

Mehrfachbeschäftigung - grenzüberschreitend

Normen

Art. 13 der EG-Verordnung Nr. 883/2004 ⁽¹⁾,
für die von der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 erfassten Personen: Art. 14 Abs. 2b der EWG-Verordnung
Nr. 1408/71

Kurzinfo

Durch die wachsende Globalisierung weltweit und die immer stärker werdenden Flexibilisierungen im europäischen Binnenmarkt steigt auch die Zahl grenzüberschreitender Beschäftigungen stetig an. Oft handelt es sich dabei um Mehrfachbeschäftigte, die entweder für verschiedene oder denselben Arbeitgeber in mehreren Staaten arbeiten (z.B. Monteure, Handelsvertreter, Beschäftigte im internationalen Verkehrswesen (z.B. Schaffner, Zugführer, Piloten, Flugbegleiter, IT-Spezialisten usw.)).

Üben Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungen in verschiedenen Staaten aus, stellt sich die Frage, ob sie in einem oder mehreren Staaten sozialversichert sind. Ist für alle Beschäftigungsverhältnisse nur ein Staat zuständig, ist zu klären, wie sich die versicherungs-, beitrags- und leistungsrechtlichen Aspekte gestalten. Überwiegend handelt es sich dabei um Arbeitnehmer, die sowohl in Deutschland als auch in anderen europäischen Staaten arbeiten. Daher liegt hierauf auch der Fokus der Betrachtung. Sonderregelungen gelten für Beamte, die in einem anderen Staat eine abhängige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit ausüben sowie für Flug- oder Kabinenbesatzungsmitglieder, die Leistungen im Zusammenhang mit Fluggästen oder Luftfracht erbringen.

Durch verstärkte Grenzkontrollen und die von einigen Staaten bei Missachtung der Mitführungspflicht der A1-Bescheinigung verhängten drastischen Geldstrafen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, kommt diesen Regelungen aktuell eine besondere Bedeutung zu. Siehe hierzu auch Rundschreiben Nr. 2019/395 des GKV-Spitzenverbandes, Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland vom 30.07.2019 und die Stellungnahme des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aus Juni 2019 .

Information

Inhaltsübersicht

1. Regelungen im EG-Recht
 - 1.1 Arbeitnehmer, die in mehreren Staaten, aber auch im Wohnstaat arbeiten
 - 1.1.1 Gewöhnliche Erwerbstätigkeiten in Anwendung der EG-Verordnung Nr. 883/2004
 - 1.1.2 Alt- und Übergangsfälle - Gewöhnliche Erwerbstätigkeiten in Anwendung der EWG-Verordnung Nr. 1408/71
 - 1.1.3 Übergangsregelung für Sachverhalte nach Pkt. 1.1.2
 - 1.2 Arbeitnehmer, die in mehreren Staaten, aber nicht im Wohnstaat arbeiten
 - 1.2.1 Gewöhnliche Erwerbstätigkeiten in Anwendung der EG-Verordnung Nr. 883/2004
 - 1.2.2 Alt- und Übergangsfälle - Bezeichneter Träger für die Ausstellung der Bescheinigung A1 bei Auslauf einer nach der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 ausgestellten Bescheinigung
 - 1.3 Beamte, die in einem anderen EU-/EWR-Staat oder der Schweiz auch eine abhängige Beschäftigung ausüben
 - 1.4 Beschäftigte im internationalen Verkehrswesen
 - 1.5 Minijobs
 - 1.6 Vereinbarung über die Beitragszahlung

2. Abkommensrecht

1. Regelungen im EG-Recht

1.1 Arbeitnehmer, die in mehreren Staaten, aber auch im Wohnstaat arbeiten

1.1.1 Gewöhnliche Erwerbstätigkeiten in Anwendung der EG-Verordnung Nr. 883/2004

Werden Beschäftigungen gleichzeitig oder abwechselnd in mehreren EU-/EWR-Staaten und/oder der Schweiz ausgeübt, beurteilt sich das anwendbare Recht grundsätzlich nach Art. 13 Buchst. a der EG-Verordnung Nr. 883/2004 . ⁽³⁾

• Gleichzeitig ausgeübte Tätigkeiten

Gleichzeitig ausgeübte Tätigkeiten sind solche, bei denen zusätzliche Tätigkeiten in verschiedenen Mitgliedstaaten gleichzeitig ausgeübt werden, und zwar im Rahmen eines oder mehrerer Arbeitsverträge. Die zweite oder zusätzliche Tätigkeit könnte während bezahlter Urlaubszeiten oder an Wochenenden ausgeübt werden oder bei Teilzeitarbeitsverhältnissen könnten zwei verschiedene Tätigkeiten für zwei verschiedene Arbeitgeber am selben Tag ausgeübt werden. So würde beispielsweise ein Verkäufer im Einzelhandel in einem Mitgliedstaat auch dann unter diese Bestimmung fallen, wenn er an Wochenenden in einem anderen Mitgliedstaat als angestellter Taxifahrer arbeitet. Ein weiteres Beispiel für Personen, die "gleichzeitig" in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten arbeiten, sind Fernfahrer, die Waren transportieren und dabei durch verschiedene Mitgliedstaaten fahren. Im Allgemeinen lässt sich sagen, dass die Gleichzeitigkeit einen normalen Aspekt der Tätigkeit bildet und kein Abstand zwischen den Tätigkeiten in den verschiedenen Mitgliedstaaten liegt.

• Abwechselnd ausgeübte Tätigkeiten

Abwechselnd ausgeübte Tätigkeiten sind solche, die nicht gleichzeitig im Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedstaaten ausgeübt werden, sondern bei denen nacheinander Arbeitsaufträge in verschiedenen Mitgliedstaaten erledigt werden. Will man feststellen, ob die Tätigkeiten nacheinander ausgeübt werden, so darf man nicht nur auf die geplante Dauer der Arbeitseinsätze abstellen, sondern auch auf den Charakter der betreffenden Arbeit. Es kommt nicht darauf an, wie oft abgewechselt wird, jedoch ist eine gewisse Regelmäßigkeit erforderlich. So wäre beispielsweise bei einem Handelsvertreter, der Jahr für Jahr in einen Mitgliedstaat reist, um dort neun Monate lang Kundenbesuche zu machen, und der für drei Monate im Jahr in seinen Wohnmitgliedstaat zurückkehrt, um dort zu arbeiten, von abwechselnden Tätigkeiten auszugehen.

Nach der EG-Verordnung Nr. 883/2004 gelten für gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten Beschäftigte die Rechtsvorschriften des Wohnstaates, wenn sie dort einen wesentlichen Teil ihrer Beschäftigung ausüben oder wenn sie bei mehreren Unternehmen oder Arbeitgebern beschäftigt sind, die ihren Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten, jedoch nicht im Wohnstaat haben. ⁽⁴⁾

Werden die Beschäftigungen dagegen gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten und zum Teil auch im Wohnstaat ausgeübt und hat mindestens einer der Arbeitgeber seinen Sitz im Wohnstaat des Arbeitnehmers, gelten nur dann insgesamt die Rechtsvorschriften des Wohnstaates, wenn der Arbeitnehmer dort auch einen wesentlichen Teil seiner Erwerbstätigkeit ausübt.

Sonderregelungen gelten für Beamte, die in einem anderen Staat eine abhängige Beschäftigung ausüben, sowie für Flug- oder Kabinenbesatzungsmitglieder, die Leistungen im Zusammenhang mit Fluggästen oder Luftfracht erbringen (vgl. Abschnitt 1.3 und 1.4.1).

