

**Die  
Versicherungspflicht  
bei Beschäftigung  
im Ausland**



# Rente Rehabilitation Fragen?

Ihre schnelle Verbindung zu den Experten.  
Zum Nulltarif.

**0800 / 333 19 19**

Montag-Donnerstag  
9.00-19.30 Uhr

Freitag  
9.00-13.00 Uhr



Bundesversicherungsanstalt für Angestellte

Herausgegeben von der  
Bundesversicherungsanstalt für Angestellte  
Abteilung Grundsatz  
Berlin-Wilmersdorf, Ruhrstraße 2  
Postanschrift: 10704 Berlin  
☎ (0 30) 8 65-1, Telefax: (0 30) 86 52 72 40  
Internet <http://www.bfa-berlin.de>  
Druck: Vordruck Leitverlag GmbH Berlin

(9920/01 - 100)

**S4024** (bisher 3.9129)  
41. Aufl. - 08/01 - 30 000 - Na

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
<b>Versicherungspflicht nach innerstaatlichem Recht bei Beschäftigung im Ausland</b>		
<b>Ausstrahlung und Antragspflichtversicherung</b> .....	Seite	4
<b>1 Ausstrahlung</b> .....	Seite	4
1.1 Entsendung im Rahmen eines inländischen Beschäftigungs- verhältnisses .....	Seite	5
1.2 Zeitliche Befristung der Entsendebeschäftigung .....	Seite	7
1.3 Ausnahmen von der Ausstrahlung .....	Seite	7
1.4 Folgen der Ausstrahlung .....	Seite	8
1.5 Ende der Ausstrahlung .....	Seite	9
<b>2 Pflichtversicherung auf Antrag</b> .....	Seite	9
2.1 Voraussetzungen .....	Seite	9
2.2 Beginn der Versicherungspflicht, Ende der Versicherungspflicht .....	Seite	10
2.3 Beitragslast, Beitragshöhe .....	Seite	11
2.4 Beitragsverfahren .....	Seite	14
<b>Versicherungspflicht nach deutschem Recht in Verbindung mit dem über- und zwischenstaatlichen Recht</b> .....		
<b>1 Allgemeines</b> .....	Seite	15
<b>2 Vorübergehende Entsendung von Arbeitnehmern</b> .....	Seite	16
2.1 Mitgliedstaaten .....	Seite	16
2.2 Bosnien-Herzegowina .....	Seite	17
2.3 Bulgarien .....	Seite	18
2.4 Chile .....	Seite	18
2.5 Israel .....	Seite	18
2.6 Japan .....	Seite	19
2.7 Bundesrepublik Jugoslawien .....	Seite	19

2.8 Kanada / Quebec .....	Seite	19
2.9 Kroatien .....	Seite	20
2.10 Marokko .....	Seite	20
2.11 Mazedonien .....	Seite	21
2.12 Polen .....	Seite	21
2.13 Schweiz .....	Seite	21
2.14 Slowenien .....	Seite	22
2.15 Türkei .....	Seite	22
2.16 Tunesien .....	Seite	22
2.17 Ungarn .....	Seite	23
2.18 USA .....	Seite	23
<b>3 Arbeitnehmer, die ihre Berufstätigkeit gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten ausüben .....</b>	Seite	24
<b>4 Arbeitnehmer in grenzgeteilten Unternehmen (Betrieben) .....</b>	Seite	24
<b>5 Weitere Ausnahmen – Ausnahmevereinbarung – .....</b>	Seite	25
<b>6 Förmlichkeiten .....</b>	Seite	26
<b>Besondere Hinweise .....</b>	Seite	27
<b>1 Spätere Rentenleistung .....</b>	Seite	27
<b>2 Freiwillige Versicherung .....</b>	Seite	28
<b>3 Kindererziehungszeiten / Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung .....</b>	Seite	28

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 erhalten 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

Diese Information gibt insbesondere darüber Auskunft, ob Arbeitnehmer, die im Ausland beschäftigt sind, den in der Bundesrepublik Deutschland geltenden Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung unterliegen.

Sind nach den Ausführungen in dieser BfA-Information auf eine im Ausland ausgeübte Beschäftigung die deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht anzuwenden, ist festzustellen, ob das deutsche Rentenversicherungsrecht für diese Beschäftigung tatsächlich Versicherungspflicht vorsieht.

Nähere Einzelheiten über die Versicherungspflicht von Angestellten nach deutschem Rentenversicherungsrecht enthält die BfA-Information Nr. 1.

### 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,
- im Ausland bei einer **amtlichen Vertretung des Bundes** oder bei deren Leitern, deutschen Mitgliedern oder Bediensteten beschäftigt sind,
- der staatlichen oder öffentlichen Verwaltung in der Bundesrepublik Deutschland angehören und in das Hoheitsgebiet eines anderen Staates entsandt werden,
- von einem Unternehmen im Inland einem Unternehmen im Ausland zur Arbeitsleistung dort überlassen werden (Leiharbeitsverhältnis).

Auskünfte hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Behandlung dieser Personenkreise erteilt die BfA auf Anfrage.

**Die Entscheidung darüber**, ob der aufgrund der in dieser BfA-Information wiedergegebenen Grundsätze und Sonderbestimmungen **im Einzelfall Versicherungspflicht in der Rentenversicherung besteht, trifft regelmäßig der für den Beitragseinzug zuständige Träger der gesetzlichen Krankenversicherung** (Einzugsstelle), und zwar auch dann, wenn Sie nicht der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen.

# Allgemeines

Eine im Ausland ausgeübte Beschäftigung unterliegt grundsätzlich nicht den deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung nach dem SGB VI, denn diese erfassen nach dem Territorialitätsprinzip im Allgemeinen nur Beschäftigungen, die in der Bundesrepublik Deutschland<sup>1</sup> ausgeübt werden.

Von diesem Grundsatz gibt es allerdings Ausnahmen. Sie sind entweder im Recht der Bundesrepublik Deutschland (nachfolgend auch mit „innerstaatliches Recht“ bezeichnet) vorgesehen (bei Beschäftigung im Ausland siehe Abschnitt Versicherungspflicht nach innerstaatlichem Recht bei Beschäftigung im Ausland) oder beruhen auf Vereinbarungen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und anderen Staaten (siehe Abschnitt Versicherungspflicht nach deutschem Recht in Verbindung mit dem über- und zwischenstaatlichen Recht).

## Versicherungspflicht nach innerstaatlichem Recht bei Beschäftigung im Ausland Ausstrahlung und Antragspflichtversicherung

### 1 Ausstrahlung

Unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit unterliegen Arbeitnehmer, die außerhalb der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt werden, nach § 4 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB IV) den deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht nach dem SGB VI (Ausstrahlung). Unter Ausstrahlung versteht das deutsche Sozialversicherungsrecht das Hinauswirken eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses in das Ausland.

Voraussetzung für die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht nach dem SGB VI ist, dass

- der Arbeitnehmer im Rahmen eines in der Bundesrepublik Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses (im Folgenden auch mit „inländisches Beschäftigungsverhältnis“ bezeichnet) in das Ausland entsandt wird

**und**

- diese Entsendung infolge ihrer Eigenart oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist.

<sup>1</sup> Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach dem Stand vom 03.10.1990.

Beide Voraussetzungen müssen gleichzeitig erfüllt sein. Im Einzelnen bedeuten sie:

## 1.1 Entsendung im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses

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

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

Einer Entsendung steht nicht entgegen, wenn der Arbeitnehmer nacheinander in zwei ausländische Staaten für eine jeweils zeitlich befristete Beschäftigung entsandt wird.

### Beispiel

Für einen Arbeitgeber mit Sitz im Inland arbeiten in Brasilien die Arbeitnehmer A, B, C, D, E und F.

