



**25**

**Die  
Versicherungspflicht  
bei Beschäftigung  
von Personen  
aus dem Ausland**

*Wir sichern Generationen!*

**Die gesetzliche Rentenversicherung**



Herausgegeben von der  
Bundesversicherungsanstalt für Angestellte  
Abteilung Grundsatz  
Berlin-Wilmersdorf, Ruhrstraße 2  
Postanschrift: 10704 Berlin  
Telefon: 030 865-1, Telefax: 030 865 - 27240  
Internet: [www.bfa.de](http://www.bfa.de)  
E-Mail: [bfa@bfa.de](mailto:bfa@bfa.de)  
Illustrationen: Frank-Norbert Beyer  
Druck: Werbedruck GmbH Horst Schreckhase, Spangenberg

**S4025** (bisher 3.9130)  
29. Aufl. - 10/03 - 20 000 - Na  
(13781/03 - 50)

Diese Broschüre wurde auf Recycling-Papier gedruckt.

# Das finden Sie in dieser BfA-Information

<b>Ein Wort voraus</b> .....	Seite	3
<b>Allgemeines</b> .....	Seite	4
1 Territorialitätsprinzip .....	Seite	4
2 Keine Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften.....	Seite	4
3 Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften.....	Seite	5
<b>Einstrahlung nach deutschem (innerstaatlichem) Recht</b> .....	Seite	6
1 Entsendung aus dem Ausland in das Inland.....	Seite	7
2 Ausnahmen von der Einstrahlung.....	Seite	9
<b>Regelungen des überstaatlichen und zwischenstaatlichen Rechts</b> .....	Seite	10
1 Allgemeines.....	Seite	10
2 Vorübergehende Entsendung von Arbeitnehmern .....	Seite	11
2.1 EWR-Mitgliedstaaten einschließlich der Schweiz.....	Seite	11
2.2 Bosnien-Herzegowina.....	Seite	12
2.3 Bulgarien.....	Seite	13
2.4 Chile .....	Seite	13
2.5 China .....	Seite	14
2.6 Israel.....	Seite	14
2.7 Japan .....	Seite	14
2.8 Kanada/Quebec.....	Seite	15
2.9 Republik Korea .....	Seite	15
2.10 Kroatien .....	Seite	15
2.11 Marokko .....	Seite	16
2.12 Mazedonien .....	Seite	16
2.13 Polen.....	Seite	17
2.14 Serbien-Montenegro.....	Seite	17
2.15 Slowenien .....	Seite	18
2.16 Tschechien .....	Seite	18
2.17 Türkei.....	Seite	18
2.18 Tunesien.....	Seite	19
2.19 Ungarn.....	Seite	19
2.20 USA .....	Seite	20

3	Arbeitnehmer, die ihre Berufstätigkeit gewöhnlich in mehreren EWR-Mitgliedstaaten einschließlich der Schweiz ausüben .....	Seite	20
4	Arbeitnehmer in grenzgeteilten Unternehmen (Betrieben).....	Seite	21
5	Weitere Ausnahmen - Ausnahmereinbarung - .....	Seite	21
6	Bescheinigung über die Anwendung der fremden Rechtsvorschriften .....	Seite	23
	<b>Besondere Hinweise zur Rentengewährung .....</b>	Seite	25

Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) ist gern bereit, Anfragen zu beantworten, die über den Rahmen dieser BfA-Information hinausgehen. Wenn Sie an die BfA schreiben, geben Sie bitte Ihre **Versicherungsnummer** und soweit vorhanden, das **Bearbeitungskennzeichen (BKZ)** an. Sollten Sie noch keine Versicherungsnummer haben, so teilen Sie uns bitte Ihre Geburtsdaten, den Geburtsort, den Geburtsnamen sowie Ihre Staatsangehörigkeit und das letzte Geschäftszeichen der BfA mit. Sie ersparen uns Rückfragen und helfen damit, Verzögerungen zu vermeiden.

## Ein Wort voraus

In der Bundesrepublik Deutschland sind neben für einen deutschen Arbeitgeber beschäftigten ausländischen Arbeitnehmern auch solche Arbeitnehmer tätig, die für ihren Arbeitgeber mit Sitz im Ausland eine Beschäftigung ausüben. Ob und unter welchen Voraussetzungen auf solche Beschäftigungen die deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) anzuwenden sind, wird in dieser BfA-Informationsschrift erläutert.

### Zur Beachtung

**Diese BfA-Information bezieht sich nur auf Arbeitnehmer in Wirtschaftsunternehmen** (ohne Transportunternehmen). Nicht behandelt sind die versicherungsrechtlichen Verhältnisse von Arbeitnehmern, die

- in der **Personen- und Güterbeförderung** auf der Schiene, der Straße oder in der Luft beschäftigt sind,
- an Bord eines **Seeschiffes** arbeiten,
- in der **Binnenschifffahrt** (einschließlich der Donau- und Rheinschifffahrt) beschäftigt sind,
- bei einer diplomatischen oder **konsularischen Vertretung** ausländischer Staaten oder bei deren Leitern, Mitgliedern oder Bediensteten beschäftigt sind,
- der **staatlichen** oder **öffentlichen Verwaltung** eines ausländischen Staates angehören und als Entsandte dieses Staates beschäftigt sind,
- bei den hier **stationierten fremden Streitkräften** einschließlich der Streitkräfte der ehemaligen Sowjetunion bzw. bei diesen gleichgestellten Organisationen und Einrichtungen beschäftigt sind,
- bei bestimmten **internationalen oder überstaatlichen Einrichtungen** mit eigener Pensionsregelung beschäftigt sind und von dieser Pensionsregelung erfasst werden.

Auskünfte hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Behandlung von Angestellten, die zu diesen Personenkreisen gehören, erteilt die BfA auf Anfrage.

Ergibt sich unter Beachtung der nachfolgenden Ausführungen für eine ausgeübte Beschäftigung die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften, können Einzelheiten über die Versicherungspflicht der BfA-Information Nr. 1 entnommen werden.

**Die Entscheidung darüber, ob aufgrund der in dieser Information wiedergegebenen Grundsätze und Sonderbestimmungen über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften im Einzelfall Versicherungspflicht nach dem SGB VI besteht oder nicht, trifft regelmäßig der für den Beitragseinzug zuständige Träger der gesetzlichen Krankenversicherung (Einzugsstelle).**

## Allgemeines

### 1 Territorialitätsprinzip

Die deutschen Rechtsvorschriften über Sozialversicherungspflicht gelten - soweit sie eine Beschäftigung voraussetzen - grundsätzlich für alle Beschäftigungen, die im Inland ausgeübt werden (Territorialitätsprinzip).

Im Rahmen dieser BfA-Information wird dargestellt, ob die deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung anzuwenden sind. Erst wenn diese anzuwenden sind, ist zu prüfen, ob Versicherungspflicht nach dem SGB VI besteht.

Die deutschen Rechtsvorschriften stellen für das Entstehen von Versicherungspflicht nicht darauf ab, ob der Arbeitnehmer

- Deutscher oder Staatsangehöriger eines ausländischen Staates, Flüchtling im Sinne der Genfer Konvention oder Staatenloser ist

und ob der Arbeitgeber

- seinen Sitz innerhalb oder außerhalb der Bundesrepublik Deutschland hat, ob er eine deutsche Rechtsform (z.B. AG, GmbH, KG) oder eine ausländische Organisationsform (z.B. SA, Ltd) besitzt.

