

# RUNDSCHREIBEN

RS 2021/133 vom 18.02.2021



Deutsche  
Verbindungsstelle  
Krankenversicherung –  
Ausland

## Anwendbares Recht – Sachverhalte mit Berührungspunkten zu anderen Mitgliedstaaten und gleichzeitig zu Abkommensstaaten

Themen: Europa/Internationales

Staaten: EU-/EWR-Staaten, die Schweiz und Abkommensstaaten

**Kurzbeschreibung: Hat eine Erwerbstätigkeit einen Bezug sowohl zum europäischen Gemeinschaftsrecht, als auch zu einem oder mehreren bilateralen Sozialversicherungsabkommen, ist zunächst zu ermitteln, welcher Mitgliedstaat für den Teil der Erwerbstätigkeit zuständig ist, der ausschließlich Berührungspunkte zum Gemeinschaftsrecht aufweist. Soweit danach deutsches Recht anwendbar ist, ist anschließend zu prüfen, ob dies auch auf den Teil der Erwerbstätigkeit zutrifft, der Berührungspunkte zu einem oder mehreren Abkommensstaaten aufweist.**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die immer weiter fortschreitende Globalisierung der Wirtschaft macht es unter anderem erforderlich, Beschäftigte sehr flexibel – zum Teil weltweit – einzusetzen. Dies stellt für die Unternehmen und deren Beschäftigte auch in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht vielfach eine große Herausforderung dar. Soweit die Beschäftigung Berührungspunkte zu einem oder mehreren Mitgliedstaaten sowie einem oder mehreren Abkommensstaaten aufweist, stellt sich die Frage, wie das anwendbare Recht zu ermitteln ist. Aus unserer Sicht ist in einem solchen Fall zunächst zu prüfen, welche Rechtsvorschriften hinsichtlich des Teils der Beschäftigung anwendbar sind, der Berührungspunkte zum europäischen Gemeinschaftsrecht hat. Gelten danach die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, ist hinsichtlich des Teils der Beschäftigung, der Berührungspunkte zu einem oder mehreren Abkommensstaaten aufweist, das insoweit geltende Recht zu ermitteln. Dies möchten wir anhand folgender Sachverhalte verdeutlichen:



1. Gewöhnliche Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten sowie Entsendung in einen Abkommensstaat,
2. Gewöhnliche Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten sowie gewöhnliche Beschäftigung in einem Abkommensstaat,
3. Vorübergehender Einsatz in einem Abkommensstaat sowie Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat sowie
4. Ausnahmereinbarung aufgrund eines bilateralen Abkommens und Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat oder gewöhnliche Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten.

#### **1. Gewöhnliche Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten sowie Entsendung in einen Abkommensstaat**

Arbeitet eine in Deutschland wohnende Person für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten, gilt für sie nach Artikel 13 Absatz 1 VO (EG) 883/04 das deutsche Sozialversicherungsrecht. Setzt der Arbeitgeber diese Person kurzfristig zusätzlich in einem Abkommensstaat ein, so ist die Frage, welche Rechtsvorschriften in diesem Zeitraum gelten, grundsätzlich unabhängig von der Festlegung nach Artikel 13 Absatz 1 VO (EG) 883/04 zu beurteilen und hat keinen Einfluss auf diese.

##### **Beispiel 1**

Frau Zeiger ist Außendienstmitarbeiterin eines in Deutschland ansässigen Arbeitgebers und arbeitet gewöhnlich in Deutschland, den Niederlanden und Belgien. Insoweit gelten für sie nach Artikel 13 Absatz 1 VO (EG) 883/04 die deutschen Rechtsvorschriften. Für ihren Arbeitgeber nimmt sie vom 10. bis 17.08. an einer Konferenz in den USA teil.

##### **Ergebnis:**

Die Festlegung der deutschen Rechtsvorschriften hinsichtlich der gewöhnlichen Beschäftigung in Deutschland, den Niederlanden und Belgien bleibt unverändert gültig, weil sich an dem zugrundeliegenden Sachverhalt durch die Entsendung in die USA insoweit nichts geändert hat. Die bereits ausgestellte A1-Bescheinigung bleibt weiterhin gültig.