Der Arbeitnehmer A hat schon im Inland für das Unternehmen gearbeitet und ist sodann nach Brasilien 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 im Inland bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt. Er ist von dem vorgenannten Unternehmen im Inland eigens für die Entsendung nach Brasilien eingestellt worden. Auch dies gilt als Entsendung.

Der Arbeitnehmer C mit gewöhnlichem Aufenthalt im Inland war noch nicht als Arbeitnehmer beschäftigt und wurde eigens für die Beschäftigung in Brasilien eingestellt. Eine Entsendung liegt vor.

Der Arbeitnehmer D war früher von Deutschland nach Brasilien ausgewandert. Er ist in Brasilien von dem Unternehmen mit Sitz im Inland eingestellt worden. Es handelt sich nicht um eine Entsendung.

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

Der Arbeitnehmer F wurde wie der Arbeitnehmer A zunächst nach Brasilien entsandt; er ist von dort für je ein weiteres Jahr nach Mexiko und Argentinien entsandt worden, um dort weiterhin gegen Entgelt für das Unternehmen zu arbeiten. Es handelt sich um Entsendungen.

### 1.1.2

- a) Der Arbeitnehmer muss im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses entsandt sein. Es muss eine Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn (§ 7 SGB IV) bei einem inländischen Arbeitgeber (fort-)bestehen. Dies bedeutet, dass der im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer organisatorisch in den Betrieb des inländischen Arbeitgebers eingegliedert bleiben bzw. sein muss. Der Arbeitsplatz, den der Arbeitnehmer innehat, darf nicht zur Betriebsstruktur des ausländischen Unternehmens gehören. Außerdem muss er dem Weisungsrecht des inländischen Arbeitgebers in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung der Arbeit – unter Umständen in einer durch den Auslandseinsatz bedingten gelockerten Form – unterstehen. Schließlich muss sich der Arbeitsentgeltanspruch des Arbeitnehmers gegen den inländischen Arbeitgeber richten.
- b) Weist der inländische Arbeitgeber das arbeitsrechtlich zustehende Entgelt des im Ausland beschäftigten Arbeitnehmers – weiterhin – in der Lohnbuchhaltung aus wie für seine im Inland beschäftigten Arbeitnehmer, so wird dies als **Indiz für eine Entsendung** im Rahmen eines **inländischen Beschäftigungsverhältnisses** zu werten sein. Unterbleibt eine Heranziehung zur deutschen Lohnsteuer wegen eines Abkommens zur Vermeidung der Doppelbesteuerung, so ist dies unbeachtlich.
- c) Eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 SGB IV bei Beschäftigung bei einer ausländischen Tochtergesellschaft ist dann zu bejahen, wenn die Voraussetzungen nach Buchst. a) bzw. nach Buchst. b) vorliegen. Die Rechtsbeziehungen zwischen dem inländischen Arbeitgeber und dem Unternehmen, bei dem die Beschäftigung im Ausland ausgeübt wird, sind grundsätzlich unerheblich.

Keine Ausstrahlung im Sinne von § 4 SGB IV liegt jedoch vor, wenn das Beschäftigungsverhältnis bei einer ausländischen Tochtergesellschaft den Schwerpunkt der rechtlichen und tatsächlichen Gestaltungsmerkmale (Buchst. a) ausweist und das bisherige inländische Arbeitsverhältnis in den Hintergrund tritt (z.B. ruht).

## 1.2 Zeitliche Befristung der Entsendebeschäftigung

Die Entsendebeschäftigung (siehe Ziff. 1.1) muss infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich **im Voraus** zeitlich begrenzt sein. Die Befristung muss also sowohl vor Beginn der Auslandsbeschäftigung als auch in ihrem weiteren Verlauf gegeben sein. Für den Umfang der Befristung gilt keine bestimmte feste Zeitgrenze. Die Entsendebeschäftigung kann vielmehr auf zum Beispiel 4 oder 5 oder mehr Jahre begrenzt sein. Entscheidend ist jedoch, dass sie in ihrem zeitlichen Ausmaß überschaubar ist und bleibt.

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.

## 1.3 Ausnahmen von der Ausstrahlung

Wird eine Beschäftigung im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses

- in einem ausländischen Mitgliedstaat<sup>2</sup> ausgeübt und wird der Arbeitnehmer vom Europäischen Gemeinschaftsrecht der sozialen Sicherheit<sup>3</sup> erfasst

oder

- 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, Israel, Japan, Bundesrepublik Jugoslawien, Kanada / Quebec, Kroatien, Marokko, Mazedonien, Polen, Schweiz, Slowenien, Türkei, Tunesien, Ungarn, USA),

finden die Regelungen des innerstaatlichen Rechts über die Ausstrahlung 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 in einem anderen Mitgliedstaat oder in einem Staat, mit dem ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen wurde, die deutschen oder die in diesem

<sup>2</sup> Soweit in dieser Information der Begriff Mitgliedstaaten verwendet wird, umfasst dieser die Staaten der EU sowie Island, Liechtenstein und Norwegen

<sup>3</sup> Europäisches Gemeinschaftsrecht = Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 und 574/72

Staat geltenden Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht anzuwenden sind, sind im Abschnitt Versicherungspflicht nach deutschem Recht i.V. mit dem über- und zwischenstaatlichen Recht dargestellt.

## 1.4 Folgen der Ausstrahlung

- 1.4.1 Unterliegt eine Auslandsbeschäftigung im Rahmen der Ausstrahlung der Versicherungspflicht nach dem SGB VI, ergeben sich in Bezug auf den **Beitragseinzug** regelmäßig keine Besonderheiten. Der Arbeitgeber hat in die Lohnunterlagen Angaben über Eigenart und zeitliche Begrenzung der Beschäftigung aufzunehmen. Die Lohnunterlagen müssen somit erkennen lassen, dass der Arbeitnehmer in das Ausland entsandt wurde. Zuständig für den Beitragseinzug bleibt im Allgemeinen die bisherige Einzugsstelle. Der Beitragsberechnung wird das beitragspflichtige Arbeitsentgelt zugrunde gelegt (hierzu gehörende Bezüge in ausländischer Währung sind in DM bzw. ab 01.01.2002 ggf. in EUR umzurechnen).

Erfolgt die Entsendung in das Ausland im Rahmen eines im Beitrittsgebiet<sup>4</sup> bestehenden Beschäftigungsverhältnisses, sind für die Beitragsberechnung die im Beitrittsgebiet geltenden Besonderheiten maßgebend. Das bedeutet u.a., dass aus dem Arbeitsentgelt nur insoweit Beiträge zu zahlen sind, als es die im Beitrittsgebiet geltende Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigt. Die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung beträgt im Beitrittsgebiet im Jahre 2001 mtl. 7.300,- DM / 3.732,43 EUR.

- 1.4.2 Wird der während einer Auslandsbeschäftigung nach dem SGB VI Versicherungspflichtige auch **zur Sozialversicherung des Beschäftigungsstaates herangezogen**, schließt das die Versicherungspflicht in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung nicht aus. Ob die Möglichkeit besteht, sich von der Pflichtversicherung des Beschäftigungsstaates befreien zu lassen, teilt der jeweils zuständige ausländische Versicherungsträger mit. Die BfA kann Ihnen hierzu keine Auskünfte erteilen.

Wird neben der im Rahmen einer Entsendung ausgeübten Beschäftigung noch eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt, sind beide Beschäftigungen hinsichtlich der Versicherungspflicht nach deutschem Recht unabhängig voneinander zu beurteilen.

<sup>4</sup> Beitrittsgebiet: Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Berlin (Ost).

