



INHALT

- Entsendung in Europa
- Entsendung von Drittstaatsangehörigen
- Neues elektronisches Antragsverfahren
- Entsendung in einen Abkommensstaat
- Ausnahmevereinbarung

Trotz des Weiterbestehens der deutschen Sozialversicherungspflicht unterliegt der entsandte Arbeitnehmer grundsätzlich auch dem Sozialversicherungssystem seines Gastlandes.

Dadurch kann es vorkommen, dass für eine Beschäftigung Sozialversicherungsbeiträge in zwei Staaten zu entrichten sind. Um solche Überschneidungen zu vermeiden, wurde eine Reihe von Sozialversicherungsabkommen geschlossen, die im Rahmen des über- und zwischenstaatlichen Rechts einheitliche Regelungen vorsehen.

■ Entsendung in Europa

Allgemeines

Die zwischenstaatlichen Regelungen können nur angewandt werden, wenn

- das entsendende Unternehmen gewöhnlich in Deutschland eine Geschäftstätigkeit ausübt (andere nennenswerte Tätigkeiten als reine Verwaltungstätigkeiten)
- und die Entsendung entweder durch die Eigenart der Beschäftigung (z. B. Projekte) oder aufgrund eines Vertrages im Voraus befristet ist.

Für die folgenden Staaten gelten die Verordnungen (EG) 883/04 und 987/09:

Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Island, Italien, Kroatien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen,

BESCHÄFTIGUNG VON ARBEITNEHMERN IM AUSLAND ENTSENDUNG

Portugal, Rumänien, Schweden, Schweiz, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn, Zypern (griechischer Teil).

Sachlicher Geltungsbereich

Die Bestimmungen der EG-Verordnungen gelten für:

- Arbeitslosenversicherung
- Krankenversicherung
- Pflegeversicherung
- Rentenversicherung
- Unfallversicherung

Persönlicher Geltungsbereich

Die EG-Verordnungen werden grundsätzlich angewendet auf alle Staatsangehörigen

- der EU-Staaten
- Islands
- Norwegens
- Liechtensteins und
- der Schweiz und
- auf Flüchtlinge sowie auf Staatenlose

Außerdem gelten diese grundsätzlich auch für Drittstaatsangehörige, die in einem der europäischen Staaten wohnen. In der nachfolgenden Übersicht haben wir zusammengestellt, welche Besonderheiten Sie im Einzelfall beachten müssen.

Entsendung z .B. nach	Staatsangehörigkeit			
	eines EU-Staats	Islands, Liechtenstein, Norwegens	der Schweiz	eines Drittstaats (z. B. USA, Türkei)
EU-Staat (ohne Dänemark und Vereinigtes Königreich)	VO (EG) 883/04	VO (EG) 883/04	VO (EG) 883/04	VO (EG) 883/04
Dänemark	VO (EG) 883/04	VO (EG) 883/04	VO (EG) 883/04	A
Vereinigtes Königreich	VO (EG) 883/04	VO (EG) 883/04	VO (EG) 883/04	VO (EWG) 1408/71
Island, Liechtenstein, Norwegen	VO (EG) 883/04	VO (EG) 883/04	B	B
Schweiz	VO (EG) 883/04	deutsch-schweizerisches Abkommen	VO (EG) 883/04	deutsch-schweizerisches Abkommen

A: Bei türkischen Staatsangehörigen kommt die Anwendung des deutsch-dänischen Abkommens in Betracht. Im Einzelfall wenden Sie sich bitte an die DVKA.

B: Liechtenstein: Für Drittstaatsangehörige greift das deutsch-liechtensteinische Abkommen. Island und Norwegen: Bei Drittstaatsangehörigen findet §4 SGB IV Anwendung.

Zeitliche Begrenzung

Nach den EG-Verordnungen unterliegt der Beschäftigte bei einer Entsendung nur dann den Rechtsvorschriften des Entsendestaates, wenn die voraussichtliche Dauer der Entsendung 24 Monate nicht übersteigt und durch die Entsendung kein anderer Arbeitnehmer abgelöst wird.

Für die Freistellung von der Sozialversicherungspflicht im Ausland stellt die deutsche Krankenkasse einen besonderen Vordruck (A1) aus. Für Arbeitnehmer, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, wird die Bescheinigung vom zuständigen Rentenversicherungsträger zur Verfügung gestellt. Um den Vordruck zu erhalten, ist ein formeller Antrag erforderlich, den Sie bei den Krankenkassen, der DRV oder aber auch bei uns erhalten. Steht von vornherein fest, dass die Entsendung länger als 24 Monate andauert, so gelten die Rechtsvorschriften des Tätigkeitsstaates. Gegebenenfalls ist eine Weitergeltung der Rechtsvorschriften des Entsendestaates aber mit Hilfe einer Ausnahmevereinbarung möglich.