### 2 Keine Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften

Vom Territorialitätsprinzip gibt es Ausnahmen. Sie ergeben sich entweder aus den deutschen Rechtsvorschriften (siehe Abschnitt „Einstrahlung nach deutschem [innerstaatlichem] Recht“) oder beruhen auf überstaatlichem Recht oder auf Vereinbarungen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und anderen Staaten (siehe Abschnitt „Regelungen des überstaatlichen und zwischenstaatlichen Rechts“).

Ist eine solche Ausnahme von der Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften gegeben, bestehen weder Versicherungspflicht noch Beitragspflicht in der deutschen Rentenversicherung für die betreffende Beschäftigung. Demzufolge dürfen keine Pflichtbeiträge zur deutschen Rentenversicherung gezahlt werden.

Die Berechtigung zur freiwilligen Versicherung in der Rentenversicherung wird jedoch hierdurch nicht berührt. Über die freiwillige Versicherung nach dem SGB VI gibt die BfA-Information Nr. 3 Auskunft.

### 3 Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften

Besteht keine Ausnahme i.S. von Ziffer 2, sind auf die Beschäftigung im Inland stets die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden.

#### 3.1 Versicherungspflicht in der Rentenversicherung

Nach den deutschen Rechtsvorschriften unterliegen Ausländer, Flüchtlinge i.S. der Genfer Konvention und Staatenlose, die

- gegen Arbeitsentgelt

oder

- zur Berufsausbildung

beschäftigt sind,

der Versicherungspflicht nach dem SGB VI unter denselben Voraussetzungen wie gleichartig beschäftigte Inländer.

Voraussetzung für die Versicherungspflicht ist unter anderem, dass der Arbeitnehmer zu seinem Arbeitgeber

- in einem Beschäftigungsverhältnis steht.

#### 3.2 Ausländische Studenten

Die versicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Studenten, die an den inländischen Hochschulen oder Fachschulen eingeschrieben sind, gilt gleichermaßen für Studenten, die an vergleichbaren ausländischen Ausbildungseinrichtungen eingeschrieben sind und im Inland eine Beschäftigung (Praktikum) ausüben.

Praktikanten, die während der Dauer eines Studiums als ordentliche Studierende einer Fachschule oder Hochschule ein Praktikum ableisten, das in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist, sind unabhängig von der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe des ggf. gezahlten Arbeitsentgelts versicherungsfrei.

### 3.3 Befreiung von der Versicherungspflicht für Ausländer

Eine Versicherungspflicht nach den Rechtsvorschriften eines ausländischen Staates führt nicht zur Befreiung von der Versicherungspflicht nach dem SGB VI.

Für das Entstehen der Versicherungspflicht nach deutschen Rechtsvorschriften ist es ebenfalls ohne Bedeutung, ob der im Inland beschäftigte Ausländer bereits nach kürzerer Zeit oder erst nach längerer Zeit wieder in seine Heimat zurückzukehren beabsichtigt; denn - ebenso wie bei einem Deutschen - hängt die Versicherungspflicht nicht davon ab, ob die voraussichtliche Dauer einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ausreicht, die Wartezeit zu erfüllen und einen Leistungsanspruch zu begründen. Es ist ferner ohne Bedeutung, ob für den beschäftigten Ausländer auch Beiträge zu einer ausländischen Rentenversicherung gezahlt werden oder ob er den Status eines Beamten ausländischen Rechts besitzt.

Demgemäß sind auch an inländischen Hochschulen und Schulen beschäftigte angestellte Gastprofessoren und Austauschlehrer aus dem Ausland rentenversicherungspflichtig.

Für bestimmte Personengruppen, zu denen ausländische Arbeitnehmer regelmäßig nicht gehören, besteht Versicherungsfreiheit kraft Gesetzes. Darüber hinaus ist in besonders geregelten Fällen die Befreiung von der Versicherungspflicht auf Antrag möglich. Einzelheiten über Versicherungsfreiheit und Befreiung nach dem SGB VI sind aus der BfA-Information Nr. 1 zu ersehen.

### 3.4 Beitragspflicht und Erstattungsmöglichkeit

Eine festgestellte Beitragspflicht zur deutschen Rentenversicherung trifft den jeweiligen Arbeitgeber auch dann, wenn er seinen Sitz außerhalb der Bundesrepublik Deutschland hat. Die BfA-Information Nr. 1 enthält Hinweise darüber, auf welche Weise diese Beitragspflicht zu erfüllen ist.

Ausländische Arbeitnehmer, für die im Inland Beiträge zur deutschen Rentenversicherung gezahlt worden sind, können nach ihrer Rückkehr in das Ausland unter bestimmten Voraussetzungen nach dem SGB VI die Beitragserstattung beanspruchen. Auskunft über die Beitragserstattung aus diesem Anlass gibt die BfA-Information Nr. 26.

## Einstrahlung nach deutschem (innerstaatlichem) Recht

Unter Einstrahlung versteht das deutsche Sozialversicherungsrecht ein ausländisches Beschäftigungsverhältnis, das in das Inland hineinwirkt, also einstrahlt.

## 1 Entsendung aus dem Ausland in das Inland

Arbeitnehmer - gleichviel welcher Staatsangehörigkeit -, die im Inland beschäftigt werden, unterliegen nach § 5 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (§ 5 SGB IV) nicht den deutschen Rechtsvorschriften über Versicherungspflicht nach dem SGB VI – Einstrahlung -, wenn

- der Arbeitnehmer im Rahmen eines im Ausland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses (im folgenden auch mit „ausländisches Beschäftigungsverhältnis“ bezeichnet) in das Inland entsandt wird

und

- diese Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im voraus zeitlich begrenzt ist.

Diese beiden Voraussetzungen müssen gleichzeitig erfüllt sein. Im einzelnen bedeuten sie:

### 1.1 Entsendung im Rahmen eines ausländischen Beschäftigungsverhältnisses

- 1.1.1 Eine Entsendung im Sinne der Vorschriften über die Einstrahlung liegt vor, wenn sich der Arbeitnehmer auf Weisung eines Arbeitgebers mit Sitz im Ausland in das Inland begibt, um dort eine Beschäftigung für diesen Arbeitgeber auszuüben.

Eine Entsendung wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer eigens für eine Arbeit, die er im Inland verrichten soll, eingestellt worden ist, also im Ausland noch nicht bei dem entsendenden Arbeitgeber beschäftigt gewesen ist. Auch Arbeitnehmer, die unmittelbar vor der Inlandsbeschäftigung im Ausland gelebt und noch nicht im Erwerbsleben gestanden haben, insbesondere Schüler, Studenten, Arbeitslose, Hausfrauen, können in diesem Sinne entsandt werden. Wer jedoch im Inland lebt bzw. beschäftigt ist und von hier aus eine Beschäftigung für einen ausländischen Arbeitgeber aufnimmt – so genannte Ortskraft -, ist nicht entsandt.

Einer Entsendung steht nicht entgegen, wenn der Arbeitnehmer aus dem ausländischen Herkunftsstaat erst in einen anderen ausländischen Staat und dann in das Inland für eine zeitlich befristete Beschäftigung entsandt wird.

In jedem Fall muss nach dem Inlandseinsatz eine Rückkehr in das Heimatland gewährleistet sein.

