



Arbeiten in Kroatien

Information zur Sozialversicherung

Zur Druckversion

Ein beruflich bedingter Aufenthalt in Kroatien bringt naturgemäß eine Reihe von Veränderungen mit sich. Häufig ergeben sich dabei auch Fragen zum Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht.

Auf den folgenden Seiten informieren wir Sie darüber, ob während einer vorübergehenden Beschäftigung in Kroatien die deutschen oder kroatischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anzuwenden sind. Soweit die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften von einem Antrag des Arbeitnehmers und seines Arbeitgebers abhängig ist, erläutern wir das Antragsverfahren. Daneben werden Stellen genannt, die Fragen zur praktischen Anwendung der deutschen bzw. der kroatischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit beantworten.

Bitte beachten Sie, dass es sich bei den unterstrichenen Begriffen um Links zu weiterführenden Informationen handelt, die der Druckfassung nicht beiliegen. Zudem möchten wir Sie darauf hinweisen, dass im Folgenden mit Rechtsvorschriften stets die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gemeint sind.

Allgemeines

Prinzipiell entscheidet jeder Staat in eigener Zuständigkeit darüber, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer im Bereich der sozialen Sicherheit geschützt ist und in welcher Höhe Beiträge zu entrichten sind. Bei einer grenzüberschreitenden Beschäftigung kann dies daher dazu führen, dass Sie in Kroatien und in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen.

Um dies zumindest in einigen Bereichen der sozialen Sicherheit zu vermeiden, gelten im Verhältnis zu Kroatien spezielle Zuständigkeitsregeln. Das deutsch-

kroatische Abkommen über Soziale Sicherheit gilt für alle Arbeitnehmer ungeachtet ihrer Nationalität.

Der sachliche Geltungsbereich der Abkommen erstreckt sich in Bezug auf Deutschland zunächst nur auf die

- Krankenversicherung sowie den Schutz der erwerbstätigen Mutter, soweit sie die Erbringung von Geld- und Sachleistungen durch die Träger der Krankenversicherung zum Gegenstand haben,
- Unfallversicherung,
- Rentenversicherung,
- hüttenknappschaftliche Zusatzversicherung sowie
- Alterssicherung der Landwirte.

Unterliegt ein in Kroatien beschäftigter Arbeitnehmer weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften, so finden auf ihn und seinen Arbeitgeber auch die deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht in der Arbeitslosen- und der Pflegeversicherung Anwendung.

Grundsätze

Entscheidend dafür, ob für einen Arbeitnehmer die kroatischen oder die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, ist der Ort, an dem er seine Arbeit tatsächlich ausübt. Dieser Grundsatz gilt unabhängig davon, in welchem Staat der Arbeitnehmer wohnt. Auch der Firmensitz des Arbeitgebers ist nicht von Bedeutung.

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber:

Bitte wenden Sie sich an die Stelle, die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die Geltung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in Kroatien“ (Vordruck HR/D 101) zuständig ist (siehe Abschnitt „Vordruck HR/D 101“). Sie entscheidet darüber, ob eine Entsendung vorliegt.

Beispiel 1

Martin Müller arbeitet als Angestellter in Zagreb. Da Herr Müller seine Beschäftigung ausschließlich in Kroatien ausübt, gelten für ihn die kroatischen Rechtsvorschriften. Dies wäre auch dann der Fall, wenn Herr Müller (weiterhin) in Deutschland wohnen oder sich der Firmensitz seines Arbeitgebers in Deutschland befinden würde.

Die Anwendung der kroatischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tatsächlich bestehenden Versicherungsschutz in Kroatien. Ob und gegebenenfalls in welchen Bereichen der Arbeitnehmer dort versichert ist, richtet sich ausschließlich nach kroatischem Recht. Informationen darüber, welche Stellen neben den zuständigen Versicherungsträgern in Kroatien Auskünfte über das kroatische Sozialrecht geben können, haben wir im Abschnitt „Ergänzende Informationen“ für Sie zusammengestellt.

Entsendung

Eine besondere Regelung gilt für einen Arbeitnehmer, der im Rahmen seines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses vorübergehend nach Kroatien entsandt wird, um dort im Auftrag und für Rechnung seines Arbeitgebers eine Arbeit auszuführen. Für ihn gelten während der ersten 24 Kalendermonate weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Beispiel 2

Nicole Schneider ist Architektin und arbeitet in Potsdam bei einem dort ansässigen Ingenieurbüro. Die-

ses Unternehmen setzt Frau Schneider zur Betreuung eines Projektes für voraussichtlich 15 Monate in Kroatien ein. Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider in Kroatien sind alle zuvor genannten Voraussetzungen einer Entsendung erfüllt. Daher gelten für sie weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften.