Für gewöhnliche Erwerbstätigkeiten in mehreren Staaten unter Beteiligung des Vereinigten Königreichs (inkl. Nordirland) gelten in den Fällen, in denen die Beschäftigungen bereits vor dem 01.01.2021 ausgeübt wurden die Regelungen aus dem zwischen der EU und der Europäischen Atomgemeinschaft einerseits und dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland andererseits abgeschlossenen Austrittsabkommen. Nähere Informationen hierzu finden Sie im Fachbeitrag " Brexit ". Für gewöhnliche Erwerbstätigkeiten in mehreren Staaten unter Beteiligung des Vereinigten Königreichs (inkl. Nordirland), in denen die Beschäftigungen erst nach dem 01.01.2021 erstmals ausgeübt wurden, gelten die Regelungen aus dem zwischen der EU und der Europäischen Atomgemeinschaft einerseits und dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland andererseits abgeschlossenen Handels- und Kooperationsabkommen. Nähere Informationen hierzu finden Sie im Fachbeitrag " Vereinigtes Königreich " .

Nach Art. 14 Abs. 8 der EG-Verordnung Nr. 987/2009 werden für die Feststellung, ob ein wesentlicher Teil der Arbeit in einem Mitgliedstaat ausgeübt wird, im Fall der Beschäftigung folgende Ordnungskriterien herangezogen:

- die Arbeitszeit und/oder
- das Arbeitsentgelt.

Wird im Rahmen einer Gesamtbewertung bei den genannten Kriterien ein Anteil von weniger als 25 % erreicht, so ist dies ein Anzeichen dafür, dass ein wesentlicher Teil der Arbeit nicht in dem entsprechenden Mitgliedstaat ausgeübt wird. Dabei wird die für die folgenden zwölf Kalendermonate angenommene Situation berücksichtigt (Art. 14 Abs. 10 der EG-Verordnung Nr. 987/2009).

Der Wohnort bestimmt sich nach Art. 11 der EG-Verordnung Nr. 987/2009 . Weitere Details zur Bestimmung des Wohnortes ergeben sich auch aus Teil III des " Praktischen Leitfadens zum anwendbaren Recht in der Europäischen Union (EU), im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und in der Schweiz " vom Dezember 2013. Hieraus ergibt sich auch, wie vorzugehen ist, wenn zwischen den Trägern in den Beschäftigungsstaaten Uneinigkeit über den Wohnort besteht.

Beispiel 1:

Sachverhalt:

Luise Lustig arbeitet für ein österreichisches Unternehmen in Deutschland und für ein polnisches Unternehmen in Tschechien. Frau Lustig wohnt in Deutschland.

Beurteilung:

Für Frau Lustig gelten nach der EG-Verordnung Nr. 883/2004 die deutschen Rechtsvorschriften, da ihre Arbeitgeber ihren Sitz in unterschiedlichen EU-Staaten außerhalb des Wohnstaates haben und sie in Deutschland wohnt.

Beispiel 2:

Sachverhalt:

Sachverhalt wie Beispiel 1, aber einer der Arbeitgeber hat seinen Sitz in Deutschland.

Beurteilung:

Für Frau Lustig gelten nach der EG-Verordnung Nr. 883/2004 nur dann die deutschen Rechtsvorschriften, wenn sie in Deutschland mind. 25 % ihrer Arbeitszeit und/oder ihres Entgelts erzielt.

Beispiel 3:

Sachverhalt:

Paula Pelzig wohnt in Deutschland. Sie arbeitet für ein österreichisches Unternehmen sowohl in Deutschland als auch in Österreich.

Beurteilung:

Für Frau Pelzig gelten nach der EG-Verordnung Nr. 883/2004 nur dann die deutschen Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit, wenn sie in Deutschland einen wesentlichen Teil ihrer Beschäftigung (25 % oder mehr) ausübt.

Von einer gewöhnlichen Beschäftigung in mehreren Staaten anstelle einer unplanmäßigen unregelmäßigen Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat ist dann auszugehen, wenn der Arbeitnehmer an grundsätzlich mindestens einem Tag im Monat oder, z.B. bei im Außendienst tätigen Personen, in einem Zeitfenster von drei Monaten davon planbar an mindestens einer Woche im jeweils anderen Staat beschäftigt ist. Dabei bleiben Beschäftigungen unberücksichtigt, die unbedeutend sind, das sind z.B. Tätigkeiten,

- die lediglich unterstützenden Charakter haben,
- die nicht eigenständig ausgeübt werden,
- die zuhause oder im Dienste der Haupttätigkeit ausgeübt werden,

- deren Zeitaufwand weniger als 5 % der regulären gesamten Arbeitszeit oder
- deren wirtschaftlicher Ertrag weniger als 5 % der Gesamtvergütung ausmacht.

Maßgebend sind dabei die Planbarkeit und Regelmäßigkeit, bezogen auf den jeweiligen Staat. Eine Tätigkeit, die immer in einem Monat in Staat A, im nächsten Monat in Staat B und dann in C usw. ausgeübt wird, erfüllt nicht die o.g. Kriterien. Hier wäre zu prüfen, ob bei den Beschäftigungen in den jeweiligen Staaten die Voraussetzungen einer Entsendung erfüllt sind.

Beispiel 4:

Sachverhalt:

Leo Lewin wohnt in Deutschland. Er ist bei einem in Belgien ansässigen Unternehmen im Außendienst beschäftigt. Seine wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden verteilt sich wie folgt auf verschiedene Mitgliedstaaten:

Deutschland: 11 Stunden

Belgien: 27 Stunden

Luxemburg: 1 Stunde

Niederlande: 2 Stunden

Beurteilung:

Die Beschäftigungen in Luxemburg und den Niederlanden machen jeweils unter 5% der gesamten Arbeitszeit von Herrn Lewin aus und sind daher nicht zu berücksichtigen. Von der verbleibenden Arbeitszeit (in Deutschland und Belgien) von 38 Stunden ist er mehr als 25% in seinem Wohnstaat Deutschland tätig. Da Herr Lewin einen wesentlichen Teil seiner Erwerbstätigkeit in Deutschland ausübt, gelten für ihn die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Beispiel 5:

Sachverhalt:

Carl Casper ist Gebäudereiniger. Er wohnt in Trier. Dort belädt er morgens auch seinen Firmenwagen für seine Einsätze, die er ausschließlich in Luxemburg durchführt.

Beurteilung:

Das Beladen des Firmenfahrzeugs stellt eine unbedeutende Tätigkeit dar, die nicht dazu führt, dass Herr Casper als gewöhnlich in mehreren Staaten Erwerbstätiger anzusehen ist.

Diese Kriterien sind nach der aktuellen Rechtsprechung des EuGHs auch dann auf eine Beschäftigung anzuwenden, wenn diese zusammen mit einer selbstständigen Tätigkeit in einem anderen Staat ausgeübt wird (vgl. Urteil des EuGH in der Rechtssache C-89/16 (Szoja)).

Für die Frage, ob die Beschäftigung an einem Tag im Monat oder z.B. bei im Außendienst tätigen Personen, in einem Zeitfenster von drei Monaten an mindestens einer Woche im jeweils anderen Staat ausgeübt wird, sind immer nur die Zeiten im jeweiligen Mitgliedstaat zu berücksichtigen.

Beispiel 6:

Sachverhalt:

Peter Putzig arbeitet als Messebauer regelmäßig in vielen Staaten der EU, mal zwei Tage eines Monats in Italien, danach zwei Tage in Polen und dann wieder drei Tage eines Monats in Österreich.