## Beispiel:

Für ein Unternehmen mit Sitz in Brasilien arbeiten in Hamburg zeitlich befristet die Arbeitnehmer A, B, C, D, E und F.

Der Arbeitnehmer A hat schon in Brasilien für das Unternehmen gearbeitet und ist sodann nach Hamburg entsandt worden, um dort weiterhin gegen Entgelt als Arbeitnehmer für das Unternehmen tätig zu sein. Dies ist der Normalfall einer Entsendung.

Der Arbeitnehmer B war vorher in Brasilien bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt. Er ist von dem vorgenannten Unternehmen in Brasilien eigens für die Entsendung nach Hamburg eingestellt worden. Auch dies gilt als Entsendung.

Der Arbeitnehmer C mit gewöhnlichem Aufenthalt in Brasilien war noch nicht als Arbeitnehmer beschäftigt und wurde in Brasilien eigens für die Beschäftigung in Hamburg eingestellt. Es handelt sich um eine Entsendung.

Der Arbeitnehmer D ist aus Brasilien nach Deutschland eingewandert. Er ist in Hamburg von dem Unternehmen mit Sitz in Brasilien eingestellt worden. Es handelt sich nicht um eine Entsendung.

Der Arbeitnehmer E war in Mexiko bei einem mexikanischen Arbeitgeber beschäftigt. Er ist von dem Unternehmen mit Sitz in Brasilien eigens für die Entsendung nach Hamburg in Mexiko eingestellt worden. Auch in diesem Fall handelt es sich nicht um eine Entsendung.

Der Arbeitnehmer F hat für das Unternehmen in Brasilien gearbeitet; er ist aber für ein Jahr nach Mexiko und von dort für ein weiteres Jahr nach Hamburg entsandt worden, um dort gegen Entgelt für das Unternehmen in Brasilien zu arbeiten. Die Beschäftigung in Hamburg ist eine Entsendung.

- 1.1.2 a) Der Arbeitnehmer muss im Rahmen eines ausländischen Beschäftigungsverhältnisses entsandt sein. Es muss eine Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne (vgl. auch § 7 SGB IV) bei einem ausländischen Arbeitgeber (fort)bestehen. Das bedeutet, dass der im Inland beschäftigte Arbeitnehmer organisatorisch in dem Betrieb des ausländischen Arbeitgebers eingegliedert bleiben bzw. sein muss. Der Arbeitsplatz, den der Arbeitnehmer innehat, darf nicht zur Betriebsstruktur des inländischen Unternehmens gehören. Außerdem muss er dem Weisungsrecht des ausländischen Arbeitgebers in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung der Arbeit - unter Umständen in einer durch den Einsatz in der Bundesrepublik Deutschland bedingten gelockerten Form - unterstehen. Schließlich muss sich der Arbeitsentgeltanspruch des Arbeitnehmers gegen den ausländischen Arbeitgeber richten.

- b) Weist der ausländische Arbeitgeber das arbeitsrechtlich zustehende Entgelt des im Inland beschäftigten Arbeitnehmers - weiterhin - in der Gehaltsbuchhaltung aus wie für seine im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer, so wird dies als Indiz für eine Entsendung im Rahmen eines ausländischen Beschäftigungsverhältnisses zu werten sein. Unterbleibt eine Heranziehung zur Steuer nach ausländischem Steuerrecht wegen eines Abkommens zur Vermeidung der Doppelbesteuerung, so ist dies unbeachtlich.
- c) Eine Entsendung im Sinne von § 5 SGB IV bei Beschäftigung bei einer Tochtergesellschaft mit Sitz im Inland ist dann zu bejahen, wenn die Voraussetzungen nach Buchst. a) bzw. Buchst. b) vorliegen. Die Rechtsbeziehungen zwischen dem ausländischen Arbeitgeber und dem Unternehmen, bei dem die Beschäftigung im Inland ausgeübt wird, sind grundsätzlich unerheblich.

Keine Entsendung im Sinne von § 5 SGB IV liegt jedoch vor, wenn das Beschäftigungsverhältnis bei einer Tochtergesellschaft mit Sitz im Inland den Schwerpunkt der rechtlichen und tatsächlichen Gestaltungsmerkmale (Buchst. a) ausweist und das bisherige ausländische Beschäftigungsverhältnis in den Hintergrund tritt (z.B. ruht).

## 1.2 Zeitliche Befristung der Entsendebeschäftigung

Die Entsendebeschäftigung (siehe unter Ziffer 1.1) muss infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt sein. Die Befristung muss also sowohl vor Beginn der Inlandsbeschäftigung als auch in ihrem weiteren Verlauf gegeben sein. Für den Umfang der Befristung gilt keine bestimmte feste Zeitgrenze. Entscheidend ist jedoch, dass sie in ihrem zeitlichen Ausmaß überschaubar ist und bleibt. Die Entsendebeschäftigung kann also beispielsweise auf vier oder fünf Jahre begrenzt sein.

Eine von vornherein zeitlich unbefristete Entsendebeschäftigung wird nicht dadurch befristet, dass im Laufe der Beschäftigung die Altersgrenze für eine Rente wegen Alters erreicht wird oder dass sich der Arbeitgeber das jederzeitige Rückrufsrecht vorbehält.

## 2 Ausnahmen von der Einstrahlung

Wird die Inlandsbeschäftigung im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses zu einem Unternehmen

- mit Sitz in einem ausländischen EWR-Mitgliedstaat bzw. in der Schweiz ausgeübt und wird der Arbeitnehmer vom Europäischen Gemeinschaftsrecht der sozialen Sicherheit erfasst oder

- mit Sitz in einem ausländischen Staat ausgeübt, mit dem ein Sozialversicherungsabkommen besteht, das in Bezug auf die Versicherungspflicht Regelungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften enthält (Bosnien-Herzegowina, Bulgarien, Chile, China, Israel, Japan, Kanada/Quebec, Republik Korea, Kroatien, Marokko, Mazedonien, Polen, Serbien-Montenegro, Slowenien, Tschechien, Türkei, Tunesien, Ungarn, USA)<sup>1</sup>,

finden die Regelungen über die Einstrahlung keine Anwendung, wenn der (entsandte) Arbeitnehmer von der Regelung des über- bzw. zwischenstaatlichen Rechts erfasst wird.

Die Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts, die bestimmen, ob auf eine Beschäftigung im Inland die deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht oder die eines anderen Mitgliedstaates bzw. diejenigen eines ausländischen Staates, mit dem ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen wurde, anzuwenden sind, sind in Abschnitt „Regelungen des überstaatlichen und zwischenstaatlichen Rechts“ dargestellt.

