich nach innerstaatlich philippinischem Recht. Das Abkommen garantiert allerdings, dass eine Person mit deutscher Staatsangehörigkeit wie eine Person mit philippinischer Staatsangehörigkeit behandelt wird.

Informationen darüber, wo Sie Auskünfte über das philippinische Sozialversicherungsrecht erhalten können, haben wir im Abschnitt „Ergänzende Informationen“ für Sie zusammengestellt.

Entsendung

Eine besondere Regelung gilt für eine Person, die im Rahmen ihres in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses vorübergehend auf die Philippinen entsandt wird, um dort im Auftrag und für Rechnung ihres Arbeitgebers eine im Voraus zeitlich begrenzte Arbeit auszuführen.

**Hinweis für Entsendungen, die vor Inkrafttreten des Abkommens begonnen haben:
Ab 01.06.2018 gelten auch für diese Entsendungen die Regelungen des Abkommens.
Dabei sind Entsendezeiträume vor dem 01.06.2018 bei der Ermittlung des Zeitraums von
48 Monaten nicht zu berücksichtigen!**

In diesem Fall gelten während der ersten 48 Monate der Entsendung grundsätzlich weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften.

Beispiel 2

Nicole Schneider ist Architektin und arbeitet in Potsdam bei einem dort ansässigen Ingenieurbüro. Dieses Unternehmen setzt Frau Schneider zur Betreuung eines Projektes für voraussichtlich 36 Monate auf den Philippinen ein.

Da Frau Schneider auf die Philippinen entsandt wird, um dort im Auftrag und für Rechnung ihres in Deutschland ansässigen Arbeitgebers zu arbeiten und diese Arbeit voraussichtlich den Zeitraum von 48 Monaten nicht überschreitet, gelten für sie für den gesamten Entsendezeitraum grundsätzlich weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Allerdings ist nicht jeder im Voraus zeitlich begrenzter Einsatz auf den Philippinen eine Entsendung im Sinne des Abkommens. Eine Entsendung auf die Philippinen liegt unter anderem nur dann vor, wenn

- die entsandte Person gewöhnlich in Deutschland beschäftigt ist;
- die Entsendung im Rahmen des mit dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber bestehenden Beschäftigungsverhältnisses erfolgt (dabei muss die auf den Philippinen ausgeübte Tätigkeit dem Tätigkeitsbereich des entsendenden Unternehmens in Deutschland entsprechen und dieses Unternehmen muss - soweit der Einsatz die Dauer von zwei Monaten im Kalenderjahr überschreitet - das Arbeitsentgelt wirtschaftlich tragen);
- das entsendende Unternehmen in Deutschland 25 % des Gesamtumsatzes erzielt und/oder 25 % der Belegschaft in Deutschland beschäftigt

und - sofern die betreffende Person zum Zweck der Entsendung eingestellt wurde:

- die entsandte Person zum Zeitpunkt der Entsendung ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat.

Die deutschen Rechtsvorschriften gelten für eine auf die Philippinen entsandte Person auch dann, wenn sie zum Zwecke der Entsendung eingestellt wurde, sofern für sie unmittelbar vor der Entsendung die deutschen Rechtsvorschriften gegolten haben und sie voraussichtlich nach der Entsendung auf die Philippinen bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland weiter beschäftigt wird.

Die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten für eine auf die Philippinen entsandte Person nicht mehr, wenn sie eine weitere Beschäftigung bei einem auf den Philippinen ansässigen Unternehmen ausübt. In diesem Fall gelten insgesamt die philippinischen Rechtsvorschriften.

Verlängerung der Entsendung

Dauert die Entsendung länger als 48 Monate, gelten für die entsandte Person vom Beginn des 49. Monats der Entsendung an grundsätzlich die philippinischen Rechtsvorschriften.