Die Teilnahme an der Konferenz in den USA erfolgt im Rahmen einer Entsendung im Sinne des deutsch-amerikanischen Abkommens über Soziale Sicherheit (Artikel 6 Absatz 2 SVA-USA) bzw. hinsichtlich der nicht vom SVA-USA erfassten Versicherungszweige im Rahmen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (§ 4 SGB IV).

Für Frau Zeiger gelten auch für den Zeitraum vom 10. bis 17.08. die deutschen Rechtsvorschriften. Für die Dauer der Entsendung in die USA ist eine Bescheinigung D/USA 101 auszustellen.

Handelt es sich bei dem Einsatz im anderen Abkommensstaat nicht um eine Entsendung, hat dies ebenfalls keine Auswirkungen auf die Festlegung des anwendbaren Rechts nach Art. 13 Absatz 1 VO (EG) 883/04.

#### **Beispiel 2**

Herr Mertens ist Außendienstmitarbeiter eines in Deutschland ansässigen Unternehmens und gewöhnlich in Deutschland, Italien und Österreich tätig. Insoweit gelten für ihn nach Artikel 13 Absatz 1 VO (EG) 883/04 die deutschen Rechtsvorschriften. Für die Zeit vom 01.10. bis 15.11. wird er zu der Muttergesellschaft seines Arbeitgebers nach Kanada abgeordnet. Für diesen Zeitraum schließt er einen zusätzlichen Arbeitsvertrag mit dem kanadischen Unternehmen.

#### **Ergebnis:**

Die Festlegung der deutschen Rechtsvorschriften hinsichtlich der gewöhnlichen Erwerbstätigkeit von Herrn Mertens in Deutschland, Italien und Österreich bleibt unverändert gültig, weil sich insoweit an dem zugrundeliegenden Sachverhalt durch seinen nur vorübergehenden Einsatz in Kanada nichts geändert hat. Die ausgestellte A1-Bescheinigung bleibt weiterhin gültig.

Der Abschluss des Arbeitsvertrags mit der kanadischen Muttergesellschaft steht einer Entsendung nach § 4 Absatz 1 SGB IV und Artikel 7 SVA-Kanada entgegen. Insoweit sind die deutschen Rechtsvorschriften nicht anzuwenden und der Arbeitnehmer ist für die Dauer der Abordnung nach Kanada zu allen Zweigen der deutschen Sozialversicherung abzumelden. Es gelten für die Dauer der tatsächlichen Beschäftigung in Kanada grundsätzlich die kanadischen Rechtsvorschriften.

Soweit auch für diese Zeit für die vom sachlichen Geltungsbereich des Abkommens erfassten Versicherungszweige die deutschen Rechtsvorschriften gelten sollen, ist hierfür eine Ausnahmereinbarung nach Artikel 10 SVA-Kanada erforderlich. Wird eine Ausnahmereinbarung geschlossen, sind die Rechtsvorschriften zur deutschen gesetzlichen Rentenversicherung und zur Arbeitsförderung anwendbar. Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall lediglich hinsichtlich der nicht vom SVA-Kanada erfassten Versicherungszweige für die Dauer der Beschäftigung in Kanada in der deutschen Sozialversicherung abzumelden.

**Hinweis:**

Die A1-Bescheinigung ist auch dann nicht zu widerrufen, wenn der Arbeitsvertrag mit dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber für die Dauer des vorübergehenden Einsatzes in einem Abkommensstaat ruhend gestellt wird.

**2. Gewöhnliche Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten sowie gewöhnliche Beschäftigung in einem Abkommensstaat**

Ist eine in Deutschland wohnende Person für ihren in Deutschland ansässigen Arbeitgeber regelmäßig wiederkehrend in mehreren Mitgliedstaaten sowie in einem Staat, mit dem Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat, beschäftigt, sind die gewöhnliche Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten und die gewöhnliche Beschäftigung in dem anderen Staat grundsätzlich unabhängig voneinander zu betrachten. Hinsichtlich des Teils der Beschäftigung, der innerhalb der Mitgliedstaaten ausgeübt wird, richtet sich das anwendbare Recht nach Artikel 13 Absatz 1 VO (EG) 883/04; hinsichtlich des Teils der Beschäftigung, der gewöhnlich in einem Abkommensstaat ausgeübt wird, erfolgt die Beurteilung auf der Grundlage des Abkommens.