Für eine abschließende Beurteilung, ob eine Entsendung vorliegt, sind die tatsächlichen und rechtlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses während des Einsatzes in Kroatien maßgebend. Da das deutsch-kroatische Abkommen über Soziale Sicherheit hierzu keine weiteren Erläuterungen enthält, ist unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Regelung (§ 4 Sozialgesetzbuch Viertes Buch – SGB IV) zu beurteilen, ob eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt und somit weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten.

Verlängerung der Entsendung

Verlängert sich die ursprünglich für maximal 24 Kalendermonate geplante Entsendung, gelten für den Arbeitnehmer vom Beginn des 25. Kalendermonats an grundsätzlich die kroatischen Rechtsvorschriften. Dies gilt auch dann, wenn bereits zu Beginn der Entsendung feststeht, dass der Zeitraum von 24 Kalendermonaten überschritten wird.

Beispiel 3

Das von Nicole Schneider betreute Bauprojekt (vgl. Beispiel 2) konnte aus unvorhersehbaren Gründen nicht wie geplant fertig gestellt werden. Ihr Einsatz in Kroatien wird daher um 12 Monate verlängert. Soweit die Voraussetzungen einer Entsendung weiterhin erfüllt sind, gelten für Frau Schneider bis zum

Ablauf des 24. Kalendermonats weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Vom 25. Kalendermonat der Entsendung an gelten für sie grundsätzlich die kroatischen Rechtsvorschriften.

Übersteigt die Dauer der Entsendung insgesamt 24 Kalendermonate, ist die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften davon abhängig, ob eine so genannte Ausnahmereinbarung geschlossen wurde. Weitere Einzelheiten hierzu sowie zum Antragsverfahren enthält der Abschnitt „Ausnahmereinbarungen“.

Ob für die ersten 24 Kalendermonate der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, entscheidet die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die Geltung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in Kroatien“ (Vordruck HR/D 101) zuständige Stelle (siehe Abschnitt „Vordruck HR/D 101“). Bei einem Entsendezeitraum von mehr als 24 Kalendermonaten, wenden Sie sich bitte an den GKV-Spitzenverband, DVKA.

Ausnahmereinbarungen

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die kroatischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall auf der Basis einer Ausnahmereinbarung geregelt werden, dass für den Arbeitnehmer anstelle der kroatischen die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Wird eine solche Vereinbarung geschlossen, gilt sie stets einheitlich für alle Bereiche der sozialen Sicherheit, für die vom sachlichen Geltungsbereich der Abkommen erfassten Versicherungsweige (siehe Abschnitt „Allgemeines“).

Für den Abschluss einer Ausnahmereinbarung ist auf deutscher Seite der GKV-Spitzenverband, DVKA und auf kroatischer Seite die kroatische Anstalt für Krankenversicherung (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, Margaretska 3, 10002 ZAGREB, KROATIEN) zuständig. Es sind in jedem Einzelfall beide Stellen beteiligt. Soweit weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten sollen, ist der entsprechende gemeinsame Antrag von Arbeitnehmer und Arbeitgeber an den GKV-Spitzenverband, DVKA zu richten.

Grundvoraussetzung für den Abschluss einer Ausnahmereinbarung ist das individuell zu begründende Interesse des Arbeitnehmers daran, dass für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten sollen.

Beispiel 4

Für Frau Nicole Schneider (vgl. Beispiel 3) haben für die ersten 24 Kalendermonate der Entsendung in Kroatien weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gegolten. Da die Entsendung um letztmalig weitere 3 Monate verlängert werden soll, ist Frau Schneider daran interessiert, dass für sie auch für die weitere Dauer der Entsendung nach Kroatien die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Sie begründet dies damit, dass sie bisher ausschließlich Kranken-, Pflege-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt und insbesondere ihre ergänzende private Altersvorsorge an den zu erwartenden Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung orientiert hat. Ferner geht sie davon aus, dass sie nach Abschluss des Projekts nicht mehr in Kroatien arbeiten wird. Aus diesem Grund beantragt sie

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber:

Eine Ausnahmereinbarung sollte möglichst vier Monate vor Aufnahme der Beschäftigung in Kroatien bzw. vor Ablauf des 24. Kalendermonats einer Entsendung nach Kroatien beantragt werden, damit bereits zu Beginn des Antragszeitraums für alle Beteiligten Rechtssicherheit hinsichtlich der anzuwendenden Rechtsvorschriften besteht.

gemeinsam mit ihrem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber beim GKV-Spitzenverband, DVKA, dass für sie auf der Grundlage einer Ausnahmereinbarung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung sowie der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) und in der Pflegeversicherung gelten. Treffen der GKV-Spitzenverband, DVKA und die kroatische Anstalt für Krankenversicherung ([Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, Margaretska 3, 10002 ZAGREB, KROATIEN](#)) eine Ausnahmereinbarung für Frau Schneider, gelten für sie für die Dauer ihres über 24 Kalendermonate andauernden Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in Zagreb weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung sowie der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) und in der Pflegeversicherung.