Beispiel 3

Das von Nicole Schneider betreute Bauprojekt (vgl. Beispiel 2) konnte aus unvorhersehbaren Gründen nicht wie geplant fertig gestellt werden. Ihr Einsatz auf den Philippinen wird daher über 36 Monate hinaus um weitere 24 Monate verlängert. Für Frau Schneider gelten bis zum Ablauf des 48. Monats der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften. Vom 49. Monat der Entsendung an gelten für sie grundsätzlich die philippinischen Rechtsvorschriften.

Über den 48. Monat der Entsendung hinaus sind die deutschen Rechtsvorschriften nur anwendbar, wenn im Einzelfall auf der Basis eines gemeinsamen Antrags der entsandten Person und des entsendenden Unternehmens eine Ausnahmeverein-

Hinweis zur Antragstellung

Bitte richten Sie Entsendefragebögen immer direkt an den tatsächlich zuständigen Träger. Hinweise zur Zuständigkeit finden Sie auch auf der ersten Seite des Antrags neben dem Anschriftenfeld.

barung getroffen worden ist. Einzelheiten hierzu sowie zum Antragsverfahren enthält der Abschnitt „Ausnahmevereinbarungen“.

Erneute Entsendung

Bei einer erneuten Entsendung auf die Philippinen gelten unter den im Abschnitt „Entsendung“ genannten Voraussetzungen nur dann erneut für die ersten 48 Monate der Entsendung die deutschen Rechtsvorschriften, wenn

- die Entsendung im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses mit einem anderen Arbeitgeber erfolgt

oder

- zwischen dem Ende des letzten Entsendezeitraums auf die Philippinen und der erneuten Entsendung mehr als 12 Monate liegen.

Beträgt der Zeitraum zwischen zwei Entsendungen auf die Philippinen weniger als 12 Monate und erfolgte die erneute Entsendung durch denselben Arbeitgeber, gelten die deutschen Rechtsvorschriften während der erneuten Entsendung nur, soweit durch vorherige Entsendungen auf die Philippinen der Zeitraum von 48 Monaten noch nicht ausgeschöpft wurde.

Hinweise

Scheidet eine auf die Philippinen entsandte Person bei ihrem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber aus und arbeitet sie unmittelbar anschließend für einen anderen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber zeitlich befristet auf den Philippinen, handelt es sich bei der Beschäftigung für den neuen Arbeitgeber auf den Philippinen grundsätzlich nicht um eine Entsendung, sondern um eine Beschäftigung als Ortskraft. Dies gilt nur im Falle eines Betriebsübergangs (siehe § 616a BGB) nicht.

Von einer neuen Entsendung auf die Philippinen wird man allerdings ausgehen können, wenn die betreffende Person für ihren neuen Arbeitgeber vor der erneuten Entsendung auf die Philippinen mehr als zwei Monate in Deutschland gearbeitet hat.

Sonderregelungen für weitere Personenkreise

Das Abkommen enthält für folgende Personenkreise Sonderregelungen hinsichtlich des anzuwendenden Rechts:

- Selbstständige, die ihre Erwerbstätigkeit vorübergehend auf den Philippinen ausüben
- Personen, die Mitglied des fliegenden Personals eines Unternehmens sind, das die Beförderung von Personen oder Gütern im internationalen Verkehrswesen durchführt,
- Seeleute und
- Beschäftigte bei diplomatischen Missionen und konsularischen Vertretungen.

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

Ausnahmevereinbarungen

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen grundsätzlich die philippinischen Rechtsvorschriften, kann für die betreffende Person unter bestimmten Voraussetzungen eine Ausnahmevereinbarung mit dem Ziel geschlossen werden, dass für sie an Stelle der philippinischen die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Sofern eine solche Vereinbarung geschlossen wurde, gilt sie stets einheitlich für die Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Für den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist auf deutscher Seite der GKV-Spitzenverband, DVKA, und auf philippinischer Seite das Social Security System (SSS) zuständig. Sollen die deutschen Rechtsvorschriften gelten, ist der Antrag an den GKV-Spitzenverband, DVKA, zu richten.

Grundvoraussetzung für den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist das individuell zu begründende Interesse der betreffenden Person daran, dass für sie während ihrer Tätigkeit auf den Philippinen die deutschen Rechtsvorschriften gelten sollen.