## 1.5 Ende der Ausstrahlung

Die Versicherungspflicht nach dem SGB VI im Rahmen der Ausstrahlung endet, wenn deren Voraussetzungen nicht mehr erfüllt sind, also regelmäßig dann, wenn

- die Beschäftigung zwar weiterhin im Ausland ausgeübt wird, aber der inländische Arbeitgeber gewechselt wird  
oder
- der Arbeitgeber zwar derselbe bleibt, jedoch der Beschäftigungsort vom Ausland ins Inland verlegt wird  
oder
- eine befristete Entsendebeschäftigung in eine unbefristete Auslandsbeschäftigung umgewandelt wird.

## 2 Pflichtversicherung auf Antrag

### 2.1 Voraussetzungen

In der Rentenversicherung können auf Antrag einer Stelle mit Sitz im Inland pflichtversichert werden:

- 2.1.1 Entwicklungshelfer i.S. des Entwicklungshelfer-Gesetzes, die Entwicklungs- oder Vorbereitungsdienst leisten. Voraussetzung ist, dass der Entwicklungshelfer Deutscher oder Staatsangehöriger eines ausländischen Mitgliedstaates der EU ist.

Zur Antragstellung berechtigt ist der Träger der Entwicklungshilfe.

- 2.1.2 Deutsche, die für eine begrenzte Zeit im Ausland beschäftigt sind.

Im Rahmen des über- bzw. zwischenstaatlichen Rechts sind einem Deutschen gleichgestellt

- Staatsangehörige der Vertragsstaaten, wenn die Beschäftigung im Vertragsstaat ausgeübt wird **oder**
- Staatsangehörige der Mitgliedstaaten, wenn die Beschäftigung
  - im Mitgliedstaat ausgeübt wird **oder**
  - außerhalb der Mitgliedstaaten ausgeübt wird **und** die allgemeine Wartezeit – ggf. unter Zusammenrechnung der deutschen mit mitgliedstaatlichen Versicherungszeiten – erfüllt ist **und** der Beschäftigte nicht nach den Rechtsvorschriften eines anderen EU/EWR-Staates pflichtversichert oder freiwillig versichert ist. Belgische, britische, französische, österreichische und spanische Staatsangehörige, die ihre Beschäftigung außerhalb der Mitgliedstaaten ausüben, sind bereits ohne Erfüllung der vorstehend genannten Voraussetzungen zur Antragspflichtversicherung berechtigt.

Antragsberechtigt sind z.B. Wirtschaftsunternehmen, alle sonstigen Arbeitgeber, sowie nicht erwerbswirtschaftlich orientierte Stellen außerhalb der Entwicklungshilfe wie z.B. Umweltschutzorganisationen, Friedensdienste oder sonstige mit humanitären Aufgaben befasste Einrichtungen. Nicht antragsberechtigt sind Privatpersonen, z.B. der Vater für seinen im Ausland beschäftigten Sohn.

### Hinweise

Ausgeschlossen ist die Versicherungspflicht auf Antrag im Übrigen für Beschäftigungen, die der Versicherungspflicht nach dem SGB VI kraft Gesetzes unterliegen. Das bedeutet, dass für eine im Ausland ausgeübte Beschäftigung, die

- wegen Ausstrahlung (siehe Ziff. 1. und Abschnitt Versicherungspflicht nach deutschem Recht i.V. mit dem über- und zwischenstaatlichen Recht Ziff. 2.)  
oder
- aus anderen Gründen (siehe Abschnitt Versicherungspflicht nach deutschem Recht i.V. mit dem über- und zwischenstaatlichen Recht Ziff. 3.-5.) kraft Gesetzes  
oder
- im Rahmen einer Ausnahmereinbarung

der Versicherungspflicht nach dem SGB VI unterliegt, eine Versicherungspflicht auf Antrag nicht in Betracht kommt.

### Hinweise

- Für Entwicklungshelfer – auch für die Zeit des Vorbereitungsdienstes – ist der Träger der Entwicklungshilfe regelmäßig verpflichtet, den Antrag auf Versicherungspflicht zu stellen. In allen übrigen Fällen steht es im Ermessen der antragstellenden Stelle, ob der Antrag gestellt wird.
- Personen, denen für die Zeit des Entwicklungsdienstes oder des Vorbereitungsdienstes oder der Beschäftigung im Ausland Versorgungsanwartschaften gewährleistet sind (zu diesen Personen gehören z. B. Beamte, die von ihrem Dienstherrn im dienstlichen Interesse zu einer Tätigkeit im Entwicklungsdienst oder zu einer Beschäftigung im Ausland beurlaubt wurden), gelten im Rahmen der Nachversicherung auch ohne Antrag als pflichtversichert.
- Neben einer kraft Gesetzes der Versicherungspflicht nach dem SGB VI unterliegenden, im Ausland ausgeübten Beschäftigung ist für eine **weitere Beschäftigung** die Versicherungspflicht auf Antrag möglich.

## 2.2 Beginn der Versicherungspflicht / Ende der Versicherungspflicht

Die Versicherungspflicht auf Antrag beginnt mit dem Tag, der dem Eingang des Antrags beim zuständigen Rentenversicherungsträger oder einer sonst zur Entgegen-

nahme von Anträgen befugten Stelle folgt. Sie beginnt jedoch frühestens mit dem Tag, an dem die Voraussetzungen für die Versicherungspflicht auf Antrag eingetreten sind.

### Hinweis

Zur Fristwahrung können Anträge auch bei einem anderen Leistungsträger oder bei einer Gemeinde gestellt werden.

Im Rahmen ihrer Zuständigkeit hält die BfA für die Antragstellung ein besonderes Formblatt bereit. Zur Fristwahrung reicht jedoch ein formloser Antrag aus.

Auf Antrag kann auch eine bereits im Ausland ausgeübte Beschäftigung für die Zukunft der Versicherungspflicht nach dem SGB VI unterstellt werden, wenn im Zeitpunkt der Antragstellung die in Ziff. 2.1.1 oder Ziff. 2.1.2 beschriebenen Voraussetzungen vorliegen.

Die Versicherungspflicht auf Antrag endet, wenn die Beschäftigung, für die der Antrag gestellt wurde, endet. Entsprechendes gilt bei Entwicklungshelfern auch für den Vorbereitungsdienst. Eine Beendigung der Antragspflichtversicherung aus anderen Gründen ist nicht möglich.

## 2.3 Beitragslast, Beitragshöhe

Die antragstellende Stelle hat bei Antragspflichtversicherung die Rentenversicherungsbeiträge grundsätzlich in voller Höhe allein zu tragen. Es ist jedoch eine Vereinbarung zulässig, dass der Arbeitnehmer der antragstellenden Stelle die Pflichtbeiträge ganz oder teilweise zu erstatten hat. Eine solche Vereinbarung wirkt nur im Innenverhältnis zwischen der antragstellenden Stelle und dem Arbeitnehmer. Die antragstellende Stelle bleibt auch nach Abschluss einer solchen Vereinbarung Beitragsschuldner für den gesamten Beitrag zur Rentenversicherung. Für Entwicklungshelfer gelten Besonderheiten.

Der Beitragssatz für die Antragspflichtversicherung entspricht dem Beitragssatz, der für im Inland beschäftigte Arbeitnehmer in der Rentenversicherung gilt.

Beiträge zur Rentenversicherung sind nur insoweit zu zahlen, als das maßgebliche Arbeitsentgelt die Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigt. Sofern ein Arbeitnehmer bereits in einer Beschäftigung der Versicherungspflicht nach dem SGB VI unterliegt und für eine **weitere** Beschäftigung Versicherungspflicht auf Antrag eintritt, dürfen die Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungen insgesamt die Beitragsbemessungsgrenze nicht überschreiten. Gegebenenfalls müssen die Arbeitsentgelte für die Beitragsberechnung nach dem Verhältnis ihrer Höhe so gekürzt werden, dass die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung nicht überschritten wird.