Bei einer Ausnahmereinbarung handelt es sich um eine Ermessensentscheidung der für deren Abschluss zuständigen Stellen. Bei der Entscheidung wird insbesondere die weitere arbeitsrechtliche Bindung des Arbeitnehmers an seinen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber berücksichtigt. Eine solche arbeitsrechtliche Bindung liegt zweifelsfrei vor, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis unverändert fortbesteht oder lediglich um zusätzliche Regelungen für die Zeit des Einsatzes in Kroatien ergänzt wird. Aber auch ein ruhendes Arbeitsverhältnis („Rumpfarbeitsverhältnis“) kann eine ausreichende arbeitsrechtliche Bindung darstellen, wenn beispielsweise weiterhin Berichtspflichten gegenüber dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber bestehen, die betriebliche Altersversorgung bei diesem Arbeitgeber während des Auslandseinsatzes fortgeführt wird und das bisherige Ar-

beitsverhältnis bei der Rückkehr des Arbeitnehmers nach Deutschland in vollem Umfang wieder auflebt.

Ferner wird auch für eine Ausnahmereinbarung stets eine konkrete zeitliche Befristung des Einsatzes in Kroatien gefordert. Ist ein Einsatz von mehr als fünf Jahren geplant, wird eine solche Vereinbarung erfahrungsgemäß nicht geschlossen. Wird ein zunächst für weniger als fünf Jahre geplanter Einsatz in Kroatien verlängert, ist eine Verlängerung der Ausnahmereinbarung aus deutscher Sicht für maximal drei weitere Jahre denkbar, wenn besondere Umstände des Einzelfalls, die vom Antragsteller detailliert darzulegen sind, dies rechtfertigen.

Beispiel 5

Thomas Weihe ist bei einem Kreditinstitut in Frankfurt am Main beschäftigt. Er soll für die Dauer von vier Jahren bei deren rechtlich selbständiger Tochtergesellschaft in Zagreb eingesetzt werden. Für diese Zeit wird sein Arbeitsvertrag mit dem Kreditinstitut in Frankfurt auf der Basis eines so genannten Stammhausbindungsvertrages ruhend gestellt. Für die Dauer der Beschäftigung in Kroatien erhält er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesellschaft. Für Herrn Weihe gelten während der vierjährigen Beschäftigung in Kroatien grundsätzlich die kroatischen Rechtsvorschriften, da er die Beschäftigung dort ausübt und eine Entsendung im Sinne des Sozialversicherungsabkommens nicht vorliegt (siehe [Abschnitt „Entsendung“](#)).

Herr Weihe ist daran interessiert, dass für ihn während seines Einsatzes in Kroatien weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, da er bisher ausschließlich Kranken-, Pflege-, Renten-, Unfall- und

Arbeitslosenversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt und insbesondere seine ergänzende private Altersvorsorge an den zu erwartenden Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung orientiert hat. Aus diesem Grund beantragt er gemeinsam mit seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber beim GKV-Spitzenverband, DVKA, dass für ihn auf der Grundlage einer Ausnahmereinbarung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung sowie der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) und Pflegeversicherung gelten.

Treffen der GKV-Spitzenverband, DVKA und die kroatische Anstalt für Krankenversicherung ([Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, Margaretska 3, 10002 ZAGREB, KROATIEN](#)) eine Ausnahmereinbarung für Herrn Weihe, gelten für ihn für die Dauer seines vierjährigen Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in Zagreb weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung sowie der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) und in der Pflegeversicherung.

Verlängerung der Entsendung

Sie können zur Beschleunigung des Verfahrens beitragen, indem Sie

- den vollständig ausgefüllten Antrag und
- die vollständig ausgefüllte Erklärung des Arbeitnehmers

an folgende Anschrift senden:

GKV-Spitzenverband
DVKA
Postfach 20 04 64
53134 Bonn.

Arbeiten in Kroatien

Können Sie den Antrag ausnahmsweise erst nach Aufnahme der Beschäftigung bzw. Beginn des Verlängerungszeitraums stellen, geben Sie bitte den Grund für die Verspätung an. Ferner bitten wir Sie, uns in diesem Fall auch mitzuteilen, ob weiterhin ausschließlich Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt wurden.

Sonderregelungen

Das deutsch-kroatische Abkommen über Soziale Sicherheit enthält für folgende Personenkreise Sonderregelungen:

- Besatzungsmitglieder von Seeschiffen,
- Personen, die Arbeitnehmern gleichgestellt sind (z. B. Selbständige),
- Beschäftigte bei diplomatischen und konsularischen Vertretungen.

