

# Entsendungen

## Beschäftigung in der EU und in Abkommensländern

Die Globalisierung der Wirtschaft führt dazu, dass Unternehmen ihre Beschäftigten weltweit einsetzen. Das bringt auch für sozialversicherungsrechtliche Belange große Herausforderungen mit sich. So ist zu bewerten, welches Recht angewandt wird, wenn ein Beschäftigter in der EU und gleichzeitig oder zwischendurch in Staaten, mit denen bilaterale Sozialversicherungsabkommen bestehen, arbeitet. In solchen Fällen gelten Besonderheiten bei der Rechtszuordnung. (Folie 1)

Der Grundsatz ist: Es wird immer zuerst geprüft, wie das anwendbare Recht nach dem Gemeinschaftsrecht der EU festzulegen ist. Danach erst wird das Abkommensrecht angewandt.

Vorstellbar sind unter anderem diese Sachverhalte:

- Gewöhnliche Beschäftigung in mehreren EU-Mitgliedstaaten sowie Entsendung in einen Abkommensstaat
- Gewöhnliche Beschäftigung in mehreren EU-Mitgliedstaaten sowie gewöhnliche Beschäftigung in einem Abkommensstaat
- Vorübergehender Einsatz in einem Abkommensstaat sowie Entsendung in einen anderen EU-Mitgliedstaat

## Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten sowie Entsendung in einen Abkommensstaat

Arbeitet jemand für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber im Außendienst gewöhnlich in Deutschland, Frankreich und Luxemburg, gilt deutsches Sozialversicherungsrecht für die in der EU ausgeübte Beschäftigung. Nimmt der Beschäftigte zwischendurch an einer Besprechung in den USA teil, ändert das an seiner Beschäftigung in der EU nichts. Die ausgestellte A1-Bescheinigung bleibt gültig.

Die Besprechung in den USA gilt dabei als Entsendung. Hier gilt das deutsch-amerikanische Sozialversicherungsabkommen, das sich nur auf die Rentenversicherung bezieht. Für die übrigen Versicherungszweige sind die Regelungen der Ausstrahlung maßgebend. Insgesamt bleibt für die kurzzeitige Entsendung in die USA weiterhin deutsches Recht geltend. Der Arbeitnehmer erhält eine Bescheinigung D/USA 101.

Erfüllt die Tätigkeit im Abkommensstaat nicht die Kriterien einer Entsendung, weil beispielsweise für eine gewisse Zeit ein Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen im Abkommensstaat USA geschlossen wird, ist der Mitarbeiter für die Dauer des Einsatzes in den USA zur deutschen Sozialversicherung abzumelden. Es gelten dann die US-amerikanischen Bestimmungen.

Allerdings kommt für Sozialversicherungszweige, die von einem Abkommen erfasst sind, möglicherweise eine Ausnahmereinbarung infrage. In diesem Fall erfolgt die Abmeldung in Deutschland nur für die nicht vom Sozialversicherungsabkommen erfassten Versicherungszweige. Ansprechpartner ist der GKV-Spitzenverband, DVKA.

Entsendungen

### Beschäftigung in der EU und in Abkommensländern

Besonderheiten bei der Rechtszuordnung bei **gleichzeitiger** Beschäftigung in der EU und im übrigen Ausland

- Europäisches Gemeinschaftsrecht geht vor, Beurteilung nach Abkommensrecht ist nachrangig
- Bei Fortgeltung des deutschen Rechts in mehreren EU-Mitgliedstaaten Ausweitung auf einen oder mehrere Abkommensstaaten möglich
- Ansonsten Ausnahmereinbarung für eine Beschäftigung im Abkommensstaat denkbar

### Tipp:

Ansprechpartner für Ausnahmereinbarungen ist die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA)

**Beispiel**

Der Fall: Ein Arbeitnehmer wohnt in Deutschland und ist als Handelsvertreter gewöhnlich in Deutschland, Kroatien und Serbien eingesetzt.