Beurteilung:

Da Herr Putzig nicht an mindestens einem Tag oder innerhalb eines Zeitfensters von drei Monaten über mindestens eine Woche regelmäßig in Italien, Polen oder Österreich arbeitet, handelt es sich bei den Einsätzen von Herrn Putzig um Entsendungen und nicht um gewöhnliche Erwerbstätigkeiten in mehreren Staaten.

Arbeitet eine Person unregelmäßig in verschiedenen Mitgliedstaaten, so kann Artikel 13 insoweit anwendbar sein, als die Arbeit in mehreren Mitgliedstaaten integraler Bestandteil der Arbeitsverteilung ist und die Zeit zwischen den Arbeitsperioden nicht so lang oder so geartet ist, dass man nicht mehr von einer „gewöhnlichen“ Arbeit in zwei oder mehr Mitgliedstaaten sprechen könnte.

Beispiel 7:

Sachverhalt:

Zara Zunder arbeitet für ein Zirkusunternehmen mit Sitz in Deutschland. Sie hat einen unbefristeten Vertrag mit dem Unternehmen. Normalerweise geht sie in den Monaten von Januar bis Mai mit dem Zirkus auf Tournee durch die Mitgliedstaaten, wobei sich der Zirkus in jedem Mitgliedstaat ungefähr einen Monat lang aufhält. Wann und wo genau Frau Zunder arbeiten wird, ist aber vorher schwer abzusehen.

Beurteilung:

Zu dem Zeitpunkt, zu dem im Wohnmitgliedstaat Deutschland über die anwendbaren Rechtsvorschriften entschieden werden muss, ist vorhersehbar, dass Frau Zunder aufgrund ihres Arbeitsvertrags normalerweise im Ausland eingesetzt werden wird. Man kann also in ihrem Fall davon ausgehen, dass sie ihre Tätigkeit gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten ausüben wird. Die anwendbaren Rechtsvorschriften bestimmen sich nach Artikel 13 der Verordnung 883/2004 in Verbindung mit Artikel 14 Absatz 10 der Verordnung 987/2009. Übt Sie einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit in Deutschland aus, gelten für sie insgesamt die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Sollten Zweifel am Vorliegen einer gewöhnlichen Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten bestehen, wenden Sie sich bitte vor Aufnahme der zweiten Beschäftigung an den GKV-Spitzenverband, Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland.

1.1.2 Alt- und Übergangsfälle - Gewöhnliche Erwerbstätigkeiten in Anwendung der EWG-Verordnung Nr. 1408/71

Diese Regelungen sind aufgrund der bis zu zehnjährigen Übergangsfristen noch relevant für Arbeitnehmer, die gewöhnlich in mehreren EWR-Staaten (bis 31.05.2012) bzw. in der Schweiz (hier: bis 31.03.2012) eine Beschäftigung begonnen haben. Für sie gelten nach den Regelungen der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 die Rechtsvorschriften des Wohnstaates, wenn sie ihre Arbeit zum Teil auch dort gewöhnlich ausüben. Dies gilt auch dann, wenn sie für mehrere Unternehmen arbeiten, die ihren Sitz in verschiedenen EU-/EWR-Staaten (einschließlich der Schweiz) haben. Von einer "gewöhnlichen" Arbeit in einem Staat ist bei Anwendung der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 aus deutscher Sicht dann auszugehen, wenn die Arbeit jeweils an mindestens einem Tag im Monat im entsprechenden Staat ausgeübt wird. Die Regelungen der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 galten für gewöhnlich in mehreren EU-Staaten ausgeübte Beschäftigungen grundsätzlich nur bis 30.04.2010. Gewöhnlich in mehreren EU-Staaten ausgeübte Beschäftigungen beurteilen sich grundsätzlich seit 01.05.2010 nach der EG-Verordnung Nr. 883/2004. Die EWG-Verordnung Nr. 1408/71 ist jedoch weiterhin für die versicherungsrechtliche Beurteilung in den Fällen anzuwenden, in denen

- ein Teil der Beschäftigung in Island, Lichtenstein, Norwegen (sofern die Beschäftigung eines EU-/EWR-Staatsangehörigen dort vor dem 01.06.2012 begonnen wurde) oder der Schweiz (sofern die Beschäftigung eines EU-Staatsangehörigen oder Schweizerers dort vor dem 01.04.2012 begonnen wurde) oder
- die o.g. Beschäftigungen zwar nur in EU-Staaten ausgeübt werden, jedoch der Arbeitgeber in Island, Lichtenstein, Norwegen oder in der Schweiz seinen Sitz hat und die Beschäftigungen vor den o.g. Terminen begonnen wurden oder
- der Arbeitnehmer nicht vom persönlichen Geltungsbereich der EG-Verordnung Nr. 883/2004, wohl aber von dem der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 erfasst wird (Drittstaatsangehörige bei Sachverhalten mit dem Vereinigten Königreich bis zum 31.12.2020 sowie darüber hinaus weiterhin ausschließlich in den vom Austrittsabkommen zwischen der EU und der Europäischen Atomgemeinschaft einerseits und dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland andererseits erfassten Sachverhalten). ⁽⁵⁾

Beispiel 1:

Sachverhalt:

Heribert Hacker arbeitet seit dem 01.05.2012 als Grafikdesigner in einer abhängigen Beschäftigung sowohl für ein liechtensteinisches Unternehmen in Deutschland als auch für ein schweizerisches Unternehmen in den Niederlanden. Herr Hacker wohnt in Aachen.

Beurteilung:

Für Herrn Hacker galten seit dem 01.05.2012 in Anwendung der Regelungen der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 die deutschen Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit für beide Beschäftigungen, da er in Deutschland wohnt und dort auch einen Teil seiner Beschäftigung ausübt. Damit hatten sowohl das liechtensteinische als auch das schweizerische Unternehmen für Herrn Hacker Beiträge an die von ihm in Deutschland gewählte Krankenkasse wie für einen ausschließlich in Deutschland Beschäftigten abzuführen und die entsprechenden Meldungen vorzunehmen. Seine deutsche Krankenkasse stellte Herrn Hacker den Vordruck E 101 DE aus. Eine Kopie erhielt die zuständige Behörde in den Niederlanden sowie das liechtensteinische und das schweizerische Unternehmen. Herr Hacker konnte damit nachweisen, dass für die jeweilige Beschäftigung deutsches Recht gilt. Für die Übergangsregelungen, die in Sachverhalten wie diesem noch weit über das Jahr 2012 Wirkung entfalten können, beachten Sie bitte Abschnitt 1.1.3.

Beispiel 2:

Sachverhalt:

Rainer Runner ist deutscher Staatsangehöriger. Er arbeitet seit dem 01.05.2012 als Vertriebsmitarbeiter für ein in Österreich ansässiges Unternehmen regelmäßig in Deutschland, Österreich und in Liechtenstein. Herr Runner wohnt in Freiburg.

Beurteilung:

Für Herrn Runner gelten in Anwendung der Regelungen der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 (dieser Verordnung, da er einen Teil seiner Beschäftigungen auch in Liechtenstein ausübt und die Beschäftigung dort vor dem 01.06.2012 begonnen hat) ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit, also die Rechtsvorschriften des Wohnstaates, weil er mindestens an einem Tag im Monat auch im Wohnstaat arbeitet. Seine deutsche Krankenkasse stellte ihm auf Grundlage von Art. 14 Abs. 2 Buchst. b Ziffer i der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 den Vordruck E 101 DE aus. Kopien erhielten die zuständigen Behörden in Österreich und in Liechtenstein sowie die Arbeitgeber (siehe Seite 3 des Vordrucks E 101 DE). Herr Runner konnte damit in Österreich und in Liechtenstein nachweisen, dass für ihn nur die deutschen Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit gelten.