# Regelungen des überstaatlichen und zwischenstaatlichen Rechts

## 1 Allgemeines

Bei Arbeitnehmern, die von einem Arbeitgeber mit Sitz

- in Belgien, Dänemark<sup>2</sup>, Finnland<sup>3</sup>, Frankreich<sup>4</sup>, Griechenland, Großbritannien und Nordirland<sup>5</sup>, Island, Italien, der Republik Irland, Liechtenstein, Luxemburg, den Niederlanden, Norwegen<sup>6</sup>, Österreich, Portugal<sup>7</sup>, Schweden, Spanien<sup>8</sup> (Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) bzw. in der Schweiz oder
- in Bosnien-Herzegowina, Bulgarien, Chile, China<sup>9</sup>, Israel, Japan, Kanada/Quebec, der Republik Korea, Kroatien, Marokko, Mazedonien, Polen, Serbien-Montenegro, Slowenien, Tschechien, der Türkei, Tunesien, Ungarn, den USA (Vertragsstaaten der Bundesrepublik Deutschland)

1 Das Sozialversicherungsabkommen mit Australien enthält keine Regelungen zu Fragen der Versicherungspflicht.

2 Hierzu gehören weder Grönland noch die Färöer Inseln.

3 Hierzu gehören nicht die Alandinseln.

4 Hierzu gehören auch die überseeischen Départements (Guadeloupe, Guayana, Martinique, Réunion).

5 Hierzu gehört nur das europäische Gebiet des Vereinigten Königreichs von Großbritannien und Nordirland einschließlich Gibraltar, aber ohne die Kanalinseln und die Insel Man.

6 Hierzu gehören weder Spitzbergen noch die Bäreninseln.

7 Hierzu gehört nur das europäische Gebiet der Portugiesischen Republik einschließlich der zugehörigen Inseln (Madeiragruppe und Azoren).

8 Hierzu gehören auch die Balearen, die Kanarischen Inseln und die Hoheitsgebiete in Nordafrika (Ceuta, Melilla).

9 Hierzu gehören nicht Hongkong, Macao und Taiwan.

im Inland beschäftigt werden, hängt die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht nach dem SGB VI davon ab, ob

- nach den vom Rat der Europäischen Gemeinschaften erlassenen Verordnungen Nr. 1408/71 und Nr. 574/72 EWG zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familien, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern (überstaatliches Recht)

oder

- nach den zwischen der Bundesrepublik Deutschland und anderen Staaten geschlossenen Sozialversicherungsabkommen (zwischenstaatliches Recht) mit Regelungen über die Versicherungspflicht

nicht die deutschen Rechtsvorschriften, sondern diejenigen des betreffenden ausländischen Herkunftsstaates anzuwenden sind.

Sind die Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts nicht anzuwenden, gelten die Ausführungen in Abschnitt „Allgemeines“; Ziffer 3 oder „Einstrahlung nach deutschem (innerstaatlichem) Recht“.

Die deutschen Einzugsstellen gehen bei Arbeitnehmern, die aus den vorgenannten Staaten kommen, regelmäßig nur dann von einer Anwendung der Rechtsvorschriften des Herkunftsstaates aus, wenn ihnen eine Bescheinigung über die Anwendung der fremden Rechtsvorschriften vorgelegt wird (siehe Ziffer 6).

Aus der nachfolgenden Zusammenstellung ist ersichtlich, unter welchen Voraussetzungen nach den Bestimmungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts anstelle der deutschen die ausländischen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht nach dem SGB VI anzuwenden sind.

## 2 Vorübergehende Entsendung von Arbeitnehmern

### 2.1 EWR-Mitgliedstaaten einschließlich der Schweiz

Bei Entsendung aus einem anderen EWR-Mitgliedstaat einschl. der Schweiz bleiben die Rechtsvorschriften dieses Staates maßgebend, wenn der Arbeitnehmer

- Deutscher oder Staatsangehöriger eines anderen EWR-Mitgliedstaates einschl. der Schweiz oder Flüchtling i.S. der Genfer Konvention oder Staatenloser ist und
- einem Unternehmen mit Sitz in einem ausländischen EWR-Mitgliedstaat einschl. der Schweiz gewöhnlich angehört und
- von diesem Unternehmen zur Ausführung einer Arbeit für dessen Rechnung nach Deutschland entsandt wird und

- die voraussichtliche Dauer der Entsendung 12 Monate nicht überschreitet und
- nicht einen anderen Arbeitnehmer ablöst, bei dem die Zeit, für die er entsandt worden war, abgelaufen ist.

(Art. 14 Abs. 1 Buchst. a Verordnung Nr. 1408/71 EWG)

Die vorstehenden Ausführungen finden seit dem 01.06.2003 auch auf Drittstaatsangehörige im Sinne des Gemeinschaftsrechts mit rechtmäßigem Wohnsitz in einem Mitgliedstaat der EU (außer Dänemark) Anwendung.

Geht eine solche Arbeit, die aus nicht vorhersehbaren Gründen die ursprünglich vorgesehene Dauer überschreitet, über 12 Monate hinaus, so bleiben die ausländischen Rechtsvorschriften bis zur Beendigung dieser Arbeit weiter maßgebend, wenn die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland, Postfach 20 04 64, 53134 Bonn, auf Antrag ihre Zustimmung hierzu gegeben hat. Der Antrag ist dort vom Arbeitgeber vor Ablauf der ersten 12 Monate zu stellen. Die Genehmigung wird für nicht länger als für weitere 12 Monate erteilt.

(Art. 14 Abs. 1 Buchst. b Verordnung Nr. 1408/71 EWG)

Bei Arbeitnehmern, die für eine Leiharbeit im Inland eingestellt worden sind, kann nur dann von einer Entsendung in das Inland ausgegangen werden, wenn

- zwischen dem verleihenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer weiterhin eine arbeitsrechtliche Beziehung (insbesondere Entgeltzahlung, Abhängigkeitsverhältnis) besteht und
- die Geschäftstätigkeit des verleihenden Unternehmens mit Sitz in einem ausländischen Mitgliedstaat darin besteht, dass es gewöhnlich Beschäftigte an Unternehmen mit Sitz in diesem Staat zur vorübergehenden Beschäftigung in diesem Staat verleiht und die Entleiherung zulässig ist und
- ein Arbeitnehmerverleih zulässig ist.

Eine Entsendung liegt nicht mehr vor, wenn das Unternehmen im Inland, das als Entleiher auftritt, den Arbeitnehmer wiederum einem anderen Unternehmen überlässt.

## 2.2 Bosnien-Herzegowina

Bosnien-Herzegowina und die Bundesrepublik Deutschland sind übereingekommen, in Bezug auf ihre jeweiligen Hoheitsgebiete und ihre Staatsangehörigen das deutsch-jugoslawische Sozialversicherungsabkommen vom 12.10.1968 bis auf weiteres entsprechend anzuwenden.

Bei Entsendung aus Bosnien-Herzegowina bleiben die dort geltenden Rechtsvorschriften für die gesamte Dauer der Entsendebeschäftigung maßgebend, wenn der Arbeitnehmer

- in Bosnien-Herzegowina bei einem Unternehmen beschäftigt ist und
- diesem Unternehmen gewöhnlich angehört und
- entsandt wird, um in Deutschland eine Arbeit für Rechnung dieses Unternehmens auszuführen.

(Art. 6 Abs. 1 des deutsch-jugoslawischen Abkommens)

## 2.3 Bulgarien

Bei Entsendung aus Bulgarien bleiben die bulgarischen Rechtsvorschriften

- während der ersten 24 Kalendermonate maßgebend, wenn der Arbeitnehmer
- im Rahmen eines in Bulgarien bestehenden Beschäftigungsverhältnisses
- vorübergehend zur Arbeitsleistung nach Deutschland entsandt wird.

(Art. 7 des deutsch-bulgarischen Abkommens)

Die Möglichkeit, die bulgarischen Rechtsvorschriften über den 24. Kalendermonat hinaus anzuwenden, ist nur im Rahmen einer Ausnahmerevereinbarung (s. Ziffer 5) gegeben.