**Die Lösung: Für die Tätigkeit in Deutschland und Kroatien gilt deutsches Recht. Das bleibt auch in Anbetracht des Einsatzes in Serbien so, sodass die A1-Bescheinigung gültig bleibt. Für den Teil der Beschäftigung, der in Serbien ausgeübt wird, gilt das Sozialversicherungsabkommen mit Serbien. Liegt eine Entsendung vor, kann demnach eine Bescheinigung SRB/D 101 ausgestellt werden. Fehlen die Grundlagen für eine Entsendung, können deutsche Vorschriften gegebenenfalls weiter auf Basis einer Ausnahmegenehmigung gelten.**

Im Beispiel übt der Arbeitnehmer eine gewöhnliche Beschäftigung in mehreren EU-Mitgliedstaaten und gleichzeitig in einem Abkommensstaat aus. Die Beschäftigung in der EU und im außereuropäischen Staat sind grundsätzlich getrennt voneinander zu bewerten.

Für den Teil der Beschäftigung, der gewöhnlich in Mitgliedstaaten ausgeübt wird, richtet sich das anwendbare Recht nach dem Recht der EU-Verordnungen.

In Bezug auf den Teil der Beschäftigung, der außerhalb der Mitgliedstaaten ausgeübt wird, erfolgt die Beurteilung nach Abkommensrecht, in diesem Fall dem deutsch-serbischen Abkommen.

**Vorübergehender Einsatz in einem Abkommensstaat sowie Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat**

Der umgekehrte Fall kann genauso eintreten. Es ist jemand gewöhnlich in Deutschland beschäftigt und wird während eines vorübergehenden Einsatzes in einem Abkommensstaat wie Serbien kurzzeitig für ein Projekt nach Italien entsandt.

- Erfolgt die Entsendung im Rahmen des in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses und galten unmittelbar vor der Entsendung die deutschen Rechtsvorschriften, handelt es sich um eine Entsendung.
- Ist das nicht der Fall, kann eine Ausnahmereinbarung beantragt werden, um weiter die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden.
- Gelten in diesem Fall nach EU-Recht die deutschen Rechtsvorschriften, ist hinsichtlich des Teils der Beschäftigung, der in einem Abkommensstaat stattfindet, das anwendbare Recht gesondert nach diesem Abkommen zu ermitteln.

Anders sieht es aus, wenn nach EU-Recht nicht deutsches Recht, sondern das Recht eines anderen Mitgliedstaats gilt. Dann kann bilaterales Recht nicht angewandt werden. Es würde sonst gegen den Grundsatz verstoßen, dass für eine Person nur einheitlich das Recht eines Mitgliedstaates angewandt werden kann.

Auch andere Konstellationen sind möglich, beispielsweise eine Ausnahmereinbarung nach einem bilateralen Abkommen und eine Entsendung in die EU oder eine gewöhnliche Beschäftigung in mehreren EU-Mitgliedstaaten.

## Entsendungen

**Beschäftigung in der EU und in Abkommensländern****Beispiel**

Ein Arbeitnehmer wohnt in Deutschland und ist als Handelsvertreter gewöhnlich in Deutschland, Kroatien und Serbien eingesetzt

**Lösung**

- Anwendung des deutschen Rechts für die Tätigkeit in Deutschland und Kroatien
- Grundsätzlich keine Änderung während des Einsatzes in Serbien, Weitergeltung der A1-Bescheinigung
- Anwendung des Sozialversicherungsabkommens mit Serbien für den Teil der Beschäftigung in Serbien

<b>Entsendung</b>	JA:	Ausstellung einer Bescheinigung SRB/D 101
	NEIN:	Ausnahmereinbarung möglich

**Tipp:**

Bei komplizierten Fällen die AOK ansprechen:  
[aok.de/fk/kontakt/ansprechpartnerfinden](https://aok.de/fk/kontakt/ansprechpartnerfinden)