Bitte beachten Sie in Übergangsfällen, in denen solche Beschäftigungen vor den o.g. Terminen begonnen wurden und über diese hinaus andauern, auch die Ausführungen unter Punkt 1.1.3.

1.1.3 Übergangsregelung für Sachverhalte nach Pkt. 1.1.2

Art. 87 Abs. 8 der EG-Verordnung Nr. 883/2004 sieht für die Fälle, in denen es durch die EG-Verordnung Nr. 883/2004 zu einem Wechsel der anzuwendenden Rechtsvorschriften kommt, folgende Übergangsregelung vor:

Gelten für eine Person infolge dieser Verordnung die Rechtsvorschriften eines anderen Mitgliedstaates als desjenigen, der durch Titel II der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 bestimmt wird, bleiben diese Rechtsvorschriften so lange, wie sich der bis dahin vorherrschende Sachverhalt nicht ändert und auf jeden Fall für einen Zeitraum von höchstens zehn Jahren ab dem Geltungsbeginn dieser Verordnung anwendbar, es sei denn, die betreffende Person beantragt, den nach dieser Verordnung anzuwendenden Rechtsvorschriften unterstellt zu werden.

Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach dem Geltungsbeginn dieser Verordnung beim zuständigen Träger des Mitgliedstaates, dessen Rechtsvorschriften nach dieser Verordnung anzuwenden sind, zu stellen, wenn die betreffende Person den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaates ab dem Beginn der Anwendung dieser Verordnung unterliegen soll. Wird der Antrag nach Ablauf dieser Frist gestellt, gelten diese Rechtsvorschriften für die betreffende Person ab dem ersten Tag des darauffolgenden Monats.

Für grenzüberschreitende Sachverhalte mit der Schweiz beginnt der Zehn-Jahres-Zeitraum aufgrund des Beschlusses Nr. 1 des Gemischten Ausschusses vom 31.03.2012 am 01.04.2012 und endet am 31.03.2022.

Für grenzüberschreitende Sachverhalte mit den EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen beginnt der Zehn-Jahres-Zeitraum aufgrund des Beschlusses Nr. 76 des Gemeinsamen EWR-Ausschusses vom 01.07.2011 am 01.06.2012 und endet am 31.05.2022.

Beispiel:

Sachverhalt:

Petra Polter arbeitet bereits seit dem 01.01.2012 in Deutschland und Liechtenstein. In Deutschland arbeitet sie aber nur an einem Tag im Monat in ihrem Homeoffice, um dort die Abrechnung der Reisekosten für ihre Einsätze in Liechtenstein zu erledigen.

Beurteilung:

Die sozialversicherungsrechtliche Zuordnung von Frau Polter ergab sich, da ein Teil der Beschäftigung im EWR-Staat Liechtenstein ausgeübt wird, bis 31.05.2012 aus den Regelungen der EWG-Verordnung Nr. 1408/71. Selbst wenn Frau Polter im Wohnstaat Deutschland keinen wesentlichen Teil ihrer Beschäftigung ausübt und daher für sie nach der EG-Verordnung Nr. 883/2004 seit dem 01.06.2012 nicht mehr die deutschen Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit gelten würden, bleiben diese noch für max. zehn Jahre, beginnend mit dem 01.06.2012 - wenn sich an der Beschäftigung von Frau Polter nichts ändert -, bestehen. In diesem Fall würde die Übergangsregelung daher noch bis 31.05.2022 Rechtswirkung entfalten.

Nur wenn sie bei der liechtensteinischen Krankenkasse bis 31.08.2012 einen Antrag auf Zuordnung zu den liechtensteinischen Rechtsvorschriften gestellt hätte, würden für sie rückwirkend ab dem 01.06.2012 die liechtensteinischen Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit gelten. Stellte oder stellt sie den Antrag danach, gelten die liechtensteinischen Rechtsvorschriften ab dem ersten Tag des auf die Antragstellung folgenden Monats. Stellt sie keinen Antrag, gelten noch bis max. zum 31.05.2022 für Frau Polter die deutschen Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit.

1.2 Arbeitnehmer, die in mehreren Staaten, aber nicht im Wohnstaat arbeiten

1.2.1 Gewöhnliche Erwerbstätigkeiten in Anwendung der EG-Verordnung Nr. 883/2004

Für Sachverhalte, die seit dem 01.05.2010 bzw. 01.01.2011 oder in Bezug auf die Schweiz ab 01.04.2012 bzw. in Bezug auf die EWR-Staaten ab 01.06.2012 von der EG-Verordnung Nr. 883/2004 erfasst werden ⁽⁶⁾, ergibt sich bei Arbeitnehmern, die in mehreren Staaten, aber nicht im Wohnstaat arbeiten, die gleiche Zuordnung zu den Rechtsvorschriften des Staates, in dem das den Arbeitnehmer beschäftigende Unternehmen seinen Sitz hat (vgl. Art. 13 Abs. 1 Buchst. b der EG-Verordnung Nr. 883/2004), wie dies nach der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 der Fall war. Allerdings nimmt für die von dieser Verordnung erfassten Sachverhalte einheitlich der GKV-Spitzenverband, Abteilung Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland, die Beurteilung der rechtlichen Zuordnung vor. Davor waren hierfür die Einzugsstellen zuständig. Bitte beachten Sie daher die hierfür vom GKV-Spitzenverband, Abteilung Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland, herausgegebenen Merkblätter und Fragebögen, die Sie unter www.dvka.de in der Rubrik "Arbeitgeber und Erwerbstätige" finden. Die von dort ausgestellten Vordrucke A1 haben derzeit eine Gültigkeit von max. fünf Jahren.

1.2.2 Alt- und Übergangsfälle - Bezeichneter Träger für die Ausstellung der Bescheinigung A1 bei Auslauf einer nach der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 ausgestellten Bescheinigung

Wurde von der Krankenkasse oder dem Rentenversicherungsträger auf Basis der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 in den o.g. Übergangsfällen eine Bescheinigung E 101 für einen gewöhnlich in mehreren Staaten Beschäftigten ausgestellt, hat sie/er diese i.d.R. auf zwei Jahre befristet. Endet die Gültigkeit dieser Bescheinigung, stellt die Krankenkasse oder der Rentenversicherungsträger nur dann für die Folgezeit eine Bescheinigung A1 aus, wenn

- sich am vorherrschenden Sachverhalt nichts Wesentliches geändert hat,
- die Beurteilung der anzuwendenden Rechtsvorschriften auf Grundlage der EG-Verordnung Nr. 883/2004 zu einem anderen Ergebnis führen würde als die Beurteilung auf Grundlage der

- EWG-Verordnung Nr. 1408/71 (vgl. Abschnitt 1.1.3) und
- der Arbeitnehmer keinen Antrag gestellt hat, den nach den Art. 11 bis 15 der EG-Verordnung Nr. 883/2004 geltenden Rechtsvorschriften unterstellt zu werden.

In allen anderen Fällen stellt die Folgebescheinigung (Vordruck A1) der GKV-Spitzenverband, DVKA, aus.

Wann eine wesentliche Änderung im vorliegenden Sachverhalt vorliegt (z.B. Aufnahme einer weiteren Beschäftigung) und wer dies zu prüfen hat, können Sie dem Rundschreiben Nr. 2010/254 des GKV-Spitzenverbandes, DVKA, entnehmen.

Beispiel 1:

Sachverhalt:

Wie Beispiel 1 unter 1.1.3.