Hat der Träger der Entwicklungshilfe oder die antragstellende Stelle ihren Sitz im **Beitrittsgebiet**, sind für die Beitragsberechnung die im Beitrittsgebiet geltenden Beitragsbemessungsgrenzen maßgeblich. Im Jahr 2001 beträgt die Beitragsbemessungsgrenze im Beitrittsgebiet monatlich 7.300,- DM / 3.732,43 EUR.

Für die Berechnung des aufgrund der Antragspflichtversicherung zu zahlenden Beitrags ist nicht immer das aus der Beschäftigung, für die der Antrag gestellt wurde, erzielte tatsächliche Arbeitsentgelt maßgeblich.

In erster Linie sind die Beiträge aus dem Arbeitsentgelt, das aus der Beschäftigung erzielt wird, für die die Versicherungspflicht beantragt wird, zu zahlen. Nur wenn es für den Versicherten günstiger ist, sind die Beiträge aus einem nach besonderen Regeln ermittelten Durchschnittswert zu berechnen.

Zum Arbeitsentgelt aus der im Ausland ausgeübten, der Versicherungspflicht durch Antrag unterstellten Beschäftigung, rechnen alle Einnahmen, gleich, ob sie unmittelbar aus dieser Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.

Das bedeutet, dass sowohl das Arbeitsentgelt aus der im Ausland ausgeübten Beschäftigung als auch andere Einnahmen des Arbeitnehmers, die im Zusammenhang mit dieser Beschäftigung gezahlt werden (z.B. Zahlungen der antragstellenden Stelle), der Beitragspflicht unterliegen.

Unterschreitet das (tatsächliche) Arbeitsentgelt einen Durchschnittswert, werden die Beiträge von dem Durchschnittswert erhoben. Durchschnittswert ist der Betrag, der sich ergibt, wenn die im laufenden Kalenderjahr geltende Beitragsbemessungsgrenze mit dem Verhältnis vervielfacht wird, in dem die Summe der Arbeitsentgelte oder Arbeitseinkommen für die letzten drei vor Aufnahme der auf Antrag versicherungspflichtigen Beschäftigung voll mit Pflichtbeiträgen belegten Kalendermonate zur Summe der Beträge der Beitragsbemessungsgrenzen für diesen Zeitraum steht. Der Verhältniswert beträgt mindestens 0,6667.

Für die Ermittlung des Verhältniswertes ist das in dem betreffenden Monat erzielte Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen in voller Höhe zugrunde zu legen. Eine Kürzung auf die Beitragsbemessungsgrenze ist nicht möglich. Das bedeutet u.a., dass die Urlaubsvergütung bzw. das Weihnachtsgeld in voller Höhe dem Arbeitsentgelt für den Monat zuzurechnen sind, in dem sie gezahlt wurden.

## Hierzu ein Beispiel

### Ermittlung der maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze, d.h. des Betrages, von dem die Beiträge zur Rentenversicherung ermittelt werden:

#### a) Berechnung nach dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt

Der auf Antrag Pflichtversicherte bezieht im Jahre 2000

– aufgrund der Beschäftigung in Brasilien umgerechnet	7.000,00 DM
– einen Zuschuss der antragstellenden Stellen in Höhe von	2.300,00 DM

---

        somit insgesamt 9.300,00 DM

begrenzt auf die monatliche Beitragsbemessungsgrenze 8.600,00 DM

#### b) Vergleichsberechnung nach dem Durchschnittsentgelt

Ermittlung der Ausgangsbeträge:

Letzte drei voll mit Pflichtbeiträgen belegte Kalendermonate	Arbeitsentgelt	Beitragsbemessungsgrenze
--	----------------	--------------------------

---

Oktober 1999	7.000,- DM	8.500,- DM
November 1999	7.000,- DM	8.500,- DM
Dezember 1999	7.650,- DM	8.500,- DM

---

insgesamt	21.650,- DM	25.500,- DM
-----------	-------------	-------------

---

Ermittlung des Verhältniswertes:

Summe der Arbeits- entgelte	:	Summe der Beitrags- bemessungsgrenzen	= Verhältniswert, mit dem die monatliche Beitrags- bemessungsgrenze für das Kalenderjahr 2000 zu ver- vielfachen ist
21.650,- DM	:	25.500,- DM	= 0,84901 = 0,8490 (gerundet)

Dieser Verhältniswert ist auch für die Folgejahre, in denen die Antragspflichtversicherung fortbesteht, maßgeblich.

monatliche Beitrags- bemessungsgrenze 2000	x Verhältniswert	= beitragspflichtiges monatliches Durchschnitts- entgelt für 2000
8.600,- DM	x 0,8490	= 7.301,40 DM

### c) Vergleich der Verhältniswerte

– Verhältniswert aus der Berechnung nach b)	0,8490
– Mindestverhältniswert	0,6667

Der Verhältniswert nach b) ist der günstigere.

#### Lösung:

Die Beiträge sind aus einem Entgelt von 8.600,- DM zu zahlen, weil das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt günstiger ist als die Vergleichsberechnung nach dem Durchschnittsentgelt nach b); im Übrigen ist der im Rahmen von b) ermittelte Verhältniswert günstiger als der Mindestverhältniswert von 0,6667.

Übersteigt das im Rahmen der Vergleichsberechnung nach dem Durchschnittsentgelt nach b) ermittelte monatliche Durchschnittsentgelt das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt, sind für die Dauer des Überschreitens die Beiträge aus dem nach b) ermittelten monatlichen Durchschnittsentgelt zu zahlen.

### Hinweise

- Hat der Träger der Entwicklungshilfe oder die antragstellende Stelle ihren Sitz im Beitrittsgebiet, so ist bei der Berechnung der Beitragsbemessungsgrundlage bei den Berechnungsschritten a) und b) jeweils die Beitragsbemessungsgrenze (Ost) zugrunde zu legen.
- Sind bei der Ermittlung des Durchschnittsentgelts sowohl Entgelte, die in den alten Bundesländern als auch Entgelte, die im Beitrittsgebiet erzielt wurden, zu berücksichtigen, ist diesen Entgelten die jeweils zutreffende Beitragsbemessungsgrenze gegenüberzustellen.
- Verlegt der Träger der Entwicklungshilfe oder die antragstellende Stelle den Sitz aus den alten Bundesländern in das Beitrittsgebiet, ist die im Beitrittsgebiet geltende Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für die Beitragsberechnung maßgeblich. Der Verhältniswert ändert sich nicht. Entsprechendes gilt in den umgekehrten Fällen.

## 2.4 Beitragsverfahren

Die BfA entscheidet – soweit zuständig (vgl. Ziff. 2.2) – über den Antrag auf Versicherungspflicht.

Über die Beitragspflicht und die Beitragshöhe entscheidet die zuständige Einzugsstelle.

# Versicherungspflicht nach deutschem Recht in Verbindung mit dem über- und zwischenstaatlichen Recht

## 1 Allgemeines

Das über- bzw. zwischenstaatliche Recht enthält Regelungen über die

- **vorübergehende Entsendung** in einen Mitgliedstaat bzw. in einen Vertragsstaat (siehe Ziff. 2),
- Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten (siehe Ziff. 3);
- Beschäftigung in grenzgeteilten Unternehmen (siehe Ziff. 4) und über die
- **Ausnahmevereinbarung** (siehe Ziff. 5).

Diese Regelungen ordnen den Versicherten die Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht eines Staates zu und verhindern somit die doppelte Zahlung von Beiträgen für dieselbe Beschäftigung in die Pflichtversicherung von zwei Staaten.

Sind nach über- und zwischenstaatlichem Recht auf eine Beschäftigung die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden, beurteilt sich die Versicherungspflicht nur nach deutschem Recht. Zu einer Pflichtversicherung nach dem Recht des Beschäftigungsstaates (Mitgliedstaat oder Vertragsstaat) kann es hierbei selbst dann nicht kommen, wenn die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften letztlich nicht zur Versicherungspflicht führt.