## 2.4 Chile

Bei Entsendung aus Chile bleiben die chilenischen Rechtsvorschriften

- während der ersten 36 Kalendermonate maßgebend, wenn der Arbeitnehmer
- von einem Arbeitgeber mit Sitz in Chile
- vorübergehend zur Arbeitsleistung nach Deutschland entsandt wird.

Wird die Beschäftigung in Deutschland über den 36. Kalendermonat hinaus ausgeübt, so finden die chilenischen Rechtsvorschriften weiterhin Anwendung, wenn

- der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer dies beantragen und
- die für die Genehmigung zuständigen Stellen (deutscherseits ist dies die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland, s. Ziffer 6.2.2) zustimmen.

(Art. 7 des deutsch-chilenischen Abkommens)

## 2.5 China

Bei Entsendung aus China bleiben die chinesischen Rechtsvorschriften

- während der ersten 48 Kalendermonate maßgebend, wenn der Arbeitnehmer
- im Rahmen eines in China bestehenden Beschäftigungsverhältnisses
- vorübergehend zur Arbeitsleistung nach Deutschland entsandt wird.

(Art. 7 des deutsch-chinesischen Abkommens)

Die Möglichkeit, die chinesischen Rechtsvorschriften über den 48. Kalendermonat hinaus anzuwenden, ist nur im Rahmen einer Ausnahmereinbarung (s. Ziffer 5) gegeben.

## 2.6 Israel

Bei Entsendung aus Israel bleiben die israelischen Rechtsvorschriften für die gesamte Dauer der Entsendebeschäftigung maßgebend, wenn der Arbeitnehmer

- in Israel bei einem Unternehmen beschäftigt ist und
- diesem Unternehmen gewöhnlich angehört und
- entsandt wird, um in Deutschland eine Arbeit für Rechnung dieses Unternehmens auszuführen.

(Art. 6 des deutsch-israelischen Abkommens)

## 2.7 Japan

Bei Entsendung aus Japan bleiben die japanischen Rechtsvorschriften

- während der ersten 60 Monate maßgebend, wenn der Arbeitnehmer
- im Rahmen eines in Japan bestehenden Beschäftigungsverhältnisses
- vorübergehend zur Arbeitsleistung nach Deutschland entsandt wird.

Wird die Beschäftigung in Deutschland über den 60. Kalendermonat hinaus ausgeübt, so finden die japanischen Rechtsvorschriften weiterhin Anwendung, wenn

- der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer dies beantragen und
- die für die Genehmigung zuständigen Stellen (deutscherseits ist dies die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland, s. Ziffer 6.2.2) zustimmen.

(Art. 7 des deutsch-japanischen Abkommens)

## 2.8 Kanada/Quebec

Bei Entsendung aus Kanada/Quebec bleiben die kanadischen/quebecischen Rechtsvorschriften

- während der ersten 60 Kalendermonate der Beschäftigung maßgebend, wenn der Arbeitgeber
- ein Unternehmen ist, das seinen Sitz in Kanada/Quebec hat, und der Arbeitnehmer
- in Kanada/Quebec beschäftigt ist und
- zur Ausführung einer Arbeit für seinen Arbeitgeber nach Deutschland entsandt wird.

(Art. 7 des deutsch-kanadischen Abkommens vom 14.11.1985/Art. 7 der Vereinbarung vom 14.05.1987 mit Quebec)

Die Möglichkeit, die kanadischen/quebecischen Rechtsvorschriften über den 60. Kalendermonat hinaus anzuwenden, ist nur im Rahmen einer Ausnahmerevereinbarung (s. Ziffer 5) gegeben.

## 2.9 Republik Korea

Bei Entsendung aus Korea bleiben die koreanischen Rechtsvorschriften

- während der ersten 24 Kalendermonate der Beschäftigung maßgebend, wenn der Arbeitgeber
- im Rahmen eines in Korea bestehenden Beschäftigungsverhältnisses
- vorübergehend zur Arbeitsleistung nach Deutschland entsandt wird.

Wird die Beschäftigung in Deutschland über den 24. Kalendermonat hinaus ausgeübt, so finden die koreanischen Rechtsvorschriften weiterhin Anwendung, wenn

- der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer dies beantragen und
- die für die Genehmigung zuständigen Stellen (deutscherseits ist dies die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland, s. Ziffer 6.2.2) zustimmen.

(Art. 7 des deutsch-koreanischen Abkommens)

## 2.10 Kroatien

Bei Entsendung aus Kroatien bleiben die kroatischen Rechtsvorschriften

- während der ersten 24 Kalendermonate maßgebend, wenn der Arbeitnehmer

- im Rahmen eines in Kroatien bestehenden Beschäftigungsverhältnisses
- vorübergehend zur Arbeitsleistung nach Deutschland entsandt wird.

(Art. 7 des deutsch-kroatischen Abkommens)

Die Möglichkeit, die kroatischen Rechtsvorschriften über den 24. Kalendermonat hinaus anzuwenden, ist nur im Rahmen einer Ausnahmereinbarung (s. Ziffer 5) gegeben.

## 2.11 Marokko

Bei Entsendung aus Marokko bleiben die marokkanischen Rechtsvorschriften

- bis zum Ende des 36. Kalendermonats nach der Entsendung maßgebend, wenn der Arbeitnehmer
- Deutscher, marokkanischer Staatsangehöriger, Flüchtling i.S. der Genfer Konvention oder Staatenloser ist<sup>10</sup> und
- bei einem Unternehmen mit Sitz in Marokko beschäftigt ist und
- diesem Unternehmen gewöhnlich angehört und
- nach Deutschland entsandt wird, um hier für Rechnung dieses Unternehmens eine Arbeit auszuführen.

Wird die Beschäftigung in Deutschland über den 36. Kalendermonat hinaus ausgeführt, gelten die marokkanischen Rechtsvorschriften erneut für die Dauer von höchstens 36 Monaten, wenn

- dies vor Ablauf der ersten 36 Kalendermonate beantragt wird und
- die für die Genehmigung zuständigen Stellen (deutscherseits ist dies die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland, s. Ziffer 6.2.2) zustimmen.

(Art. 7 des deutsch-marokkanischen Abkommens)

## 2.12 Mazedonien

Mazedonien und die Bundesrepublik Deutschland sind übereingekommen, in Bezug auf ihre jeweiligen Hoheitsgebiete und ihre Staatsangehörigen das deutsch-jugoslawische Sozialversicherungsabkommen vom 12.10.1968 bis auf weiteres entsprechend anzuwenden.

---

<sup>10</sup> Für andere Personen sind die innerstaatlichen Rechtsvorschriften (vgl. Abschnitt „Einstrahlung nach deutschem [innerstaatlichem] Recht“) anzuwenden.

Bei Entsendung aus Mazedonien bleiben die dort geltenden Rechtsvorschriften für die gesamte Dauer der Entsendebeschäftigung maßgebend, wenn der Arbeitnehmer

- in Mazedonien bei einem Unternehmen beschäftigt ist und
- diesem Unternehmen gewöhnlich angehört und
- entsandt wird, um in Deutschland eine Arbeit für Rechnung dieses Unternehmens auszuführen.