Beurteilung:

Sofern sich der vorherrschende Sachverhalt seit dem 01.06.2012 nicht verändert und Frau Polter nicht beantragt hat, den nach Art. 13 der EG-Verordnung Nr. 883/2004 anwendbaren liechtensteinischen Rechtsvorschriften unterstellt zu werden, gelten für sie i.R.d. Übergangsregelung des Art. 87 Abs. 8 der EG-Verordnung Nr. 883/2004 weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften.

Die Folgebescheinigung (Vordruck A1) seit dem 01.01.2014 hätte daher die deutsche Krankenkasse mit einem entsprechenden Kreuz, durch das auf den Übergangsfall hingewiesen wird, zunächst wieder für zwei Jahre ausgestellt. Eine Wiederholung wäre max. für Zeiträume bis zum Ablaufdatum am 31.05.2022 möglich.

Beispiel 2:

Sachverhalt:

Werner Wolle wohnt in Deutschland, wo er auch an einem Tag im Monat in seinem Homeoffice für einen Fernsehsender mit Sitz in Deutschland arbeitet. Den Rest des Monats arbeitet er für diesen Fernsehsender in Frankreich. Er hat dafür vor dem 01.05.2010 einen Vordruck E 101 DE nach Art. 14 Abs. 2 Buchst. b Ziffer i der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 von seiner deutschen Krankenkasse erhalten.

Beurteilung:

Nach Art. 13 Abs. 1 Buchst. b der EG-Verordnung Nr. 883/2004 würde auch deutsches Recht für ihn gelten, da er zwar keinen wesentlichen Teil seiner Beschäftigung in Deutschland ausübt, aber der Arbeitgeber in Deutschland seinen Sitz hat.

In diesen Fällen handelt es sich daher nicht um einen Übergangsfall nach Art. 87 Abs. 8 der EG-Verordnung Nr. 883/2004. Somit stellt, auch wenn sich am Sachverhalt nichts Wesentliches ändert, der GKV-Spitzenverband, DVKA, die Bescheinigung A1 aus, seitdem die Gültigkeit der bisherigen Bescheinigung E 101 DE der deutschen Krankenkasse oder des zuständigen Rentenversicherungsträgers geendet hat.

1.3 Beamte, die in einem anderen EU-/EWR-Staat oder der Schweiz auch eine abhängige Beschäftigung ausüben

Aktive Beamte und ihnen gleichgestellte Personen unterliegen den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, dem die sie beschäftigende Verwaltungseinheit angehört (vgl. Art. 13 Abs. 2 Buchst. d der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 bzw. für die von der EG-Verordnung Nr. 883/2004 erfassten Personen: Art. 11 Abs. 3 Buchst. b der EG-Verordnung Nr. 883/2004 ⁽⁷⁾).

Aktive Beamte und ihnen gleichgestellte Personen, die im Rahmen eines Sondersystems für Beamte in einem Mitgliedstaat versichert sind und gleichzeitig in einem anderen Mitgliedstaat oder mehreren anderen Mitgliedstaaten eine abhängige Beschäftigung und/oder eine selbstständige Tätigkeit ausüben, unterliegen den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, dem die sie beschäftigende Verwaltungseinheit für die Beamten-tätigkeit angehört (vgl. Art. 14e der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 bzw. für die von der EG-Verordnung Nr. 883/2004 erfassten Personen Art. 13 Abs. 4 der EG-Verordnung Nr. 883/2004 ⁽⁸⁾). Dabei

ist es nicht Voraussetzung, dass der Beamte auch in einem Sondersystem für Beamte geschützt ist. Die Zuordnung findet auch in den Fällen Anwendung, in denen Beamte (wie z.B. in Spanien) im gesetzlichen System bei Krankheit geschützt sind.

In Deutschland zählen zu den Beamten und ihnen gleichgestellten Personen:

- Beamte des Bundes und der Länder (auch bei Anstellung auf Widerruf im Vorbereitungsdienst),
- andere Beschäftigte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände, der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie die Beschäftigten ihrer Verbände,
- DO-Angestellte der Krankenkassen,
- Richter,
- Berufssoldaten (dazu zählen auch Zeitsoldaten) und
- Mitglieder des Deutschen Bundestages,

wenn für diese unmittelbar vor der Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat die deutschen Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit gegolten haben.

Die Regelungen gelten nicht für pensionierte Beamte.

Nicht zu den Beamten oder diesen gleichgestellten Personen im o.g. Sinne zählen Personen, die einen Arbeitsvertrag mit einer Auslandsvertretung der Bundesrepublik Deutschland (Botschaft oder Konsulat) geschlossen haben, da diese lokal Beschäftigten von der Auslandsvertretung zu ortsüblichen Bedingungen eingestellt und ausschließlich dort beschäftigt sind. Für diese Personen kommt also die Ausstellung einer A1-Bescheinigung mit Hinweis auf Artikel 11 Abs. 3 Buchst. b VO (EG) Nr. 883/2004 (vgl. Rundschreiben des GKV-Spitzenverbands, DVKA Nr. 2020/189 vom 23.03.2020) bzw. Art. 13 Abs. 4 der EG-Verordnung Nr. 883/2004 nicht in Betracht.

Beispiel:

Sachverhalt:

Theo Trahn arbeitet beim spanischen Konsulat in München an drei Tagen pro Woche. Gleichzeitig arbeitet er an zwei Tagen in der Woche für ein österreichisches Unternehmen in Österreich.

Beurteilung:

Für die Beurteilung der versicherungsrechtlichen Zuordnung gelten im vorliegenden Fall die Regelungen der EG-Verordnung Nr. 883/2004. Für Herrn Trahn gelten die deutschen Rechtsvorschriften aufgrund der Anwendung von Art. 13 Abs. 1 Buchst. a der EG-Verordnung Nr. 883/2004 und nicht aufgrund von Art. 13 Abs. 4 der EG-Verordnung Nr. 883/2004.

1.4 Beschäftigte im internationalen Verkehrswesen

Für Lkw-Fahrer, Stewardessen, Piloten usw., die in mehreren EU-/EWR-Staaten und der Schweiz beschäftigt sind, galten bis zum 30.04.2010 noch spezielle Zuständigkeitsregelungen nach der EWG-Verordnung Nr. 1408/71.

Sofern diese Arbeitnehmer auch in einem EWR-Staat oder der Schweiz arbeiten oder ihr Arbeitgeber dort seinen Sitz hat, gelten die o.g. Besonderheiten und abweichenden Zeitgrenzen für die Weitergeltung der Regelungen der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 auch in diesen Fällen. In allen übrigen Fällen, in denen für diese Personen die Regelungen der EG-Verordnung Nr. 883/2004 anzuwenden sind ⁽⁹⁾, galten diese zunächst als in mehreren Staaten Beschäftigte ohne weitere Besonderheiten (vgl. Pkt. 1.1 und 1.2). 2012 wurden dann aber wieder spezielle Zuständigkeitsregelungen für Flug- und Kabinenbesatzungsmitglieder (z.B. Stewardessen und Piloten) eingeführt.

Sonderregelung für Flug- und Kabinenbesatzungsmitglieder

Besondere Regelungen wurden 2012 durch die EU-Verordnung Nr. 465/2012 für Flug- und Kabinenbesatzungen eingeführt. Hierunter fallen alle Flug- und Kabinenbesatzungsmitglieder, die Leistungen

im Zusammenhang mit Fluggästen oder Luftfracht erbringen.