Beispiel 4

Für Frau Schneider gelten ab dem 49. Monat der Entsendung nach Manila grundsätzlich die philippinischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit (siehe Beispiel 3). Frau Schneider ist daran interessiert, dass für sie auch für die weitere Dauer der Entsendung auf die Philippinen die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Sie begründet dies damit, dass sie bisher ausschließlich Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt und auch ihre ergänzende finanzielle Vorsorge für die Zeit nach Beendigung ihrer Erwerbstätigkeit auf das deutsche Rentenversicherungssystem abgestellt hat. Ferner geht sie davon aus, dass sie nach Abschluss des Projekts nicht mehr auf den Philippinen arbeiten wird. Da es im Interesse von Frau Schneider liegt, dass für sie auch für die verbleibende Dauer der Entsendung auf die Philippinen die deutschen Rechtsvorschriften gelten, kann für sie eine Ausnahmerevereinbarung in Betracht kommen.

Bei einer Ausnahmerevereinbarung handelt es sich um eine Ermessensentscheidung des GKV-Spitzenverbandes, DVKA und der SSS. Bei der Entscheidung wird bei abhängig beschäftigten Personen insbesondere ihre arbeitsrechtliche Bindung in Deutschland berücksichtigt. Eine solche arbeitsrechtliche Bindung liegt zweifelsfrei vor, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis unverändert fortbesteht oder lediglich um zusätzliche Regelungen für die Zeit des Einsatzes auf den Philippinen ergänzt wird. Aber auch ein ruhendes Arbeitsverhältnis („Rumpfarbeitsverhältnis“) kann eine ausreichende arbeitsrechtliche Bindung darstellen, wenn bestimmte Nebenpflichten (z. B. Berichtspflichten gegenüber dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber, Fortführung der betrieblichen Altersversorgung bei diesem Arbeitgeber) während des Auslandseinsatzes bestehen bleiben und das bisherige Arbeitsverhältnis bei der Rückkehr nach Deutschland in vollem Umfang wieder auflebt.

Ferner wird grundsätzlich eine konkrete zeitliche Befristung des Einsatzes auf den Philippinen von maximal fünf Jahren gefordert. Allerdings kann bei einer sich anschließenden Verlängerung des Einsatzes von maximal drei Jahren eine weitere Ausnahmerevereinbarung in Betracht kommen, wenn besondere Umstände des Einzelfalls, die detailliert zu erläutern sind, dies rechtfertigen.

Beispiel 5

Thomas Weihe ist bei einem Kreditinstitut in Frankfurt am Main beschäftigt. Er soll für die Dauer von fünf Jahren bei deren Tochtergesellschaft in Cebu eingesetzt werden. Für diese Zeit wird sein Arbeitsvertrag mit dem Kreditinstitut in Frankfurt auf der Basis eines so genannten Stammhausbindungsvertrages ruhend gestellt. Für die Dauer der Beschäftigung auf den Philippinen erhält er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesellschaft. Herr Weihe ist daran interessiert, dass für ihn während seines Einsatzes auf den Philippinen weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, da er bisher ausschließlich Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt hat. Auf den gemeinsamen Antrag von Herrn Weihe und seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber hin soll für ihn eine Ausnahmerevereinbarung geschlossen werden, damit für ihn die deutschen Rechtsvorschriften gelten und er in Deutschland weiterhin in der Renten- und Arbeitslosenversicherung pflichtversichert ist.

Für Herrn Weihe gelten während der fünfjährigen Beschäftigung auf den Philippinen grundsätzlich die philippinischen Rechtsvorschriften, da er die Beschäftigung dort ausübt und eine Entsendung im Sinne des Abkommens nicht vorliegt (siehe Abschnitt „Entsendung“). Die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften ist nur über eine Ausnahmerevereinbarung möglich. Da dies im Interesse von Herrn Weihe liegt, kann er eine solche Vereinbarung gemeinsam mit seinem Arbeitgeber beim GKV-Spitzenverband, DVKA beantragen.