(Art. 6 Abs. 1 des deutsch-jugoslawischen Abkommens)

## 2.13 Polen

Bei der Entsendung aus Polen bleiben die polnischen Rechtsvorschriften

- während der ersten 24 Monate maßgebend, wenn der Arbeitnehmer
- von einem Arbeitgeber mit Sitz in Polen
- vorübergehend zur Durchführung von Arbeiten nach Deutschland entsandt und
- von seinem Arbeitgeber entlohnt wird.

Wird die Beschäftigung in Deutschland über 24 Monate hinaus fortgesetzt, so finden die polnischen Rechtsvorschriften weiterhin Anwendung, wenn

- der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer dies beantragen und
- die für die Genehmigung zuständigen Stellen (deutscherseits ist dies die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland, s. Ziffer 6.2.2) zustimmen.

(Art. 4 des deutsch-polnischen Sozialversicherungsabkommens über die Entsendung von Arbeitnehmern)

## 2.14 Serbien-Montenegro

Serbien-Montenegro und die Bundesrepublik Deutschland sind übereingekommen, in Bezug auf ihre jeweiligen Hoheitsgebiete und ihre Staatsangehörigen das deutsch-jugoslawische Sozialversicherungsabkommen vom 12.10.1968 bis auf weiteres entsprechend anzuwenden.

Bei Entsendung aus Serbien-Montenegro bleiben die dort geltenden Rechtsvorschriften für die gesamte Dauer der Entsendebeschäftigung maßgebend, wenn der Arbeitnehmer

- in Serbien-Montenegro bei einem Unternehmen beschäftigt ist und
- diesem Unternehmen gewöhnlich angehört und

- entsandt wird, um in Deutschland eine Arbeit für Rechnung dieses Unternehmens auszuführen.

(Art. 6 Abs. 1 des deutsch-jugoslawischen Abkommens)

## 2.15 Slowenien

Bei Entsendung aus Slowenien bleiben die slowenischen Rechtsvorschriften

- während der ersten 24 Kalendermonate maßgebend, wenn der Arbeitnehmer
- im Rahmen eines in Slowenien bestehenden Beschäftigungsverhältnisses
- vorübergehend zur Arbeitsleistung nach Deutschland entsandt wird.

(Art. 7 des deutsch-slowenischen Abkommens)

Die Möglichkeit, die slowenischen Rechtsvorschriften über den 24. Kalendermonat hinaus anzuwenden, ist nur im Rahmen einer Ausnahmereinbarung (s. Ziffer 5) gegeben.

## 2.16 Tschechien

Bei Entsendung aus Tschechien bleiben die tschechischen Rechtsvorschriften

- während der ersten 24 Kalendermonate maßgebend, wenn der Arbeitnehmer
- im Rahmen eines in Tschechien bestehenden Beschäftigungsverhältnisses
- vorübergehend zur Arbeitsleistung nach Deutschland entsandt wird.

(Art. 7 des deutsch-tschechischen Abkommens)

Die Möglichkeit, die tschechischen Rechtsvorschriften über den 24. Kalendermonat hinaus anzuwenden, ist nur im Rahmen einer Ausnahmereinbarung (s. Ziffer 5) gegeben.

## 2.17 Türkei

Bei Entsendung aus der Türkei bleiben die türkischen Rechtsvorschriften für die gesamte Dauer der Entsendebeschäftigung maßgebend, wenn der Arbeitgeber

- ein Unternehmen ist, das seinen Sitz in der Türkei hat, und der Arbeitnehmer
- vorübergehend zur Arbeitsleistung nach Deutschland entsandt wird.

(Art. 6 Abs. 1 des deutsch-türkischen Abkommens)

## 2.18 Tunesien

Bei Entsendung aus Tunesien bleiben die tunesischen Rechtsvorschriften

- bis zum Ende des 12. Kalendermonats der Entsendung maßgebend, wenn der Arbeitnehmer
- Deutscher, tunesischer Staatsangehöriger, Flüchtling i.S. der Genfer Konvention oder Staatenloser ist<sup>11</sup> und
- bei einem Unternehmen mit Sitz in Tunesien beschäftigt ist und
- diesem Unternehmen gewöhnlich angehört und
- nach Deutschland entsandt wird, um hier für Rechnung dieses Unternehmens eine Arbeit auszuführen.

Wird die Beschäftigung in Deutschland über 12 Monate hinaus ausgeführt, gelten die tunesischen Rechtsvorschriften erneut für die Dauer von höchstens 12 Monaten, wenn

- dies vor Ablauf der ersten 12 Kalendermonate beantragt wird  
und
- die für die Genehmigung zuständigen Stellen (deutscherseits ist dies die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland, s. Ziffer 6.2.2) zustimmen.

(Art. 7 des deutsch-tunesischen Abkommens)

## 2.19 Ungarn

Bei Entsendung aus Ungarn bleiben die ungarischen Rechtsvorschriften

- während der ersten 24 Kalendermonate maßgebend, wenn der Arbeitnehmer
- im Rahmen eines in Ungarn bestehenden Beschäftigungsverhältnisses
- vorübergehend zur Arbeitsleistung nach Deutschland entsandt wird.

(Art. 7 des deutsch-ungarischen Abkommens)

Die Möglichkeit, die ungarischen Rechtsvorschriften über den 24. Kalendermonat hinaus anzuwenden, ist nur im Rahmen einer Ausnahmereinbarung (s. Ziffer 5) gegeben.

---

<sup>11</sup> Für andere Personen sind die innerstaatlichen Rechtsvorschriften (vgl. Abschnitt „Einstrahlung nach deutschem [innerstaatlichem] Recht“) anzuwenden.

## 2.20 USA

Bei seit dem 01.05.1996 aufgenommenen Entsendungen aus den USA bleiben die US-Rechtsvorschriften maßgebend, wenn der Arbeitnehmer

- bei einem Unternehmen mit Sitz in den USA beschäftigt ist,
  - diesem Unternehmen gewöhnlich angehört
- und
- von diesem Unternehmen - auch in dessen Zweigniederlassung - nach Deutschland entsandt wird und die voraussichtliche Dauer der Entsendung fünf Jahre nicht überschreitet.

(Art. 6 Abs. 2 des deutsch-amerikanischen Abkommens)

### **Verlängerung der Entsendung**

Wird die Beschäftigung im Inland über fünf Jahre hinaus ausgeübt, ist die weitere Anwendung der US-Rechtsvorschriften nur im Rahmen einer Ausnahmereinbarung (s. Ziffer 5) möglich.

### **Erneute Entsendung**

Keht der Arbeitnehmer nach Ablauf einer Entsendebeschäftigung von höchstens fünf Jahren in die USA zurück und wird er dann erneut nach Deutschland entsandt (für höchstens fünf Jahre), so sind auf die erneute Entsendebeschäftigung die US-Rechtsvorschriften nur dann anzuwenden, wenn

- zwischen dem Ende der letzten und dem Beginn der erneuten Entsendung mindestens 12 Monate liegen (Art. 4 Abs. 3a Buchst. a der Durchführungsvereinbarung zum Abkommen) oder
- der Arbeitszeitraum voraussichtlich nicht die Dauer von fünf Jahren, gerechnet ab dem Zeitpunkt des Beginns des ersten Arbeitszeitraumes, überschreitet (Art. 4 Abs. 3a Buchst. b der Durchführungsvereinbarung zum Abkommen).