Diese unterliegen seit Inkrafttreten der vorgenannten Verordnung am 28.06.2012 den Regelungen des Mitgliedstaats, in dem sich ihre Heimatbasis befindet. Der Begriff "Heimatbasis" ist für Mitglieder von Flug- und Kabinenbesatzungsmitgliedern definiert als der vom Luftfahrtunternehmer gegenüber dem Besatzungsmitglied benannte Ort, wo das Besatzungsmitglied normalerweise eine Dienstzeit oder eine Abfolge von Dienstzeiten beginnt und beendet und wo der Luftfahrtunternehmer normalerweise nicht für die Unterbringung des betreffenden Besatzungsmitglieds verantwortlich ist.

Diese Regelung galt zunächst nicht für Flug- und Kabinenbesatzungsmitglieder, wenn diese ihre Homebase in einem EWR-Staat oder der Schweiz hatten, da für die Anwendung der Regelung in Bezug auf Sachverhalte mit der Schweiz der Gemischte Ausschuss bzw. bei Sachverhalten mit den EWR-Staaten der Gemeinsame EWR-Ausschuss jeweils einen Beschluss fassen mussten, ob sie diese Regelung anwenden oder nicht. Die entsprechenden Beschlüsse liegen für die EWR-Staaten seit dem 02.02.2013 und für die Schweiz seit dem 01.01.2015 vor (vgl. Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes Nr. 2015/69). Die Homebase-Regelung wurde auch in das zwischen der EU und der Europäischen Atomgemeinschaft einerseits und dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland andererseits abgeschlossene Handels- und Kooperationsabkommen übernommen. Nähere Informationen hierzu finden Sie im Fachbeitrag " Vereinigtes Königreich ".

Beispiel 1:

Sachverhalt:

Kai Kranich ist seit dem 01.01.2019 als Pilot bei einer Fluggesellschaft tätig. Seine Flugrouten erstrecken sich auf alle europäischen Staaten. Er wohnt in Gent (Belgien). Seine Heimatbasis ist der Flughafen Düsseldorf (Deutschland). Von hier aus tritt er im Regelfall seine Flüge an, wenn er aus Gent anreist.

Beurteilung:

Für Herrn Kranich gelten die deutschen Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit, da sich seine Heimatbasis in Deutschland befindet.

Übergangsregelung für Flug und Kabinenpersonal

Hat ein Flug- oder Kabinenbesatzungsmitglied seine Beschäftigung vor dem 28.06.2012 (Inkrafttreten der EU-VO Nr. 465/2012) aufgenommen und galten nach der bis dahin geltenden Regelung (vgl. Art. 13 EG-Verordnung Nr. 883/2004) die Rechtsvorschriften eines anderen Mitgliedstaates als dem, in dem die Heimatbasis dieser Person liegt, bleiben - wenn sich am vorherrschenden Sachverhalt nichts ändert - diese für einen Übergangszeitraum von zehn Jahren nach Inkrafttreten der Änderung bestehen, es sei denn, die Person beantragt, den seit 28.06.2012 maßgebenden Regelungen unterstellt zu werden (vgl. Art. 87a VO (EG) Nr. 883/2004).

Der Antrag ist bei dem von der zuständigen Behörde des Wohnmitgliedstaats bezeichneten Träger zu stellen. Bis zum 29.09.2012 gestellte Anträge galten seit dem 28.06.2012 als wirksam. Nach dem 29.09.2012 gestellte Anträge gelten ab dem ersten Tag des darauffolgenden Monats als wirksam.

Von der zuständigen Behörde in Deutschland wurde der GKV-Spitzenverband, Abt. DVKA als bezeichneter Träger bestimmt.

Auch für die von der Änderung bezogen auf die EWR-Staaten und die Schweiz betroffenen Sachverhalte enthält die EG-Verordnung Nr. 883/2004 eine Übergangsregelung, die grundsätzlich dazu führt, dass - sofern sich der vorherrschende Sachverhalt nicht ändert - die zuvor geltenden Rechtsvorschriften weiterhin für maximal zehn Jahre anwendbar sind: Für Sachverhalte mit den EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen also bis max. 01.02.2023 und für Sachverhalte mit der Schweiz bis maximal 31.12.2024. Der zuständige Träger des Mitgliedstaats, der zuletzt vor Inkrafttreten der oben beschriebenen Änderung die Bescheinigung A1 ausgestellt hat, prüft, ob der vorherrschende Sachverhalt nach wie vor unverändert vorliegt, und stellt gegebenenfalls eine neue Bescheinigung A1 über die anzuwendenden Rechtsvorschriften aus.

Beispiel 2:

Sachverhalt:

Casper Cueni ist Schweizer und Pilot bei einer Schweizer Fluggesellschaft. Er wohnt in Weil am Rhein. Für ihn galten nach der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 bis 31.12.2014 die schweizerischen Rechtsvorschriften.

Beurteilung:

Wenn sich an dem für die Beurteilung des o.g. Beschäftigungsverhältnisses maßgebenden Sachverhalt nichts ändert und Herr Cueni keinen Antrag stellt, gelten für ihn bis max. 31.12.2024 auch dann weiterhin die schweizerischen Rechtsvorschriften, wenn eine Beurteilung nach den seit 01.01.2015 auch für die Schweiz geltenden Homebaseregulungen der EG-Verordnung Nr. 883/2004 zur Zuständigkeit der Rechtsvorschriften eines anderen Staates führen würden.

1.5 Minijobs

In Deutschland ausgeübte Minijobs von Arbeitnehmern, die auch in einem anderen EU-Staat beschäftigt sind, wenn für diese die Regelungen der EG-Verordnung Nr. 883/2004 gelten ⁽¹⁰⁾

Für Mehrfachbeschäftigte, die in Deutschland einen Minijob ausüben, gelten die deutschen Rechtsvorschriften nach Art. 13 Abs. 1 Buchst. a der EG-Verordnung Nr. 883/2004 nur dann, wenn die gewöhnlich in Deutschland ausgeübte Beschäftigung zeitlich und entgeltlich einen wesentlichen Teil ausmacht (vgl. Abschnitt 1.1) oder der Arbeitnehmer bei unterschiedlichen Arbeitgebern, die ihren Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten - aber nicht in Deutschland - haben, beschäftigt ist. Ist dies der Fall, stellt der GKV-Spitzenverband, DVKA, den Vordruck A1 aus.

Arbeitet ein Arbeitnehmer somit in Deutschland im Rahmen eines Minijobs und ist er gleichzeitig in einem anderen EU-Staat vollzeitbeschäftigt, gelten für ihn bei Anwendung der Regelungen der EG-Verordnung Nr. 883/2004, die Rechtsvorschriften des anderen EU-Staates, wenn er dort wohnt, da der wesentliche Teil seiner Beschäftigung im Wohnstaat ausgeübt wird. Wohnt er dagegen in Deutschland und arbeitet er in mehreren Staaten für Arbeitgeber, die ihren Sitz in unterschiedlichen Staaten haben, wovon ein Arbeitgeber seinen Sitz im Wohnstaat hat, gelten für ihn die deutschen Rechtsvorschriften nur noch dann, wenn im Wohnstaat ein wesentlicher Teil der Beschäftigung ausgeübt wird.

Beispiel 1:

Sachverhalt:

Wazlav Wojtczek wohnt in Polen an der deutsch-polnischen Grenze. Dort ist er aufgrund einer Beschäftigung als Angestellter sozialversichert. Seit dem 01.12.2021 übt er eine weitere Beschäftigung im Rahmen eines Minijobs in Deutschland aus.