Stimmt das Social Security System (SSS) dem [Verinbarungsvorschlag des GKV-Spitzenverbandes, DVKA zu](#), gelten für Herrn Weihe für die Dauer seines Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in Cebu die deutschen Rechtsvorschriften, so dass er hier in der Renten- und Arbeitslosenversicherung weiterhin pflichtversichert ist.

Antragsverfahren in Deutschland

Sie können zur Beschleunigung des Verfahrens beitragen, indem Sie

- den vollständig ausgefüllten „Antrag auf Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit - Vereinbarung nach Artikel 9 des deutsch-philippinischen Abkommens über Soziale Sicherheit“ und
- die vollständig ausgefüllte Erklärung der vorübergehend auf den Philippinen beschäftigten Person

an folgende Anschrift senden:

GKV-Spitzenverband
DVKA
Postfach 20 04 64
53134 Bonn.

Können Sie den Antrag ausnahmsweise erst nach Aufnahme der Entsendung auf die Philippinen stellen, geben Sie bitte den Grund für die Verspätung an. Ferner bitten wir Sie uns in diesem Fall auch mitzuteilen, ob weiterhin ausschließlich Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt wurden.

Vordruck DE/PH 101

Personen, die auf den Philippinen arbeiten und für die die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten eine „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung auf den Philippinen“ (Vordruck DE/PH 101). Dieser Vordruck dient gegenüber den philippinischen und deutschen zuständigen Stellen als Nachweis darüber, dass für sie hinsichtlich der

in dem Vordruck konkret aufgeführten Beschäftigung auf den Philippinen die deutschen Rechtsvorschriften in der Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten.

Bestehen Zweifel daran, dass – wie im Vordruck DE/PH 101 angegeben – die deutschen Rechtsvorschriften tatsächlich anzuwenden sind oder weicht der dort bescheinigte Sachverhalt von den tatsächlichen Verhältnissen ab, so hat die Stelle, die den Vordruck ausgestellt hat, den Sachverhalt zu prüfen und gegebenenfalls die Bescheinigung zu berichtigen oder zurückzunehmen. Dies gilt auch für zurückliegende Zeiträume. Daher ist es sehr wichtig, dass Sie diese Stelle stets wahrheitsgemäß und umfassend über die tatsächlichen Verhältnisse und über Änderungen informieren.

Den Vordruck DE/PH 101 stellt in Deutschland aus:

- die gesetzliche Krankenkasse, an die die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung abgeführt werden
- sofern keine Rentenversicherungsbeiträge in Deutschland abzuführen sind die Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin, oder
- der GKV-Spitzenverband, DVKA, sofern eine Ausnahmereinbarung getroffen wurde.

Krankenversicherungsschutz

Die gesetzliche Krankenversicherung wird nicht vom sachlichen Geltungsbereich des deutsch-philippinischen Abkommens über Soziale Sicherheit erfasst. Der Versicherungsschutz bei einer gesetzlichen Krankenkasse bleibt somit grundsätzlich nur bestehen, wenn eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (siehe § 4 SGB IV) vorliegt. Dies ist in der Regel der Fall, wenn Sie im Auftrag und für Rechnung Ihres in Deutschland ansässigen Arbeitgebers im Voraus zeitlich befristet (die Befristung muss nicht auf maximal 48 Monate begrenzt sein) auf die Philippinen entsandt werden. Werden Sie allerdings auf den Philippinen für mehr als zwei Monate im Kalenderjahr bei einem Unternehmen eingesetzt, dass mit Ihrem in Deutschland an-

sässigen Arbeitgeber verbunden ist (z. B. Tochtergesellschaft) und wird ihr Entgelt von dem philippinischen Unternehmen wirtschaftlich getragen, liegt keine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vor. In diesem Fall kann unter bestimmten Voraussetzungen eine freiwillige Krankenversicherung oder eine Anwartschaftsversicherung in Betracht kommen. Über Einzelheiten informiert und berät Sie Ihre Krankenkasse.