## 3 Arbeitnehmer, die ihre Berufstätigkeit gewöhnlich in mehreren EWR-Mitgliedstaaten einschließlich der Schweiz ausüben

Besondere Regelungen gelten im Rahmen der VO Nr. 1408/71 EWG für Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung oder mehrere Beschäftigungen in verschiedenen EWR-Mitgliedstaaten einschl. der Schweiz ausüben und Staatsangehörige eines dieser Staaten, Flüchtlinge i.S. der Genfer Konvention oder Staatenlose sind.

Übt ein Arbeitnehmer eine Beschäftigung in seinem Wohnstaat und in anderen EWR-Mitgliedstaaten einschl. der Schweiz aus, finden auf ihn nur die Rechtsvorschriften des Wohnstaates Anwendung. Wohnt der Arbeitnehmer nicht in einem der EWR-Mitgliedstaaten einschl. der Schweiz, in denen er seine Beschäftigung ausübt, unterliegt er den Rechtsvorschriften des EWR-Mitgliedstaates einschl. der Schweiz, in dem sein Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Ein Arbeitnehmer, der von mehreren Unternehmen mit Sitz in verschiedenen EWR-Mitgliedstaaten einschl. der Schweiz beschäftigt wird, unterliegt den Rechtsvorschriften des Staates, in dem er wohnt.

Die vorstehenden Ausführungen gelten seit dem 01.06.2003 für Drittstaatsangehörige im Sinne des Gemeinschaftsrechts, sofern sie ihren rechtmäßigen Wohnsitz in einem EU-Mitgliedstaat haben und eine Beschäftigung in mehr als einem EU-Mitgliedstaat (außer Dänemark) ausüben.

(Art. 14 Abs. 2 Buchst. b VO Nr. 1408/71 EWG)

## 4 Arbeitnehmer in grenzgeteilten Unternehmen (Betrieben)

Bei Beschäftigungen in der Bundesrepublik Deutschland

- in einem Unternehmen, durch das die gemeinsame Grenze der Bundesrepublik Deutschland mit Belgien, Dänemark, Frankreich, Luxemburg, den Niederlanden, Österreich oder der Schweiz verläuft (grenzgeteiltes Unternehmen)

gelten regelmäßig die Rechtsvorschriften des jeweiligen ausländischen Staates, wenn

- das Unternehmen seinen Sitz in diesem ausländischen Staat hat.

(Art. 14 Abs. 3 der VO Nr. 1408/71 EWG)

## 5 Weitere Ausnahmen - Ausnahmevereinbarung -

### 5.1 Arbeitnehmer aus ausländischen EWR-Mitgliedstaaten einschließlich der Schweiz

Bei Beschäftigung im Inland kann

- für bestimmte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen, soweit es ihren Interessen dient,

die Anwendung der Rechtsvorschriften eines ausländischen EWR-Mitgliedstaates einschl. der Schweiz statt der deutschen Rechtsvorschriften - über die unter Ziffer 2.1 sowie Ziffer 3 und 4 aufgeführten Ausnahmen hinaus - durch Vereinbarungen zwischen der Deutschen Verbindungsstelle, Krankenversicherung-Ausland und der zuständigen

Behörde des ausländischen EWR-Mitgliedstaates einschl. der Schweiz, dessen Rechtsvorschriften gelten sollen, zugelassen werden.

Eine Ausnahmevereinbarung kann nur getroffen werden für Arbeitnehmer, die Deutsche, Staatsangehörige eines anderen EWR-Mitgliedstaates einschl. der Schweiz, Flüchtlinge i.S. der Genfer Konvention oder Staatenlose sind. Entsprechendes gilt seit dem 01.06.2003 für Drittstaatsangehörige im Sinne des Gemeinschaftsrechts mit rechtmäßigem Wohnsitz in einem EU-Mitgliedstaat (außer Dänemark).

Insbesondere in Fällen, in denen von vornherein voraussehbar ist, dass die Entsendung in das Inland über 12 Monate hinausgehen wird, bietet es sich an, eine Ausnahmevereinbarung anzustreben.

Eine Ausnahmevereinbarung kann aber auch in den Fällen beantragt werden, in denen die Beschäftigung im Inland keine Entsendebeschäftigung darstellt.

Die Ausnahmevereinbarung wird regelmäßig nur für künftige Zeiten abgeschlossen. Deshalb ist es erforderlich, den Antrag auf Ausnahmevereinbarung rechtzeitig, das heißt möglichst vor Einreise des jeweiligen Arbeitnehmers in die Bundesrepublik Deutschland einzureichen.

### 5.1.1 Inhalt des Antrags

Der Antrag auf Erteilung einer Ausnahmegenehmigung ist formlos zu stellen. Er soll insbesondere folgende Angaben enthalten:

- Vor- und Zuname, deutsche Versicherungsnummer (falls noch nicht erteilt: Geburtsname, Geburtsdatum und -ort) und bisherige Wohnanschrift des Arbeitnehmers im Ausland sowie die - künftige - Wohnanschrift in Deutschland;
- Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung in Deutschland;
- Bezeichnung und vollständige Anschrift sowohl des Arbeitgebers im Ausland als auch der Beschäftigungs-/ Zweigstelle in Deutschland;
- Bestätigung, dass der bisherige Arbeitgeber im Ausland weiterhin die Arbeitgeberpflichten im Bereich der Sozialversicherung übernimmt;
- Art der arbeitsrechtlichen Bindung zwischen Arbeitnehmer und ausländischem Arbeitgeber während der Beschäftigung in Deutschland;
- Begründung, weshalb für den Arbeitnehmer weiterhin die Rechtsvorschriften des Entsendestaates gelten sollen;
- Aktenzeichen der Deutschen Verbindungsstelle, wenn in dieser Angelegenheit schon Schriftwechsel geführt wurde.

### 5.1.2 Einreichen des Antrags

Soll für den Arbeitnehmer eine Ausnahmevereinbarung getroffen werden, ist es zweckmäßig, den Antrag möglichst rechtzeitig bei der zuständigen Stelle im Wohnstaat zu stellen.

Dies ist das jeweilige fremde Arbeitsministerium oder die von diesem Ministerium bezeichnete Stelle. Im Zweifel sollten sich die Antragsteller bei demjenigen Versicherungsträger des ausländischen Mitgliedstaates erkundigen, der die Beiträge zur Rentenversicherung einzieht.

Der Antrag auf Ausnahmevereinbarung kann aber auch bei derjenigen Stelle eingereicht werden, die für die deutsche Seite die Vereinbarung trifft. Dies ist die

Deutsche Verbindungsstelle  
Krankenversicherung - Ausland  
Postfach 20 04 64  
53134 Bonn

## 5.2 Arbeitnehmer aus Vertragsstaaten

Die Ausführungen unter Ziffer 5.1 gelten entsprechend für Arbeitnehmer aus den Vertragsstaaten, die im Inland eine Beschäftigung aufnehmen. Ausnahmevereinbarungen werden auf deutscher Seite von der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland (Anschrift s. Ziffer 5.1.2) getroffen, d.h. die Deutsche Verbindungsstelle entscheidet in Zusammenarbeit mit der zuständigen Stelle des Vertragsstaates darüber, ob bei einer Beschäftigung in Deutschland eine Ausnahme von der Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften möglich ist.