**Beispiel 3**

Herr Anders wohnt in Deutschland und wird von seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber als Handelsvertreter gewöhnlich in Deutschland, Kroatien, Slowenien sowie Nordmazedonien eingesetzt.

**Ergebnis:**

Bezogen auf die Tätigkeit in Deutschland, Kroatien und Slowenien gilt nach Artikel 13 Absatz 1 VO (EG) 883/04 das deutsche Recht. Hieran ändert sich durch den zusätzlichen Einsatz in Nordmazedonien nichts. Die im Rahmen der VO (EG) 883/04 ausgestellte A1-Bescheinigung bleibt weiterhin gültig. Hinsichtlich der Tätigkeit in Nordmazedonien richtet sich das anwendbare Recht nach dem SVA-Nordmazedonien. Soweit beispielsweise eine Entsendung gemäß Artikel 7 SVA-Nordmazedonien vorliegt, ist für Herrn Anders eine Bescheinigung RM/D 101 auszustellen.

Handelt es sich nicht um eine Entsendung im Sinne des Abkommens, gilt während der Einsätze in Nordmazedonien grundsätzlich das Recht Nordmazedoniens (Artikel 6 SVA-Nordmazedonien). Sollen auch für diese Einsätze die deutschen Rechtsvorschriften gelten, ist dies ggf. auf der Grundlage einer Ausnahmevereinbarung nach Artikel 11 SVA-Nordmazedonien möglich.

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

Soll eine Person, die gewöhnlich in Deutschland beschäftigt ist, während eines vorübergehenden Einsatzes in einem Abkommensstaat kurzzeitig in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden, ist festzustellen, welches Recht für die Entsendung in den anderen Mitgliedstaat anzuwenden ist. Erfolgt die Entsendung im Rahmen des in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses und gelten für die betreffende Person unmittelbar vor der Entsendung die deutschen Rechtsvorschriften, handelt es sich insoweit um eine Entsendung nach Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) 883/04, sofern auch die anderen, dort genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Ist dies nicht der Fall, kann die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften auf der Grundlage einer Ausnahmevereinbarung nach Artikel 16 Absatz 1 VO (EG) 883/04 in Betracht kommen.

Gelten nach dem Gemeinschaftsrecht die deutschen Rechtsvorschriften, ist hinsichtlich des Teils der Beschäftigung, der Berührungspunkte zu einem Abkommensstaat hat, das nach diesem Abkommen anwendbare Recht zu ermitteln.

Gelten nach dem Gemeinschaftsrecht die Rechtsvorschriften eines anderen Mitgliedsstaats, bleibt kein Raum für die Anwendung eines bilateralen Abkommens, das Deutschland mit einem anderen Staat geschlossen hat, da dies mit dem Grundsatz des für eine Person einheitlich anwendbaren Rechts eines Mitgliedstaats (Artikel 11 Absatz 1 VO (EG) 883/04) nicht vereinbar ist.

#### **Beispiel 4**

Frau Hagedorn wird von ihrem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber für 5 Jahre bei dessen Tochtergesellschaft in Indien eingesetzt. Das Entgelt von Frau Hagedorn, die ausschließlich einen Arbeitsvertrag mit dem in Deutschland ansässigen Unternehmen geschlossen hat, rechnet dieses mit der indischen Tochtergesellschaft ab, die das Entgelt wiederum als Betriebsausgabe steuerlich geltend macht. Für die Dauer der Beschäftigung in Indien wird eine Ausnahmerevereinbarung nach Artikel 9 SVA-Indien geschlossen, wonach für Frau Hagedorn die deutschen Rechtsvorschriften im Bereich der Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten. In den übrigen Versicherungszweigen besteht keine Versicherungspflicht in Deutschland, da es sich nicht um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (siehe § 4 Absatz 1 SGB IV) handelt.