Beurteilung:

Herr Wojtczek gilt seit dem 01.12.2021 als gewöhnlich in mehreren Staaten Beschäftigter. Als solcher übt er in Polen, wo er auch wohnt, den wesentlichen Teil seiner Beschäftigung aus. Seit dem 01.12.2021 gelten daher für beide Beschäftigungen einheitlich die polnischen Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit (vgl. Art. 13 Abs. 1 Buchst. a der EG-Verordnung Nr. 883/2004). Da die polnischen Rechtsvorschriften in der Sozialversicherung - anders als hierzulande - keine Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit kennen, wird die in Deutschland ausgeübte Beschäftigung in Polen seit dem 01.12.2021 sozialversicherungspflichtig in allen Zweigen der sozialen Sicherheit. Der deutsche Arbeitgeber hat Herrn Wojtczek bei der polnischen Sozialversicherung (ZUS) anzumelden und dort Beiträge nach den polnischen Rechtsvorschriften zu entrichten.

Beispiel 2:

Sachverhalt:

Wie oben, jedoch zog Herr Wojtczek am 05.01.2022 nach Deutschland um.

Beurteilung:

Seit dem 05.01.2022 übt Herr Wojtczek im Wohnstaat (Deutschland) keinen wesentlichen Teil seiner Erwerbstätigkeit aus. Zwar arbeitet er für unterschiedliche Arbeitgeber, die ihren Sitz in verschiedenen EU-Staaten haben, jedoch hat einer dieser Arbeitgeber seinen Sitz im Wohnstaat. Daher gelten auch über den 04.01.2022 hinaus für Herrn Wojtczek für alle Beschäftigungen weiterhin die polnischen Rechtsvorschriften (vgl. Art. 13 Abs. 1 Buchst. b Ziffer III der EG-Verordnung Nr. 883/2004), da er im Wohnstaat Deutschland keinen wesentlichen Teil seiner Erwerbstätigkeit ausübt.

Alt- und Übergangsfälle

Sofern für einen in Deutschland wohnenden Arbeitnehmer noch die Regelungen der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 anzuwenden sind ⁽¹¹⁾ und dieser für verschiedene Arbeitgeber gewöhnlich in mehreren EU-/EWR-Staaten (inkl. der Schweiz) beschäftigt ist, unterliegt dieser, wie unter 1.1 beschrieben, den deutschen Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit.

Wenn ein solcher Sachverhalt vorliegt, wird auch in diesen Fällen vom zuständigen Träger (vgl. Abschnitt 1.2 letzter Absatz) ein Vordruck E 101 DE, jetzt A1, mit der Rechtsgrundlage Art. 14 Abs. 2b der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 (jetzt A1 mit Hinweis auf die Übergangsregelung über die dortige Ankreuzmöglichkeit) ausgestellt. Im Extremfall kann dies sogar für einen Familienversicherten erforderlich sein.

Ist eine dieser Beschäftigungen in einem anderen EU-/EWR-Staat (inkl. der Schweiz) als geringfügig entlohnt oder kurzzeitig i.S.d. deutschen Rechtsvorschriften anzusehen und gilt für die Beschäftigung deutsches Recht, hat der ausländische Arbeitgeber außerdem eine Meldung an die Minijob-Zentrale in Deutschland vorzunehmen.

Beispiel 3:

Sachverhalt:

Susi Sorglos wohnt in Trier und arbeitet dort seit 01.01.2012 in einem Minijob drei Stunden in der Woche. Hierfür erhält sie monatlich 150,00 EUR. Außerdem arbeitet sie in Liechtenstein drei Stunden in der Woche und erhält hierfür ebenfalls 150,00 EUR.

Beurteilung:

Da Frau Sorglos in Deutschland wohnt und die Beschäftigung vor dem 01.06.2012 in Liechtenstein begonnen hat, gelten für beide Beschäftigungen nach der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 die deutschen Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit. Der liechtensteinische Arbeitgeber hat daher - wie der deutsche Arbeitgeber - eine Meldung an die Minijob-Zentrale zu erstellen. Da die Entgelte von Frau Sorglos im Monat die Gesamteinkommengrenze von 450,00 EUR nicht überschreiten, bleibt sie in Deutschland über ihren Ehemann familienversichert. Den Nachweis, dass für beide Beschäftigungen von Frau Sorglos die deutschen Rechtsvorschriften gelten, führt sie über den von ihrer deutschen Krankenkasse ausgestellten Vordruck E 101 DE bzw. A1.

1.6 Vereinbarung über die Beitragszahlung

Hat der Arbeitgeber keine Niederlassung in dem EU-/EWR-Staat (einschließlich der Schweiz), in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, kann er mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass dieser an seiner Stelle die Zahlung der Beiträge vornimmt (vgl. Art. 21 Abs. 2 der EG-Verordnung Nr. 987/2009 bzw. für die noch von der EWG-Verordnung Nr. 574/72 erfassten Sachverhalte: Art. 109 der EWG-Verordnung Nr. 574/72 ⁽¹²⁾). Diese Vereinbarung ist der zuständigen Krankenkasse anzuzeigen. Eine solche Vereinbarung hat für den Arbeitgeber jedoch keine befreiende Wirkung. Für die Zahlungspflicht des Arbeitnehmers gegenüber der Einzugsstelle haftet der Arbeitgeber wie ein selbstschuldnerischer Bürge. Zahlt also der Arbeitnehmer die Beiträge letztlich nicht an die Einzugsstelle, haftet der Arbeitgeber hierfür.

Informationsseite des GKV-Spitzenverbandes für Unternehmen

Der GKV-Spitzenverband bietet das "Arbeitgeberportal Sozialversicherung" an, das insbesondere kleine und mittlere Unternehmen bei den komplexen Fragen rund um das Melde- und Beitragsrecht in der

Sozialversicherung unterstützen soll. Dazu bietet die Online-Plattform unter www.informationsportal.de Arbeitgebern einen umfassenden Überblick über ihre Informations- und Meldepflichten nach dem Sozialrecht.

Die Informationen des Portals sind zielgruppengerecht nach der jeweiligen Bedarfs- bzw. Geschäftssituation strukturiert. Mit wenigen Angaben zur Ausgangslage und geleitet durch leicht verständliche Fragen wird der Nutzer zu einer Ergebnisseite samt Checkliste geführt, die über alle notwendigen Erfordernisse zur An-, Ab- und Ummeldung des Arbeitnehmers informiert. Steckbriefe zu speziellen sozialversicherungsrechtlichen Themen, ein Glossar, das allgemeinverständlich Fachbegriffe erläutert, und aktuelle Informationen rund um die Sozialversicherung ergänzen das Online-Angebot.

2. Abkommensrecht

Nur das

- deutsch-jugoslawische Abkommen über Soziale Sicherheit, das noch für Bosnien-Herzegowina, den Kosovo, Montenegro und Serbien gilt,
- deutsch-türkische Abkommen über Soziale Sicherheit,
- seit 01.12.2017 in Kraft getretene deutsch-albanische Abkommen über Soziale Sicherheit,
- seit 01.06.2018 geltende deutsch-philippinische Abkommen über Soziale Sicherheit,
- seit 01.03.2019 geltende deutsch-moldauische Abkommen über Soziale Sicherheit

sehen für Beschäftigte bei Transportunternehmen Kollisionsregelungen vor. Alle anderen bilateralen Abkommen sehen keine Regelungen hierfür vor, sodass es bei Mehrfachbeschäftigungen in diesen Staaten zu Doppelversicherungen kommen kann. Gegebenenfalls kann in diesen Fällen durch Abschluss einer Ausnahmevereinbarung eine Doppelversicherung vermieden werden.