Entsendung von Drittstaatsangehörigen

Allgemeines

Bei einer Entsendung von Drittstaatsangehörigen nach Großbritannien und Nordirland gelten die Verordnungen (EWG) 1408/71 und 574/72.

Für Entsendungen in die EWR-Staaten, nach Dänemark, Island, Liechtenstein, Norwegen oder in die Schweiz sind Besonderheiten zu beachten. Diese finden Sie in aufgeschlüsselt (Tabelle).

Sachlicher Geltungsbereich

Die Bestimmungen der EWG-Verordnungen gelten für:

- Arbeitslosenversicherung
- Krankenversicherung
- Pflegeversicherung
- Rentenversicherung
- Unfallversicherung

Zeitliche Begrenzung

Nach den EWG-Verordnungen unterliegt der Beschäftigte bei einer Entsendung nur dann den Rechtsvorschriften des Entsendestaates, wenn die voraussichtliche Dauer der Entsendung zwölf Monate nicht übersteigt. Auch darf durch die Entsendung nicht ein anderer Arbeitnehmer abgelöst werden, für den die Zwölfmonatsfrist abgelaufen ist.

Für die Freistellung von der Sozialversicherungspflicht im Ausland stellt die deutsche Krankenkasse einen besonderen Vordruck (E101) aus. Für Arbeitnehmer, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, wird die Bescheinigung vom zuständigen Rentenversicherungsträger zur Verfügung gestellt. Um den Vordruck zu erhalten, ist ein formeller Antrag erforderlich. Ein solches Antragsformular finden Sie unter www.firmenkunden.tk.de (Webcode 229478).

Steht von vornherein fest, dass die Entsendung länger als zwölf Monate andauert, so gilt die EWG-Verordnung nicht. Wird hingegen die voraussichtliche Dauer der Beschäftigung von zwölf Monaten unvorhergesehen überschritten, so kann die zuständige ausländische Behörde einer Verlängerung der Entsendung für längstens weitere zwölf Monate zustimmen (auf dem Vordruck E102). Diese Zustimmung muss vor Ablauf der ersten zwölf Monate eingeholt werden.

Beispiel: Ein chinesischer Arbeitnehmer wird von seinem deutschen Unternehmen nach Irland entsandt. Die Entsendung ist auf zwölf Monate befristet. Nach zehn Monaten stellt sich heraus, dass die Entsendung für weitere acht Monate erforderlich ist. ➡ Da die Entsendung zunächst auf nicht mehr als zwölf Monate befristet

ist, gilt das deutsche Recht weiter. Bei der zuständigen Behörde in Irland kann ein Antrag auf Verlängerung gestellt werden, sodass auch für die weiteren Monate die deutsche Sozialversicherung zuständig bleibt.

■ Neues elektronisches Antragsverfahren für die A1-Bescheinigung als Nachweis der Sozialversicherung ab 2018

Ab dem 1. Januar 2018 kann die A1-Bescheinigung für Arbeitnehmer über ein zertifiziertes Lohnprogramm oder eine Ausfüllhilfe elektronisch bei dem zuständigen Träger beantragt werden.

Die Rückmeldung erfolgt ab 1. Juli 2018 ebenfalls elektronisch. Liegen die Voraussetzungen für die Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften vor, enthält die elektronische Antwort die A1-Bescheinigung. Diese ist vom Arbeitgeber auszudrucken und dem Mitarbeiter auszuhändigen. Dieser Ausdruck ist die Originalbescheinigung.

Im Jahr 2018 kann der Arbeitgeber zwischen elektronischem und Papierantrag wählen. Ab dem 1. Januar 2019 soll das elektronische Verfahren für alle beteiligten Stellen verpflichtend werden.



■ Entsendung in einen Abkommensstaat

Sozialversicherungsabkommen bestehen derzeit mit folgenden Staaten:

Albanien, Australien, Bosnien-Herzegowina, Brasilien, Chile, China, Indien, Israel, Japan, Kanada und Provinz Quebec, Korea, Kosovo, Marokko, Mazedonien, Montenegro, Serbien, Türkei, Tunesien, Uruguay, USA

Voraussetzung ist auch hier, dass

- der Arbeitnehmer im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ins Ausland entsandt wird
- und die Entsendung entweder durch die Eigenart der Beschäftigung (zum Beispiel Projekte) oder aufgrund eines Vertrages im Voraus befristet ist.

Sachlicher Geltungsbereich

Anders als bei den europäischen Staaten und der Schweiz beziehen sich die bestehenden bilateralen Abkommen nicht immer auf alle Sozialversicherungszweige. In der Regel ist z. B. die Pflegeversicherung in den bilateralen Verträgen (Ausnahme Mazedonien) noch nicht enthalten.