Während ihres Einsatzes in Indien benötigt die Muttergesellschaft Frau Hagedorn dringend für einen Monat in einem Projekt in Österreich. Der Kunde in Österreich besteht auf der Vorlage einer A1-Bescheinigung, die der Arbeitgeber bei der Krankenkasse von Frau Hagedorn beantragt.

Ergebnis:

Da für Frau Hagedorn unmittelbar vor der Entsendung nach Österreich die deutschen Rechtsvorschriften gegolten haben und die Beschäftigung in Österreich im Auftrag und für Rechnung ihres in Deutschland ansässigen Arbeitgebers erfolgt, kann eine A1-Bescheinigung ausgestellt werden, sofern auch die anderen in Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) 883/04 genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Zu beachten ist, dass für die Dauer der Entsendung nach Österreich auch in den nicht vom SVA-Indien erfassten Versicherungszweigen (Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung) grundsätzlich Versicherungspflicht besteht. Für die Dauer der Entsendung muss der in Deutschland ansässige Arbeitgeber Frau Hagedorn auch zu den übrigen Sozialversicherungszweigen anmelden.

### **Beispiel 5**

Frau Tenzel wird von ihrem Arbeitgeber für 5 Jahre bei dessen Tochtergesellschaft in den USA eingesetzt. Für diese Zeit wurde der in Deutschland bestehende Arbeitsvertrag ruhend gestellt und ein lokaler Arbeitsvertrag mit der in den USA ansässigen Tochtergesellschaft geschlossen. Für Frau Tenzel gelten auf der Grundlage einer Ausnahmereinbarung nach Artikel 6 Absatz 5 SVA-USA die deutschen Rechtsvorschriften zur gesetzlichen Rentenversicherung. Ansonsten gelten die deutschen Rechtsvorschriften nicht, weil keine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (§ 4 Absatz 1 SGB IV) vorliegt.

Während ihres Einsatzes in den USA wird Frau Tenzel von ihrem in den USA ansässigen Arbeitgeber für 2 Wochen nach Frankreich entsandt. Der in Deutschland ansässige Arbeitgeber fragt bei der Krankenkasse an, ob für Frau Tenzel eine A1-Bescheinigung für Frankreich ausgestellt werden kann.

#### **Ergebnis:**

Für Frau Tenzel haben unmittelbar vor der Entsendung nach Frankreich zwar ebenfalls die deutschen Rechtsvorschriften gegolten, allerdings erfolgt die Entsendung im Rahmen des in den USA bestehenden Beschäftigungsverhältnisses, so dass keine Entsendung nach Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) 883/04 vorliegt und eine A1-Bescheinigung von der Krankenkasse auf dieser Grundlage nicht ausgestellt werden kann.

Davon ausgehend, dass die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften auch für die Dauer der Entsendung nach Frankreich im Interesse von Frau Tenzel liegt, kann der deutsche Arbeitgeber allerdings beim GKV-Spitzenverband, DVKA eine Ausnahmereinbarung nach Artikel 16 Absatz 1 VO (EG) 883/04 beantragen. Ob eine solche Ausnahmereinbarung zustande kommt und auf dieser Grundlage eine A1-Bescheinigung ausgestellt werden kann, ist von den Gesamtumständen des Einzelfalls und der Zustimmung der französischen zuständigen Stelle abhängig. Sollte eine Ausnahmereinbarung nach Artikel 16 Absatz 1 VO (EG) zustande kommen, gilt diese für alle vom sachlichen Geltungsbereich der VO (EG) 883/04 erfassten Bereiche der

sozialen Sicherheit (gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung einschließlich der Regelungen über Familienleistungen – z. B. Kindergeld oder Elterngeld – sowie die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit und die vom Arbeitgeber zu erbringenden Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz). Der Arbeitgeber hat die Melde- und Beitragspflichten zur Sozialversicherung so zu erfüllen, als ob die Beschäftigung insgesamt in Deutschland ausgeübt würde.