Muss umgekehrt der Arbeitnehmer den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates oder des Vertragsstaates zugeordnet werden und liegt nach diesen Rechtsvorschriften Versicherungspflicht nicht vor, tritt Versicherungspflicht kraft Gesetzes nach den deutschen Rechtsvorschriften ebenfalls nicht ein. Versicherungspflicht auf Antrag (siehe Abschnitt Versicherungspflicht nach innerstaatlichem Recht bei Beschäftigung im Ausland Ziff. 2.) ist jedoch möglich.

Liegt Versicherungspflicht nach den deutschen Rechtsvorschriften nicht vor, kann eine freiwillige Versicherung in der AV möglich sein. Näheres hierüber enthält die BfA-Information Nr. 20.

Die Vorschriften des über- und zwischenstaatlichen Rechts beziehen sich bei Beschäftigungen

**1.1** in einem oder mehreren **Mitgliedstaaten**

- auf Deutsche,
- auf Staatsangehörige eines anderen Mitgliedstaates und
- auf im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates wohnende Flüchtlinge im Sinne der Genfer Konvention sowie Staatenlose.

**1.2** in **Finnland, Luxemburg** und **Österreich** auf alle Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf ihre Staatsangehörigkeit (Art. 3 Abs. 1 des deutsch-finnischen Sozialversicherungsabkommens vom 28.04.1997, Art. 6 des deutsch-luxemburgischen Abkommens über verschiedene Fragen der sozialen Sicherheit und Art. 3 Abs. 2 des deutsch-österreichischen Sozialversicherungsabkommens vom 04.10.1995),

**1.3** in einem **Vertragsstaat** – ausgenommen Marokko und Tunesien (vgl. Ziff. 2.10, Ziff. 2.16) – auf Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf ihre Staatsangehörigkeit.

In der nachfolgenden Zusammenstellung besagen die Formulierungen:

„bleiben die deutschen Rechtsvorschriften maßgebend“,

„finden die deutschen Rechtsvorschriften Anwendung“,

„gelten die deutschen Rechtsvorschriften“,

dass der Beschäftigte (Arbeitnehmer) in seiner Rentenversicherung so behandelt wird, als ob er im Inland beschäftigt wäre.

## 2 Vorübergehende Entsendung von Arbeitnehmern

Ob eine Entsendebeschäftigung den deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht nach dem SGB VI unterliegt, beurteilt sich nach der anzuwendenden über- oder zwischenstaatlichen Regelung. Soweit sich daraus (vgl. Ziff. 2.1 bis Ziff. 2.18) nichts anderes ergibt, sind die Grundsätze der „Ausstrahlung“ (vgl. Abschnitt Versicherungspflicht nach innerstaatlichem Recht bei Beschäftigung im Ausland Ziff. 1.1 bis Ziff. 1.2 sowie Ziff. 1.4.1) entsprechend anzuwenden.

### 2.1 Mitgliedstaaten

Bei Entsendung in einen Mitgliedstaat<sup>5</sup> bleiben die deutschen Rechtsvorschriften maßgebend, wenn

<sup>5</sup> Nähere Ausführungen enthält die von der BfA kostenlos vertriebene Broschüre „Beschäftigung im Europäischen Wirtschaftsraum“.

- der Arbeitnehmer i.S. von Ziff. 1.1 oder Ziff. 1.2 einem Unternehmen mit Sitz im Inland angehört  
und
- der Arbeitnehmer von diesem Unternehmen zur Ausführung einer Arbeit für dessen Rechnung in das Gebiet eines anderen Mitgliedstaates entsandt wird  
und
- die voraussichtliche Dauer der Entsendung **12 Monate** nicht überschreitet  
und
- der Arbeitnehmer nicht einen anderen Arbeitnehmer ablöst, bei dem die Zeit, für die er entsandt worden war, abgelaufen ist<sup>6,7</sup>.

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

Geht eine solche Arbeit, die aus nicht vorhersehbaren Gründen die ursprünglich vorgesehene Dauer überschreitet, über 12 Monate hinaus, so bleiben die deutschen Rechtsvorschriften weiter maßgebend bis zur Beendigung dieser Arbeit, sofern die zuständige Behörde des Beschäftigungsstaates oder die von ihr bezeichnete Stelle ihre Zustimmung hierzu gegeben hat. Der Antrag ist vom Arbeitgeber vor Ablauf der ersten 12 Monate zu stellen (siehe Ziff. 6.2). Die Genehmigung hierzu wird für maximal weitere 12 Monate erteilt.

(Art. 14 Abs. 1 Buchst. b VO Nr. 1408/71 EWG)<sup>5</sup>

## 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 bis auf Weiteres entsprechend anzuwenden.

Bei Entsendung nach Bosnien-Herzegowina bleiben die deutschen Rechtsvorschriften für die gesamte Dauer der Entsendebeschäftigung maßgebend, wenn der Arbeitnehmer

- in Deutschland bei einem Unternehmen beschäftigt ist,
- diesem Unternehmen gewöhnlich angehört und
- entsandt wird, um in Bosnien-Herzegowina eine Arbeit für Rechnung dieses Unternehmens auszuführen<sup>8</sup>.

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

<sup>6</sup> Über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften wird eine Bescheinigung erteilt. Einzelheiten siehe Ziff. 6.

<sup>7</sup> In Fällen, in denen das Unternehmen, zu dem der Arbeitnehmer entsandt ist, diesen Arbeitnehmer einem anderen Unternehmen überlässt, liegt ab dem Zeitpunkt der Arbeitnehmerüberlassung keine Entsendung mehr vor.

## 2.3 Bulgarien

Bei Entsendung nach Bulgarien bleiben die deutschen Rechtsvorschriften

- während der ersten 24 Kalendermonate maßgebend, wenn der Arbeitnehmer
- im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses
- vorübergehend zur Arbeitsleistung nach Bulgarien entsandt wird.<sup>8</sup>

(Art. 7 des deutsch-bulgarischen Abkommens)

Die Möglichkeit, die deutschen Rechtsvorschriften über den 24. Kalendermonat hinaus anzuwenden, ist nur im Rahmen einer Ausnahmereinbarung (siehe Ziff. 5.2) gegeben.

## 2.4 Chile

Bei Entsendung nach Chile bleiben die deutschen Rechtsvorschriften

- während der ersten 36 Kalendermonate maßgebend, wenn der Arbeitnehmer
- von einem Arbeitgeber im Inland
- vorübergehend zur Arbeitsleistung nach Chile entsandt wird.<sup>8</sup>

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

- der Arbeitgeber dies mit Zustimmung des Arbeitnehmers beantragt und
- die für die Genehmigung zuständigen Stellen (deutscherseits ist dies die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland, s. Ziff. 5.1) zustimmen<sup>8</sup>.

(Art. 7 des deutsch-chilenischen Abkommens)

Zum Antragsverfahren siehe Abschnitt „Entsendung mit Verlängerung“ Ziff. 6.2.

## 2.5 Israel

Bei Entsendung nach Israel bleiben die deutschen Rechtsvorschriften für die gesamte Dauer der Entsendebeschäftigung maßgebend, wenn der Arbeitnehmer

- im Inland bei einem Unternehmen beschäftigt ist,
- diesem Unternehmen gewöhnlich angehört und
- entsandt wird, um in Israel eine Arbeit für Rechnung dieses Unternehmens, auch in dessen Zweigniederlassung, auszuführen<sup>8</sup>.

(Art. 6 des deutsch-israelischen Abkommens).

<sup>8</sup> Über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften wird eine Bescheinigung erteilt. Einzelheiten siehe Ziff. 6.