## Entsendungen

**Beschäftigung in Großbritannien nach dem Brexit**

- Bisheriges Recht anwendbar für Entsendungen, die vor dem 1. Januar 2021 begonnen haben
- Für Entsendungen ab 1. Januar 2021: Partnerschaftsvertrag zwischen EU und Großbritannien
  - Entsendungen für die Dauer bis zu 24 Monaten
  - Nennenswerte Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers im Entsendestaat
  - Keine Ablösung einer entsandten Person

3



AOK

**Entsendungen nach Großbritannien nach dem Brexit**

Das Vereinigte Königreich – Großbritannien (England, Wales, Schottland) und Nordirland – ist als Ergebnis eines Referendums seit dem 1. Januar 2020 nicht mehr Mitglied der EU. (Folie 3)

In dem zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich vereinbarten Austrittsabkommen war eine Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 vorgesehen, in der die Verordnungen (EG) 883/04 und 987/09 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit weiter Anwendung fanden. Dieser Zeitraum sollte genutzt werden, um die künftigen Beziehungen zwischen dem Vereinigten Königreich und der EU zu gestalten.

**Entsendungen mit Beginn bis 31. Dezember 2020 (Altfälle)**

Besondere Regelungen gelten für Entsendungen, die vor dem Ende des Übergangszeitraums begonnen haben, wenn die Verhältnisse unverändert andauern. Dann gelten die bisherigen Bestimmungen auch über den 31. Dezember 2020 hinaus.

Wer also am 31. Dezember 2020 im Vereinigten Königreich erwerbstätig war und den deutschen Rechtsvorschriften unterlag, für den gelten auch über den 31. Dezember 2020 hinaus die deutschen Rechtsvorschriften, solange er sich ununterbrochen in dieser Situation befindet.

**Entsendungen mit Beginn ab 1. Januar 2021 (Neufälle)**

Am 24. Dezember 2020 haben sich das Vereinigte Königreich und die EU auf ein Handels- und Kooperationsabkommen (Partnerschaftsvertrag) geeinigt, das die künftigen Beziehungen regelt.

Darin wurde vereinbart, dass EU-Mitgliedstaaten hinsichtlich der Sozialversicherungssysteme beantragen können, das Entsendungssystem in seiner jetzigen Form für einen Zeitraum von bis zu 15 Jahren fortzuführen. Deutschland hat davon Gebrauch gemacht, sodass die bisherigen Entsenderegelungen nach EU-Recht weiterhin angewandt werden.

Im Rahmen des Abkommens gelten für Entsandte ab 1. Januar 2021 die bisherigen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit weiter, wenn

- der Einsatz voraussichtlich 24 Monate nicht überschreitet,
- sie von einem Arbeitgeber entsandt werden, der eine nennenswerte Geschäftstätigkeit im Entsendestaat (hier: Deutschland) ausübt, und
- keine zuvor entsandte Person abgelöst wird.

Der Begriff der Entsendung im Rahmen des Handels- und Kooperationsabkommens ist so auszulegen wie im Rahmen der EG-Verordnungen 883/04 und 987/09.

Es können nach wie vor A1-Bescheinigungen auf Grundlage der üblichen Voraussetzungen beantragt werden. Dabei ist auch das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1 weiterhin anwendbar.

# Impressum

**Herausgeber:**

AOK-Bundesverband,  
Rosenthaler Straße 31,  
10178 Berlin  
[aok.de/fk/jahreswechsel](https://aok.de/fk/jahreswechsel)

**Verlag und Redaktion:**

CW Haarfeld GmbH,  
Robert-Bosch-Straße 6,  
50354 Hürth

**Internet:** [cwh.de](https://cwh.de)

**Tel.:** 0800 888-5440,

**Fax:** 0800 888-5445,

**E-Mail:** [service@cwh.de](mailto:service@cwh.de)

**Fachredaktion:**

Heike Bohn, Silke Siems

Alle Angaben ohne Gewähr.

**Stand:** 8. November 2021