Näheres zum Abschluss von Ausnahmevereinbarungen finden sie für die einzelnen Abkommensstaaten in der jeweiligen Broschüre des GKV-Spitzenverbands, DVKA "Arbeiten in ...". Die Links zu den einzelnen Broschüren finden Sie im Fachbeitrag "Ausstrahlung - Überblick" .

Durch die Regelungen im deutsch-jugoslawischen (gilt noch für Bosnien-Herzegowina, den Kosovo, Montenegro und Serbien), deutsch-türkischen, deutsch-albanischen und deutsch-philippinischen Abkommen über Soziale Sicherheit werden die Beschäftigten bei Transportunternehmen wie entsandte Arbeitnehmer betrachtet. Sie unterliegen daher bei einer vorübergehenden Arbeit im anderen Staat weiterhin den Rechtsvorschriften des Staates, in dem sie gewöhnlich beschäftigt sind. Dies gilt nach dem deutsch-türkischen Abkommen über Soziale Sicherheit auch für Beschäftigte bei Luftverkehrsunternehmen. Im deutsch-albanischen, deutsch-philippinischen und deutsch-moldauischen Abkommen über Soziale Sicherheit wurde eine am EG-Recht orientierte Zuordnung vorgenommen. Für einen Arbeitnehmer, der zur Flug- oder Kabinenbesetzung eines Luftfahrzeugs gehört, gelten daher hier die Rechtsvorschriften des Vertragsstaates, in dem die Luftfahrtgesellschaft, bei der die Beschäftigung ausgeübt wird, ihren Sitz hat.

Für Beschäftigte auf deutschen Flugzeugen sieht auch das deutsch-amerikanische Abkommen über Soziale Sicherheit Sonderregelungen vor.

Anmerkung 1:

Die EG-Verordnungen gelten auch für Staatsangehörige anderer Staaten (Drittstaatsangehörige), wenn diese ihren rechtmäßigen Wohnsitz in einem EU-Staat (Ausnahme: Dänemark, hier nur EU-/EWR-Staatsangehörige und Schweizer) haben.

Für Drittstaatsangehörige in Bezug auf das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland galten bis 31.12.2020 weiterhin die Rechtsvorschriften der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 und ihrer Durchführungsverordnung, der EWG-Verordnung Nr. 574/72 . Drittstaatsangehörige, die am 31.12.2020 in einer grenzüberschreitenden Situation zwischen Deutschland und dem Vereinigten Königreich Großbritannien oder Nordirland standen, können jedoch auch darüber hinaus aufgrund des Austrittsabkommens weiterhin ihre Ansprüche nach den EWG-Verordnungen aufrechterhalten. Wer als Drittstaatsangehöriger in Bezug auf das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland anzusehen ist, erörtert der Fachbeitrag Brexit. Durch das "Brexit-Referendum", die mit der EU vereinbarten Verlängerungen des Austrittstermins auf den 31.01.2020 und das zwischen der EU und der Europäischen Atomgemeinschaft einerseits und dem

Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland andererseits abgeschlossenen Austrittsabkommen, traten zunächst in Bezug auf das Vereinigte Königreich und Nordirland bis zum 31.12.2020 keine rechtlichen Änderungen ein (vgl. Details hierzu im Fachbeitrag Brexit). Für die Auswirkungen auf die Gültigkeit der Bescheinigung A1, vgl. Informationen in der Broschüre Arbeiten im Vereinigten Königreich sowie im Fachbeitrag Brexit . Auf Neusachverhalte ab dem 01.01.2021 sind in Bezug auf das Vereinigte Königreich und Nordirland die Vorschriften des zwischen der EU und der Europäischen Atomgemeinschaft einerseits und dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland andererseits abgeschlossenen Handels- und Kooperationsabkommens anzuwenden. Nähere Details hierzu finden sie im Fachbeitrag Vereinigtes Königreich .

Bitte beachten Sie, dass Schweizer sowie andere Drittstaatsangehörige in Bezug auf die EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen nicht von der EG-Verordnung Nr. 883/2004 erfasst werden, da der Gemeinsame EWR-Ausschuss die sog. Drittstaatenverordnung – VO (EU) 1231/10 – bisher nicht übernommen hat (vgl. Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes Nr. 2011/12). Dies gilt wegen einer fehlenden Zustimmung des Gemischten Ausschusses auch für EWR-Staatsangehörige aus Island, Liechtenstein und Norwegen sowie für Drittstaatsangehörige in Bezug auf Sachverhalte mit der Schweiz.

Anmerkung 2:

Die EG-Verordnungen gelten auch für Staatsangehörige anderer Staaten (Drittstaatsangehörige), wenn diese ihren rechtmäßigen Wohnsitz in einem EU-Staat (Ausnahme: Dänemark, hier nur EU-/EWR-Staatsangehörige und Schweizer) haben.

Für Drittstaatsangehörige in Bezug auf das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland galten bis 31.12.2020 weiterhin die Rechtsvorschriften der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 und ihrer Durchführungsverordnung, der EWG-Verordnung Nr. 574/72 . Drittstaatsangehörige, die am 31.12.2020 in einer grenzüberschreitenden Situation zwischen Deutschland und dem Vereinigten Königreich Großbritannien oder Nordirland standen, können jedoch auch darüber hinaus aufgrund des Austrittsabkommens weiterhin ihre Ansprüche nach den EWG-Verordnungen aufrechterhalten. Wer als Drittstaatsangehöriger in Bezug auf das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland anzusehen ist, erörtert der Fachbeitrag Brexit. Durch das "Brexit-Referendum", die mit der EU vereinbarten Verlängerungen des Austrittstermins auf den 31.01.2020 und das zwischen der EU und der Europäischen Atomgemeinschaft einerseits und dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland andererseits abgeschlossenen Austrittsabkommen, traten zunächst in Bezug auf das Vereinigte Königreich und Nordirland bis zum 31.12.2020 keine rechtlichen Änderungen ein (vgl. Details hierzu im Fachbeitrag Brexit). Für die Auswirkungen auf die Gültigkeit der Bescheinigung A1, vgl. Informationen im Fachbeitrag Brexit . Auf Neusachverhalte ab dem 01.01.2021 sind in Bezug auf das Vereinigte Königreich und Nordirland die Vorschriften des zwischen der EU und der Europäischen Atomgemeinschaft einerseits und dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland andererseits abgeschlossenen Handels- und Kooperationsabkommens anzuwenden.

Bitte beachten Sie, dass Schweizer sowie andere Drittstaatsangehörige in Bezug auf die EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen nicht von der EG-Verordnung Nr. 883/2004 erfasst werden, da der Gemeinsame EWR-Ausschuss die sog. Drittstaatenverordnung – VO (EU) 1231/10 – bisher nicht übernommen hat (vgl. Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes Nr. 2011/12). Dies gilt wegen einer fehlenden Zustimmung des Gemischten Ausschusses auch für EWR-Staatsangehörige aus Island, Liechtenstein und Norwegen sowie für Drittstaatsangehörige in Bezug auf Sachverhalte mit der Schweiz.

Anmerkung 3:

Vgl. Anmerkung 1.

Anmerkung 4:

Vgl. Anmerkung 1.

Anmerkung 5:

Vgl. Anmerkung 1.

Anmerkung 6:

Vgl. Anmerkung 1.

Anmerkung 7:
Vgl. Anmerkung 1

Anmerkung 8:
Vgl. Anmerkung 1.

Anmerkung 9:
Vgl. Anmerkung 1.

Anmerkung 10:
Vgl. Anmerkung 1.

Anmerkung 11:
Vgl. Anmerkung 1.

Anmerkung 12:
Vgl. Anmerkung 1.