## 2.6 Japan

Bei Entsendung nach Japan bleiben die deutschen Rechtsvorschriften

- während der ersten 60 Monate maßgebend, wenn der Arbeitnehmer
- im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses
- vorübergehend zur Arbeitsleistung nach Japan entsandt wird<sup>8</sup>.

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

- der Arbeitgeber dies mit Zustimmung des Arbeitnehmers beantragt und
- die für die Genehmigung zuständigen Stellen (deutscherseits ist dies die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland, s. Ziff. 5.1) zustimmen<sup>8</sup>.

(Art. 7 des deutsch-japanischen Abkommens)

Zum Antragsverfahren siehe Abschnitt "Entsendung mit Verlängerung" Ziff. 6.2.

## 2.7 Bundesrepublik Jugoslawien

Bei Entsendung in das Gebiet der Bundesrepublik Jugoslawien bleiben die deutschen Rechtsvorschriften für die gesamte Dauer der Entsendebeschäftigung maßgebend, wenn der Arbeitnehmer

- in Deutschland bei einem Unternehmen beschäftigt ist,
- diesem Unternehmen gewöhnlich angehört und
- entsandt wird, um in der Bundesrepublik Jugoslawien eine Arbeit für Rechnung dieses Unternehmens auszuführen<sup>8</sup>.

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

## 2.8 Kanada / Quebec

Bei Entsendung nach Kanada / Quebec bleiben die deutschen Rechtsvorschriften

- während der ersten 60 Kalendermonate der Beschäftigung maßgebend, wenn der Arbeitgeber
- ein Unternehmen ist, das seinen Sitz im Inland hat,
- der Arbeitnehmer im Inland beschäftigt ist und
- nach Kanada / Quebec zur Ausführung einer Arbeit für seinen Arbeitgeber entsandt wird<sup>8</sup>.

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

Die Möglichkeit, die deutschen Rechtsvorschriften über den 60. Kalendermonat hinaus anzuwenden, ist nur im Rahmen einer Ausnahmereinbarung (siehe Ziff. 5.2) gegeben.

## 2.9 Kroatien

Bei Entsendung nach Kroatien bleiben die deutschen Rechtsvorschriften

- während der ersten 24 Kalendermonate maßgebend, wenn der Arbeitnehmer
- im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses
- vorübergehend zur Arbeitsleistung nach Kroatien entsandt wird<sup>8</sup>.

(Art. 7 des deutsch-kroatischen Abkommens)

Die Möglichkeit, die deutschen Rechtsvorschriften über den 24. Kalendermonat hinaus anzuwenden, ist nur im Rahmen einer Ausnahmereinbarung (siehe Ziff. 5.2) gegeben.

## 2.10 Marokko

Bei Entsendung nach Marokko bleiben die deutschen Rechtsvorschriften

- bis zum Ende des 36. Kalendermonats der Entsendung maßgebend, wenn der Arbeitnehmer
- Deutscher, marokkanischer Staatsangehöriger, Flüchtling i.S. der Genfer Konvention oder Staatenloser ist<sup>9</sup>,
- im Inland bei einem Unternehmen beschäftigt ist,
- diesem Unternehmen gewöhnlich angehört und
- entsandt wird, um in Marokko eine Arbeit für Rechnung dieses Unternehmens auszuführen<sup>8</sup>.

Die Frist von 36 Kalendermonaten kann um weitere 36 Monate verlängert werden, wenn

- der Arbeitgeber dies mit Einverständnis des Arbeitnehmers beantragt und
- die für die Genehmigung zuständigen Stellen (deutscherseits ist dies die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland, s. Ziff. 5.1) zustimmen<sup>10</sup>.

(Art. 7 des deutsch-marokkanischen Abkommens).

Zum Antragsverfahren siehe Abschnitt „Entsendung mit Verlängerung“ Ziff. 6.2.

<sup>9</sup> Für andere Personen sind die innerstaatlichen deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden.

<sup>10</sup> Über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften wird eine Bescheinigung erteilt. Einzelheiten siehe Ziff. 6.

## 2.11 Mazedonien

Mazedonien und die Bundesrepublik Deutschland sind übereingekommen, in Bezug auf ihre jeweiligen Hoheitsgebiete und ihre Staatsangehörigen das deutsch-jugoslawische Abkommen bis auf Weiteres entsprechend anzuwenden.

Bei Entsendung nach Mazedonien bleiben die deutschen Rechtsvorschriften für die gesamte Dauer der Entsendebeschäftigung maßgebend, wenn der Arbeitnehmer

- in Deutschland bei einem Unternehmen beschäftigt ist,
- diesem Unternehmen gewöhnlich angehört und
- entsandt wird, um in Mazedonien eine Arbeit für Rechnung dieses Unternehmens auszuführen<sup>10</sup>.

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

## 2.12 Polen

Bei Entsendung nach Polen bleiben die deutschen Rechtsvorschriften

- während der ersten 24 Monate maßgebend, wenn der Arbeitnehmer
- von seinem Arbeitgeber mit Sitz im Inland
- vorübergehend zur Durchführung von Arbeiten nach Polen entsandt wird<sup>10</sup>.

Die Frist von 24 Monaten beginnt mit der Ankunft in Polen und kann verlängert werden, wenn

- der Arbeitgeber dies mit Einverständnis des Arbeitnehmers beantragt und
- die für die Genehmigung zuständigen Stellen (deutscherseits ist dies die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland, s. Ziff. 5.1) zustimmen<sup>10</sup>.

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

Zum Antragsverfahren siehe Abschnitt „Entsendung mit Verlängerung“ Ziff. 6.2.

## 2.13 Schweiz

Bei der Entsendung in die Schweiz bleiben die deutschen Rechtsvorschriften

- während der ersten 24 Monate maßgebend, wenn der Arbeitgeber
- ein Unternehmen ist, das seinen Sitz im Inland hat und der Arbeitnehmer
- vorübergehend zur Arbeitsleistung in die Schweiz entsandt wird<sup>11</sup>.

Die Frist von 24 Monaten beginnt mit der Ankunft in der Schweiz.

(Art. 6 Abs. 1 des deutsch-schweizerischen Abkommens in der Fassung des 2. Zusatzabkommens).

<sup>11</sup> Über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften wird eine Bescheinigung erteilt. Einzelheiten siehe Ziff. 6

Die Möglichkeit, die deutschen Rechtsvorschriften über den 24. Monat hinaus anzuwenden, ist nur im Rahmen einer Ausnahmereinbarung (siehe Ziff. 5.2) gegeben.

## 2.14 Slowenien

Bei Entsendung nach Slowenien bleiben die deutschen Rechtsvorschriften

- während der ersten 24 Monate maßgebend, wenn der Arbeitnehmer
- im Rahmen eines im Inland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses
- vorübergehend zur Arbeitsleistung nach Slowenien entsandt wird<sup>11</sup>.

(Art. 7 des deutsch-slowenischen Abkommens)

Die Möglichkeit, die deutschen Rechtsvorschriften über den 24. Kalendermonat hinaus anzuwenden, ist nur im Rahmen einer Ausnahmereinbarung (s. Ziff. 5.2) gegeben.

## 2.15 Türkei

Bei Entsendung in die Türkei bleiben die deutschen Rechtsvorschriften für die gesamte Dauer der Entsendebeschäftigung maßgebend,

- wenn der Arbeitgeber ein Unternehmen ist, das seinen Sitz im Inland hat, und der Arbeitnehmer
- vorübergehend zur Arbeitsleistung in die Türkei entsandt wird<sup>11</sup>.