Sind Sie auch während der Entsendung auf den Philippinen bei Ihrer Krankenkasse in Deutschland versichert und erkranken Sie während dieser Beschäftigung oder benötigen Leistungen bei Schwangerschaft oder Mutterschaft, erhalten Sie die im Kapitel „Leistungen der Krankenversicherung“ im Sozialgesetzbuch - Fünftes Buch (SGB V) - vorgesehenen Leistungen von ihrem Arbeitgeber (vgl. § 17 SGB V). Dies gilt auch für Ihre mitversicherten Familienangehörigen, die Sie auf die Philippinen begleiten oder dort besuchen. Die Krankenkasse erstattet in diesen Fällen Ihrem Arbeitgeber die entstandenen Kosten bis zu der Höhe, in der sie ihr in Deutschland entstanden wären.

Weitere Informationen - auch darüber, was zu beachten ist, wenn Sie auf den Philippinen arbeitsunfähig erkranken - erhalten Sie bei Ihrer Krankenkasse.

Sofern Sie privat krankenversichert sind, empfehlen wir Ihnen, sich unmittelbar mit dem Krankenversicherungsunternehmen in Verbindung zu setzen, mit dem Sie den Versicherungsvertrag geschlossen haben.

Unfallversicherungsschutz

Die gesetzliche Unfallversicherung wird ebenfalls nicht vom sachlichen Geltungsbereich des deutsch-philippinischen Abkommens über Soziale Sicherheit erfasst. Der Unfallversicherungsschutz bei der Berufsgenossenschaft bleibt somit nur bestehen, wenn eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (siehe § 4 SGB IV) vorliegt. Dies ist in der Regel der Fall, wenn Sie im Auftrag und für Rechnung ihres in Deutschland ansässigen Arbeitgebers im Voraus zeitlich befristet (die Befristung muss nicht auf maximal 48 Monate begrenzt sein) auf die Philippinen entsandt werden. Werden Sie allerdings auf den Philippinen für mehr als zwei Monate im Kalenderjahr bei einem Unternehmen eingesetzt, dass mit Ihrem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber verbunden ist (z. B. Tochtergesellschaft) und wird Ihr Entgelt von dem philippinischen Unternehmen wirtschaftlich getragen, liegt keine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vor. In diesem Fall kann unter bestimmten Voraussetzungen eine freiwillige Versicherung (Auslandsunfallversicherung) in Betracht kommen. Nähere Informationen erhalten Sie über Ihren Arbeitgeber von der zuständigen Berufsgenossenschaft oder bei der:

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e. V.
(DGUV)
Glinkastraße 40
10117 Berlin
www.dguv.de

Ergänzende Informationen

Weitere Auskünfte erhalten Sie unter anderem bei den folgenden Stellen:

- Bundesverwaltungsamt
Informationsstelle für Auswanderer
und Auslandsstätige
50728 Köln
- International Affairs Department
SOCIAL SECURITY SYSTEM
3rd Floor, SSS Building
East Avenue, Diliman 1100
Quezon City, Philippines

Außerdem empfehlen wir Ihnen dringend, sich bei speziellen versicherungs- oder leistungsrechtlichen Fragen – wie z. B. der Anrechnung von Versicherungszeiten oder der Inanspruchnahme von Leistungen – vom jeweils zuständigen Versicherungsträger in Deutschland bzw. auf den Philippinen individuell beraten zu lassen.

Impressum

GKV-Spitzenverband

Deutsche Verbindungsstelle
Krankenversicherung - Ausland (DVKA)
Pennefeldsweg 12 c
53177 Bonn
Tel: +49 228 9530-0
Fax: +49 228 9530-600
E-Mail: post@dvka.de
Internet: www.dvka.de

Stand: Juni 2018

Die Informationen dieses Merkblattes wurden sorgfältig recherchiert. Ansprüche können hieraus jedoch nicht hergeleitet werden.

Bildnachweis Baustellenszene: www.fotolia.com/Surrender
Bildnachweis Bucht von Manila: www.fotolia.com/Joseph Oropel
Bildnachweis Vertragsbesprechung: www.goodshot.com