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

Vordruck HR/D 101

Arbeitnehmer, die in Kroatien arbeiten und für die die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, erhalten eine „Bescheinigung über die Geltung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in Kroatien“ (Vordruck HR/D 101).

Der jeweilige Vordruck dient gegenüber den kroatischen und deutschen zuständigen Stellen als Nachweis darüber, dass für den Arbeitnehmer ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. Daher ist es sehr wichtig, dass der dort bescheinigte Sachverhalt den tatsächlichen Verhältnissen entspricht. Aus diesem Grund sollte die Stelle, die den Vordruck HR/D 101 auszustellen hat, stets wahrheitsgemäß und umfassend über die tatsächlichen Verhältnisse und über Änderungen umgehend informiert werden.

Den Vordruck stellt in Deutschland aus:

- die gesetzliche Krankenkasse, an die die Beiträge zur Rentenversicherung abgeführt werden andernfalls
- die Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin.

Krankenversicherungsschutz

Arbeitnehmer, die vorübergehend in Kroatien beschäftigt und weiterhin in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind, können auch in Kroatien Sachleistungen bei Krankheit und Mutterschaft in Anspruch nehmen. Dies gilt auch für die mitversicherten Familienangehörigen, die den Arbeitnehmer begleiten. Hierfür ist die Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) bzw. eine provisorische Ersatzbescheinigung (PEB) erforderlich, die die gesetzlichen Krankenkasse ihren Mitgliedern ausstellt. Weitere Informationen zur Sachleistungsaushilfe sind unmittelbar bei der Krankenkasse erhältlich. Daneben enthält auch unser in erster Linie für Urlauber bestimmtes Merkblatt „Urlaub in Kroatien“ nützliche

Informationen zum Krankenversicherungsschutz bei einem vorübergehenden Aufenthalt in Kroatien.

Alternativ zur Sachleistungsaushilfe durch den kroatischen Träger erhalten gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer, wenn sie während ihrer vorübergehenden Beschäftigung in Kroatien erkranken, unter anderem die im Kapitel „Leistungen der Krankenversicherung“ im Sozialgesetzbuch – Fünftes Buch (SGB V) vorgesehenen Leistungen von ihrem Arbeitgeber (vgl. § 17 SGB V). Dies gilt auch für die mitversicherten Familienangehörigen, die den Arbeitnehmer begleiten oder besuchen. Die Krankenkasse erstattet in diesen Fällen dem Arbeitgeber die entstandenen Kosten bis zu der Höhe, in der sie ihr in Deutschland entstanden wären.

Weitere Informationen – auch darüber, was bei einer Arbeitsunfähigkeit zu beachten ist – erhalten Sie bei der zuständigen Krankenkasse.

Gelten für Sie während der vorübergehenden Beschäftigung in Kroatien weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften und erleiden Sie in dieser Zeit einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit, wenden Sie sich bitte unverzüglich an den zuständigen deutschen Unfallversicherungsträger (z.B. Berufsgenossenschaft). Weitere Informationen erhalten Sie unter folgender Adresse:

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung
Alte Heerstraße 111
53757 Sankt Augustin

Ergänzende Informationen

Weitere Auskünfte erhalten Sie unter anderem beim:

- Bundesverwaltungsamt
Informationsstelle für Auswanderer
und Auslandstätige
50728 Köln
- Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje
Margaretska 3
10000 Zagreb
KROATIEN

Außerdem empfehlen wir Ihnen dringend, sich bei speziellen versicherungs- oder leistungsrechtlichen Fragen – wie z. B. der Anrechnung von Versicherungszeiten, der Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung oder der Inanspruchnahme von Leistungen – vom jeweils zuständigen Versicherungsträger in Deutschland bzw. in Kroatien individuell beraten zu lassen.

Arbeiten in Kroatien

Impressum

GKV-Spitzenverband

Deutsche Verbindungsstelle
Krankenversicherung - Ausland (DVKA)
Pennefeldsweg 12 c
53177 Bonn
Tel: +49 228 9530-0
Fax: +49 228 9530-600
E-Mail: post@dvka.de
Internet: www.dvka.de

Stand: 02/2011

Die Informationen dieses Merkblattes wurden sorgfältig recherchiert. Ansprüche können hieraus jedoch nicht hergeleitet werden, da z.B. nach der Herausgabe Änderungen eingetreten sein können.

Bildnachweis Baustellenszene: www.fotolia.com/Surrender
Bildnachweis Dubrovnik: www.fotolia.com/berdoulat_jerome
Bildnachweis Vertragsbesprechung: www.goodshot.com

Zur Druckversion