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

## 2.16 Tunesien

Bei einer Entsendung nach Tunesien bleiben die deutschen Rechtsvorschriften

- bis zum Ende des 12. Kalendermonats der Entsendung maßgebend, wenn der Arbeitnehmer
- Deutscher, tunesischer Staatsangehöriger, Flüchtling i.S. der Genfer Konvention oder Staatenloser<sup>12</sup> ist,
- im Inland bei einem Unternehmen beschäftigt ist,
- diesem Unternehmen gewöhnlich angehört und

<sup>12</sup> Für andere Personen sind die innerstaatlichen Rechtsvorschriften anzuwenden.

- entsandt wird, um in Tunesien eine Arbeit für Rechnung dieses Unternehmens auszuführen<sup>13</sup>.

Die Frist von 12 Kalendermonaten kann um weitere 12 Monate verlängert werden, wenn

- der Arbeitgeber dies mit Einverständnis des Arbeitnehmers beantragt und
- die für die Genehmigung zuständigen Stellen (deutscherseits ist dies die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland, s. Ziff. 5.1) zustimmen<sup>13</sup>.

(Art. 7 des deutsch-tunesischen Abkommens).

Zum Antragsverfahren siehe Abschnitt „Entsendung mit Verlängerung“ Ziff. 6.2.

## 2.17 Ungarn

Bei Entsendung nach Ungarn bleiben die deutschen Rechtsvorschriften

- während der ersten 24 Monate maßgebend, wenn der Arbeitnehmer
- im Rahmen eines im Inland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses
- vorübergehend zur Arbeitsleistung nach Ungarn entsandt wird<sup>13</sup>.

(Art. 7 des deutsch-ungarischen Abkommens)

Die Möglichkeit, die deutschen Rechtsvorschriften über den 24. Kalendermonat hinaus anzuwenden, ist nur im Rahmen einer Ausnahmereinbarung (s. Ziff. 5.2) gegeben.

## 2.18 USA

Bei Entsendung in die USA gelten die deutschen Rechtsvorschriften für die Dauer von 60 Monaten weiter, wenn der Arbeitnehmer

- bei einem Unternehmen mit Sitz im Inland beschäftigt ist,
- diesem Unternehmen gewöhnlich angehört und
- von diesem Unternehmen für eine zeitlich befristete Beschäftigung - auch in dessen Zweigniederlassung - in die USA entsandt wird<sup>14</sup>.

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

### Verlängerung der Entsendung

Wird die Beschäftigung in den USA über fünf Jahre hinaus ausgeübt, ist die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften nur im Rahmen einer Ausnahmereinbarung (s. Ziff. 5.2) möglich.

<sup>13</sup> Über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften wird eine Bescheinigung erteilt. Einzelheiten siehe Ziff. 6.

<sup>14</sup> Nähere Ausführungen enthält die von der BfA kostenlos vertriebene Broschüre „Beschäftigung in den USA“

## Erneute Entsendung

Keht der Arbeitnehmer nach Ablauf einer Entsendebeschäftigung von höchstens fünf Jahren nach Deutschland zurück und wird er dann erneut in die USA 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 5 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 Mitgliedstaaten ausüben

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

Übt ein Arbeitnehmer **eine** Beschäftigung in seinem Wohnstaat und in anderen Mitgliedstaaten aus, finden auf ihn nur die Rechtsvorschriften des Wohnstaates Anwendung. Wohnt der Arbeitnehmer nicht in einem der Mitgliedstaaten, in dem er seine Beschäftigung ausübt, unterliegt er den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem sein Arbeitgeber seinen Sitz hat<sup>15</sup>.

Ein Arbeitnehmer, der von mehreren Unternehmen mit Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten beschäftigt wird, unterliegt den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem er wohnt<sup>16</sup>.

(Art. 14 Abs. 2 Buchst. b VO Nr. 1408/71 EWG und Art. 12 VO Nr. 574/72 EWG)

## 4 Arbeitnehmer in grenzgeteilten Unternehmen (Betrieben)

Bei Beschäftigung im Hoheitsgebiet Belgiens, Dänemarks, Frankreichs, Luxemburgs, der Niederlande, Österreichs oder der Schweiz

- in einem Unternehmen, durch das die gemeinsame Grenze der Bundesrepublik Deutschland mit einem der genannten Staaten verläuft (grenzgeteiltes Unternehmen),

<sup>15</sup> Über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften wird eine Bescheinigung erteilt. Einzelheiten siehe Ziff. 6.

gelten die deutschen Rechtsvorschriften, wenn

- das Unternehmen seinen Sitz in der Bundesrepublik Deutschland hat.

(Art. 14 Abs. 3 VO Nr. 1408/71 EWG, Art. 6 Abs. 2 des deutsch-schweizerischen Abkommens).

## 5 Weitere Ausnahmen - Ausnahmevereinbarung

- 5.1 Bei Beschäftigung in einem **ausländischen Mitgliedstaat**<sup>16</sup> kann für bestimmte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen, soweit es ihren Interessen dient, die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften - über die unter Ziff. 2.1 sowie Ziff. 3 und Ziff. 4 aufgeführten Ausnahmen hinaus - durch eine Vereinbarung zwischen der zuständigen Behörde des ausländischen Mitgliedstaates und der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland in Bonn für die in Ziff. 1.1 genannten Personenkreise zugelassen werden, in Bezug auf Finnland, Luxemburg und Österreich jedoch unabhängig von der Staatsangehörigkeit (siehe Abschnitt Versicherungspflicht nach deutschem Recht i. V. mit dem über- und zwischenstaatlichem Recht Ziffer 1.2). Insbesondere in Fällen, in denen von vornherein voraussehbar ist, dass die Entsendung in einen ausländischen Mitgliedstaat 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 in einem ausländischen Mitgliedstaat keine Entsendebeschäftigung darstellt.

Die Ausnahmevereinbarung wird regelmäßig nur für künftige Zeiten abgeschlossen. Deshalb ist es erforderlich, den Antrag auf Ausnahmevereinbarung rechtzeitig, d.h. möglichst vor Abreise des jeweiligen Arbeitnehmers in den ausländischen Mitgliedstaat bei der **Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland, Postfach 20 04 64, 53134 Bonn**, einzureichen.

Der Antrag, für den kein Vordruck besteht, sollte insbesondere folgende Angaben enthalten:

- Vor- und Familienname sowie Versicherungsnummer (falls noch nicht erteilt: Geburtsname, Geburtsdatum und -ort des betreffenden Arbeitnehmers).
- Tag der Entsendung bzw. Aufnahme der Beschäftigung im Ausland und voraussichtlicher Zeitpunkt der Beendigung der (vorübergehenden) Arbeit im anderen Staat.
- Genaue Anschrift der Firma, der Baustelle, der Niederlassung usw. im Ausland, zu der der Arbeitnehmer entsandt wird bzw. bei der er die Beschäftigung aufnimmt.

<sup>16</sup> Nähere Ausführungen enthält die von der BfA kostenlos vertriebene Broschüre „Beschäftigung im Europäischen Wirtschaftsraum“

- Kurze Begründung des Antrags unter Angabe des bisherigen deutschen Versicherungsverhältnisses. Dabei sollte gleichzeitig angegeben werden, in welcher Berufsstellung der Arbeitnehmer im Ausland tätig werden soll.
- Aktenzeichen der Deutschen Verbindungsstelle, wenn in dieser Angelegenheit schon Schriftwechsel geführt wurde.

5.2 Bei Beschäftigung in einem Vertragsstaat gelten die Ausführungen unter Ziff. 5.1 entsprechend.

## 6 Förmlichkeiten

Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Entsendungen.

### 6.1 Entsendungen ohne Verlängerung

Auf Antrag des Arbeitgebers bzw. Arbeitnehmers wird eine Bescheinigung ausgestellt, wenn auf die Beschäftigung in einem ausländischen Mitgliedstaat bzw. in einem Vertragsstaat die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden sind.