## 6 Bescheinigung über die Anwendung der fremden Rechtsvorschriften

### 6.1 Entsendung ohne Verlängerung

Auf Antrag des Arbeitnehmers bzw. eines Arbeitgebers wird eine Bescheinigung ausgestellt, wenn auf die Beschäftigung im Inland die Rechtsvorschriften eines ausländischen EWR-Mitgliedstaates einschl. der Schweiz oder eines Vertragsstaates anzuwenden sind.

Durch Vorlage dieser Bescheinigung bei der jeweils zuständigen deutschen Einzugsstelle (Krankenkasse) wird erreicht, dass diese Stelle davon absieht, Rentenversicherungsbeiträge nach deutschen Rechtsvorschriften für die Beschäftigung zu fordern. Es

empfiehlt sich daher, die Ausstellung dieser Bescheinigung rechtzeitig vor Antritt der Entsendung zu beantragen.

Die Entsendebescheinigung wird von der hierzu bezeichneten Stelle desjenigen ausländischen EWR-Mitgliedstaates einschl. der Schweiz oder Vertragsstaates ausgestellt, dessen Rechtsvorschriften anzuwenden sind. Deutsche Stellen können keine Entsendebescheinigung über die Anwendung der fremden Rechtsvorschriften ausstellen.

Die zuständigen Stellen können bei den ausländischen Versicherungsträgern erfragt werden.

Die Bescheinigung wird auf einem von den zuständigen Stellen vereinbarten Vordruck erteilt.

## 6.2 Entsendung mit Verlängerung

### 6.2.1 Entsendung aus ausländischen EWR-Mitgliedstaaten einschließlich der Schweiz

Wird die Entsendedauer verlängert (siehe Ziffer 2.1 Abs. 2), so entscheidet die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland, also nicht die nach Ziffer 6.1 jeweils zuständige ausländische Stelle, über die weitere Anwendung der fremden Rechtsvorschriften. Verlängerungsanträge, die schon vor Ablauf der ersten 12 Monate vom Arbeitgeber zu stellen sind, sind mit Vordruck E 102<sup>12</sup> in vierfacher Ausfertigung an die

Deutsche Verbindungsstelle  
Krankenversicherung - Ausland  
Postfach 20 04 64  
53134 Bonn

zu richten. Zwei dieser Vordrucke erhält der Antragsteller mit der Entscheidung der Deutschen Verbindungsstelle zurück. Je eine Ausfertigung ist für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer bestimmt. Durch Vorlage der Verlängerungsbesccheinigung wird die unter Ziffer 6.1 Abs. 2 beschriebene Wirkung erzielt.

### 6.2.2 Entsendung aus Vertragsstaaten

Für die Beantragung der Entscheidung über eine Verlängerung von Entsendungen aus Vertragsstaaten, sofern eine Verlängerung möglich ist, gelten die Ausführungen zu Ziffer 6.2.1 entsprechend, jedoch mit der Maßgabe, dass für den Antrag kein Vor-

---

<sup>12</sup> Der Vordruck ist beim AOK-Verlag, Postfach 1120, 53423 Remagen, erhältlich.

druck vorhanden ist. Der Antrag ist deshalb formlos, jedoch in doppelter Ausfertigung an die unter Ziffer 6.2.1 bezeichnete Stelle zu richten.

Wird dem Verlängerungsantrag stattgegeben, so kann unter Vorlage dieser Entscheidung die Ausstellung einer Verlängerungsbescheinigung beantragt werden. Hierfür gelten die Ausführungen unter Ziffer 6.1 entsprechend.

### 6.3 Ausnahmevereinbarung

Auf Antrag des Arbeitnehmers oder seines Arbeitgebers wird eine besondere Bescheinigung ausgestellt, wenn kraft Ausnahmevereinbarung auf eine Beschäftigung im Inland die Rechtsvorschriften eines ausländischen EWR-Mitgliedstaates einschl. der Schweiz oder eines Vertragsstaates anzuwenden sind (siehe Ziffer 5).

Für die Erteilung der Bescheinigung aufgrund einer Ausnahmevereinbarung ist dieselbe Zuständigkeit gegeben, wie für die Entsendebescheinigung (siehe Ziffer 6.1).

Dem Antrag auf Ausstellung dieser Bescheinigung ist die Entscheidung über die Ausnahmevereinbarung beizufügen.

Durch Vorlage der Bescheinigung bei der zuständigen deutschen Einzugsstelle (Krankenkasse) wird die unter Ziffer 6.1 Abs. 2 beschriebene Wirkung erzielt.

#### Besonderheit

Im Verhältnis zu Israel wird keine besondere Bescheinigung ausgestellt. Hier ist der deutschen Einzugsstelle auf Verlangen die schriftliche Entscheidung über die Ausnahmevereinbarung vorzulegen.

## Besondere Hinweise zur Rentengewährung

Wer im Laufe seines Versicherungslebens nicht allein deutsche, sondern auch ausländische Rentenversicherungszeiten zurückgelegt hat, sollte für den Eintritt des Versicherungsfalls (Erwerbsminderung, Alter, Tod) folgendes wissen:

- 1 Sind die ausländischen Versicherungszeiten nach den Rechtsvorschriften eines ausländischen EWR-Mitgliedstaates einschl. der Schweiz zurückgelegt worden und wird der Versicherte von der VO Nr. 1408/71 EWG erfasst, so werden diese Versicherungszeiten grundsätzlich für die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen, in Ausnahmefällen auch bei der Rentenberechnung, berücksichtigt. Dies ist sowohl im Rentenverfahren nach den deutschen Rechtsvorschriften als auch in einem Rentenverfahren nach den Rechtsvorschriften anderer beteiligter

EWR-Mitgliedstaaten einschl. der Schweiz der Fall. Ergibt sich hiernach ein Rentenanspruch nach den Rechtsvorschriften mehrerer Staaten (z.B. Bundesrepublik Deutschland und Frankreich), gewährt der jeweils zuständige Versicherungsträger dieser Staaten seine Leistung. Es kommt also unter Umständen zur Gewährung mehrerer Renten. Einzelheiten können der BfA-Information Nr. 32 entnommen werden.

- 2 Sind die ausländischen Versicherungszeiten nach den Rechtsvorschriften eines Staates entrichtet worden, mit dem die Bundesrepublik Deutschland ein zweiseitiges Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, und wird der Arbeitnehmer von diesem Sozialversicherungsabkommen erfasst, so gelten die Ausführungen unter Ziffer 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass nur eine zweiseitige Zusammenrechnung von Versicherungszeiten möglich ist.

Über die meisten Abkommen bestehen BfA-Informationen. Soweit für einzelne Abkommen Informationsschriften nicht herausgegeben wurden, erteilt die BfA auf Anfrage Auskunft.

- 3 Unter welchen Voraussetzungen Rente aus der deutschen Rentenversicherung gewährt wird und wie die Rente allein nach Maßgabe des innerstaatlichen Rechts berechnet wird, ist aus den BfA-Informationen Nr. 5, 6 und 7 zu sehen. Hält sich der Berechtigte gewöhnlich im Ausland auf, sind die Auslandsrentenbestimmungen zu beachten. Näheres hierüber enthält die BfA-Information Nr. 22.
- 4 Wer Auskünfte über die Rente nach den Rechtsvorschriften ausländischer Staaten wünscht, sollte sich an den zuständigen ausländischen Rentenversicherungsträger wenden.