Sofern eine Ausnahmereinbarung nicht zustande kommt und hinsichtlich der Beschäftigung in Frankreich französisches Recht gilt, ist die Vereinbarung nach Art. 6 Abs. 5 SVA-USA für den Zeitraum der Entsendung nach Frankreich aufzuheben. Der Arbeitgeber hat seine Arbeitnehmerin in diesem Fall für diesen Zeitraum von der deutschen Sozialversicherung abzumelden.

#### **4. Ausnahmereinbarung aufgrund eines bilateralen Abkommens und Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat oder gewöhnliche Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten**

Auch bei Personen, die vorübergehend in Deutschland arbeiten und die aufgrund einer nach einem bilateralen Sozialversicherungsabkommen geschlossenen Ausnahmereinbarung von einzelnen Zweigen der deutschen Sozialversicherung freigestellt sind, ist bei einem Einsatz in einem anderen Mitgliedstaat zunächst zu prüfen, welche Rechtsvorschriften hinsichtlich des Teils der Beschäftigung in Deutschland und dem anderen Mitgliedstaat gelten. Sofern eine Entsendung nach Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) 883/04 vorliegt oder die deutschen Rechtsvorschriften gelten, weil die betreffende Person gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten beschäftigt ist (Artikel 13 Absatz 1 VO (EG) 883/04), bleibt es hinsichtlich des Teils der Beschäftigung, der Berührungspunkte zu Deutschland und einem Abkommensstaat hat, bei der Anwendung der nach dem Abkommen geltenden Rechtsvorschriften, da das Abkommen durch das jeweilige Zustimmungsgesetz Bestandteil des nationalen Rechts geworden ist.

#### **Beispiel 6**

Herr Park wird von seinem in Korea ansässigen Arbeitgeber für 3 Jahre bei dessen in Deutschland ansässigen Tochtergesellschaft eingesetzt. Herr Park hat für diese Zeit einen zusätzlichen Arbeitsvertrag mit dem in Deutschland



ansässigen Unternehmen geschlossen; gegen dieses richtet sich auch sein Entgeltanspruch. Für Herrn Park gelten auf der Grundlage einer Ausnahmevereinbarung nach Artikel 10 SVA-Korea in der Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Herr Park ist in Deutschland allerdings gesetzlich kranken-, pflege- und unfallversichert, da es sich bei seinem Einsatz in Deutschland nicht um eine Entsendung im Sinne der Einstrahlung (siehe § 5 SGB IV) handelt.

Für das in Deutschland ansässige Unternehmen besucht Herr Park Kunden in Belgien. Hierfür wird eine A1-Bescheinigung beantragt.

**Ergebnis:**

Es liegt ein Sachverhalt vor, der Berührungspunkte zu mehreren Mitgliedstaaten (Deutschland und Belgien) hat. Der Einsatz in Belgien erfolgt auf Weisung und für Rechnung des in Deutschland ansässigen Arbeitgebers. Für Herrn Park galten unmittelbar vor der Entsendung nach Belgien in der Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung die deutschen Rechtsvorschriften. Soweit auch die übrigen Voraussetzungen einer Entsendung nach Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) 883/04 erfüllt sind, ist eine A1-Bescheinigung für Herrn Park von seiner Krankenkasse auszustellen.

Für den Fall, dass Herr Park den Kunden in Belgien regelmäßig wiederkehrend besucht, gelten für ihn nach Artikel 13 Absatz 1 VO (EG) 883/04 die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. In diesem Fall legt der GKV-Spitzenverband, DVKA die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften fest und stellt eine A1-Bescheinigung aus.

Die Ausnahmevereinbarung nach Art. 10 SVA-Korea führt dazu, dass auch hinsichtlich des auf die Beschäftigung in Belgien entfallenden Teils des Entgelts keine Pflichtbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung in Deutschland zu entrichten sind.

Mit freundlichen Grüßen

GKV-Spitzenverband