Durch die Vorlage dieser Bescheinigung bei der jeweils zuständigen Stelle der ausländischen Sozialversicherung wird erreicht, dass diese Stelle davon absieht, Sozialversicherungsbeiträge nach ihren Rechtsvorschriften für die Beschäftigung zu fordern. Es empfiehlt sich daher, die Ausstellung dieser Bescheinigung rechtzeitig vor Antritt der Entsendung zu beantragen.

Die Bescheinigung wird regelmäßig von dem Träger der gesetzlichen deutschen Krankenversicherung erteilt, an den die Beiträge zur Rentenversicherung im Inland abgeführt werden (Einzugsstelle). Bei Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat wird die Bescheinigung von dem Träger der gesetzlichen Krankenversicherung ausgestellt, bei dem der Arbeitnehmer pflicht- oder freiwillig krankenversichert ist.

### Ausnahmen

Bei Entsendebeschäftigungen

- in einem ausländischen Mitgliedstaat, in Bosnien-Herzegowina, in Israel, in der Bundesrepublik Jugoslawien sowie in Mazedonien wird die Bescheinigung von der BfA ausgestellt, wenn der Arbeitnehmer weder Pflichtmitglied noch freiwilliges Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist;
- in Marokko, Polen, in der Schweiz, in der Türkei oder in Tunesien wird die Bescheinigung vom zuständigen Träger der deutschen Unfallversicherung erteilt, wenn der Arbeitnehmer nur in der Unfallversicherung versichert ist;
- in Bulgarien, in Chile, in Japan, in Kanada / Quebec, in Kroatien, in Slowenien, in Ungarn sowie in den USA wird die Bescheinigung von der BfA ausgestellt, wenn der Arbeitnehmer von der Versicherungspflicht in der Angestelltenversicherung befreit ist.

## Besonderheiten bei Entsendung in einen Mitgliedstaat

Bei Entsendebeschräftigungen in einem ausländischen Mitgliedstaat **bis zur Dauer von 3 Monaten** können solche - von der zuständigen deutschen Stelle vorbereiteten - Bescheinigungen (Formblätter E 101) von den **Arbeitgebern** ausgestellt werden. Einzelheiten hierüber teilt die BfA, wenn der Arbeitnehmer nicht Pflichtmitglied oder freiwilliges Mitglied einer gesetzlichen deutschen Krankenkasse ist, auf Anfrage mit.

## 6.2 Entsendung mit Verlängerung

Wird die Entsendungsdauer verlängert, so entscheidet bei Beschäftigung in einem Mitgliedstaat regelmäßig die zuständige ausländische Stelle über die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften. An welche Stelle Verlängerungsanträge, die stets vor Ablauf der eigentlichen Entsendungsdauer gestellt werden sollten, zu richten sind, erfragen Sie bitte beim ausländischen Sozialversicherungsträger, bei dem Sie die Entsendebescheinigung vorgelegt haben. Die Verlängerung von Entsendungen in Abkommensstaaten (Chile, Japan, Marokko, Polen, Tunesien) kann bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland (Anschrift siehe Ziff. 5.1) beantragt werden. Auch hier sollte der Verlängerungsantrag stets vor Ablauf der eigentlichen Entsendung gestellt werden.

## 6.3 Berufstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten

Sind in diesen Fällen die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden, so hat der Arbeitnehmer seine Berufstätigkeiten in allen Mitgliedstaaten der zuständigen deutschen Einzugsstelle zu melden. Diese erteilt auf Antrag eine Bescheinigung (Formblatt E 101), dass auf sämtliche dieser Berufstätigkeiten die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden sind.

# Besondere Hinweise

## 1 Spätere Rentenleistung

Für Versicherte, die im Laufe ihres Versicherungslebens nicht allein Versicherungszeiten in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung, sondern auch Versicherungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung

- eines **anderen Mitgliedstaates** (Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien und Nordirland, Republik Irland, Island, Italien, Liechtenstein, Luxemburg und die Niederlande, Norwegen, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien)

oder

■ **eines Staates, mit dem die Bundesrepublik Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen** abgeschlossen hat (Bosnien-Herzegowina, Bulgarien, Chile, Israel, Japan, Bundesrepublik Jugoslawien, Kanada / Quebec, Kroatien, Marokko, Mazedonien, Polen, Schweiz, Slowenien, Türkei, Tunesien, Ungarn, USA),

zurückgelegt haben, ist bei Eintritt des Versicherungsfalls (teilweise bzw. volle Erwerbsminderung, Alter, Tod) das jeweils in Bezug auf diese Staaten geltende über- oder zwischenstaatliche Sozialversicherungsrecht zu beachten.

Welche Auswirkungen sich durch dieses Recht im Einzelnen für die spätere deutsche Rente ergeben können, kann wegen der Vielgestaltigkeit des deutschen und des jeweils maßgebenden über- oder zwischenstaatlichen Rechts an dieser Stelle nicht dargelegt werden. Es wird empfohlen, die in Abschnitt „Wichtige Informationsschriften der BfA“ aufgeführten, für Sie einschlägigen BfA-Informationen anzufordern.

**Besteht während der Beschäftigung im Ausland nicht Versicherungspflicht nach deutschen Rechtsvorschriften, wird dringend empfohlen, mit Hilfe unserer Informationsschriften zu prüfen, ob und gegebenenfalls in welcher Weise die Anwartschaft auf eine Rente wegen Erwerbsminderung erhalten bleibt bzw. erhalten werden kann. Auf Anfrage berät Sie die BfA gern.**

## 2 Freiwillige Versicherung

In welchen Fällen die Möglichkeit besteht, sich während des Aufenthalts im Ausland in der deutschen Rentenversicherung freiwillig zu versichern, sofern keine Versicherungspflicht in der deutschen Rentenversicherung besteht, ist aus der BfA-Information Nr. 20 zu ersehen.

## 3 Kindererziehungszeiten / Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung

Mütter und Väter, die im Inland ein Kind erziehen und sich dort gewöhnlich aufhalten, sind während der ersten 36 Kalendermonate nach dem Monat der Geburt des Kindes beitragsfrei in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung versichert, sofern nicht Ausnahmen von der Versicherungspflicht bestehen. Versichert wird nur ein Elternteil für den gleichen Zeitraum der Erziehung des Kindes. Soll der Vater versichert sein, haben Mutter und Vater dies übereinstimmend gegenüber dem Rentenversicherungsträger zu erklären. Entsprechendes gilt, wenn die Mutter wieder wegen Kindererziehung versichert sein will. Näheres hierzu enthält die diesbezügliche Informationsschrift der BfA.

Erziehungszeiten können auch bei Kindererziehung im Ausland erworben werden, wenn die Eltern sich gemeinsam mit dem Kind in einem ausländischen Staat gewöhn-

lich aufhalten und ein Elternteil dort unmittelbar vor der Geburt des Kindes oder während der ersten 36 Kalendermonate danach wegen einer im Ausland ausgeübten Beschäftigung Pflichtbeitragszeiten nach den deutschen Rechtsvorschriften hat oder für eine befristete Zeit im Ausland beschäftigt ist und im Inland ein sogenanntes Rumpfarbeitsverhältnis (weiter-) besteht.

Versicherungszeiten aufgrund einer Beschäftigung nach den Rechtsvorschriften des ausländischen Staates - auch nach denen eines anderen Mitgliedstaates oder Vertragsstaates - erfüllen diese Voraussetzung nicht.

Die Ehegatten von Personen, die wegen einer Beschäftigung im Ausland unmittelbar vor der Geburt eines Kindes oder während der ersten 36 Kalendermonate danach nur deshalb keine Pflichtbeitragszeiten nach den deutschen Rechtsvorschriften haben, weil sie versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind, können wegen Kindererziehung versichert sein.