Da die einzelnen Abkommen nicht immer alle Versicherungszweige umfassen, kann es vorkommen, dass der entsandte Beschäftigte in einzelnen Versicherungszweigen sowohl nach den deutschen als auch nach den ausländischen Sozialversicherungssystemen versichert ist.

Auch hier würde eine genaue Aufschlüsselung den Rahmen sprengen und wir stehen gerne bei individuellen Fragen für Sie zur Verfügung.

Persönlicher Geltungsbereich

Das deutsch-marokkanische und das deutsch-tunesische Abkommen beziehen sich nur auf die Staatsangehörigen der jeweiligen Vertragsstaaten. Bei allen anderen Abkommen spielt die Staatsangehörigkeit keine Rolle. Die vereinbarten Entsendungsregelungen gelten also für alle aus Deutschland entsandten Arbeitnehmer. Es gelten immer nur die Rechtsvorschriften eines Staates, um eine doppelte Versicherungspflicht auszuschließen.

Für die ersten zwölf Monate der Entsendung gelten deshalb ausschließlich die deutschen Kranken-, Renten- und Unfallversicherungsvorschriften. Mit Beginn des 13. Monats der Entsendung sind ausschließlich die tunesischen Kranken-, Renten- und Unfallversicherungsvorschriften anzuwenden. Eine Fortsetzung der Pflichtversicherung in der deutschen Kranken-, Renten- und Unfallversicherung aufgrund der deutschen Regelungen zur Ausstrahlung ist nicht möglich, weil das Abkommen diese Regelungen ausschließt.

Die Arbeitslosenversicherung ist dagegen nicht vom Abkommen erfasst. Für die Arbeitslosenversicherung gilt von Anfang an bis zum Ablauf der fünfjährigen Entsendung doppelte Versicherungspflicht – in Tunesien, weil der Arbeitnehmer dort beschäftigt ist, und in Deutschland aufgrund der Regelungen zur Ausstrahlung.

Zeitliche Begrenzung

Die bilateralen Abkommen sehen oftmals längere Fristen für die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften vor. Soweit einzelne Abkommen keine konkrete zeitliche Begrenzung vorsehen, muss sich aus der wahrzunehmenden Aufgabe oder aus den (arbeits-) vertraglichen Vereinbarungen ergeben, dass der Arbeitnehmer nicht auf Dauer im anderen Staat tätig sein wird.

■ **Ausnahmevereinbarung**

In bestimmten Fällen, in denen die Voraussetzungen der EG- oder EWG-Verordnungen beziehungsweise der bilateralen Abkommen nicht erfüllt sind, besteht die Möglichkeit einer Ausnahmevereinbarung. Eine solche Vereinbarung ist beispielsweise möglich, wenn die in den Abkommen vorgesehenen Fristen überschritten werden oder wenn die in den Abkommen vorgesehenen Zuständigkeitsabgrenzungen aus anderen Gründen nicht zu befriedigenden Ergebnissen führen.

Der Antrag sollte rechtzeitig vor Aufnahme der Beschäftigung gestellt werden, Verlängerungsanträge rechtzeitig vor Ablauf des vorausgegangenen Freistellungszeitraumes. Ansprechpartner auf deutscher Seite für den Antrag, der gemeinsam von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gestellt wird, ist grundsätzlich die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA).

Ab dem 1. Januar 2018 kann der Arbeitgeber den Antrag auf eine Ausnahmevereinbarung für die europäischen Abkommensstaaten elektronisch übermitteln.

Wenn er die schriftliche Erklärung des Beschäftigten zu den Entgeltunterlagen nimmt und dies in dem elektronischen Antrag bestätigt, kann auf die gesonderte Übermittlung verzichtet werden.

Die Ausnahmevereinbarung ist stets befristet. Die Mitteilung über das Zustandekommen der Ausnahmevereinbarung wird grundsätzlich dem Arbeitgeber zugesandt. Bei Entsendung in EU-Staaten, nach Norwegen, Island, Liechtenstein, in die Schweiz und in Staaten mit bilateralem Sozialversicherungsabkommen stellt die DVKA eine Bescheinigung über die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften aus. Dies geschieht auch über den 31. Dezember 2017 hinaus weiter in Papierform. Bei Entsendungen von Drittstaatsangehörigen innerhalb der EU stellt die deutsche Krankenkasse beziehungsweise bei nicht gesetzlich Krankenversicherten der deutsche Rentenversicherungsträger nach Vorlage der Mitteilung der DVKA eine Bescheinigung aus.

Einen Mustervordruck für den Antrag auf Ausnahmevereinbarung finden Sie im Internet unter www.firmenkunden.tk.de (Webcode 229478).