



Spitzenverband

DVKA

Deutsche
Verbindungsstelle
Krankenversicherung –
Ausland



Arbeiten in Montenegro

Information zur Sozialversicherung

Zur Druckversion



Ein beruflich bedingter Aufenthalt in Montenegro 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 Montenegro die deutschen oder montenegrinischen 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 montenegrinischen 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 Montenegro und in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen.

Um dies zumindest in einigen Bereichen der sozialen Sicherheit zu vermeiden, gelten im Verhältnis zu Montenegro spezielle Zuständigkeitsregeln. Die Re-

publik Montenegro und die Bundesrepublik Deutschland haben zwar noch kein eigenständiges Sozialversicherungsabkommen geschlossen. Allerdings sind derzeit im Verhältnis zu Montenegro weiterhin die Sozialversicherungsabkommen, die die Bundesrepublik Deutschland und die Sozialistische Föderative Republik Jugoslawien geschlossen haben, anzuwenden. Die Sozialversicherungsabkommen gelten für alle Arbeitnehmer, die sich im Hoheitsgebiet Deutschlands oder Montenegros gewöhnlich aufhalten oder dort gewöhnlich beschäftigt sind, ungeachtet ihrer Nationalität.

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

- Krankenversicherung (einschließlich Geld- und Sachleistungen bei Mutterschaft),
- Unfallversicherung,
- Rentenversicherung der Arbeiter, Angestellten, knappschaftliche Rentenversicherung und hüttenknappschaftliche Pensionsversicherung,
- Arbeitslosenversicherung,
- das Kindergeld für Arbeitnehmer.

Grundsätze

Entscheidend dafür, ob für einen Arbeitnehmer die montenegrinischen oder die deutschen Rechtsvorschriften gelten, ist der Ort, an dem die Arbeit tatsächlich ausgeübt wird. 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 Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften bei Entsendung eines Arbeitnehmers nach Jugoslawien“ (Vordruck Ju 1) zuständig ist (siehe [Abschnitt „Vordruck Ju 1“](#)). Sie entscheidet darüber, ob eine Entsendung vorliegt.

Beispiel 1

Martin Müller arbeitet als Angestellter in Podgorica. Da er seine Beschäftigung ausschließlich in Montenegro ausübt, gelten für ihn die montenegrinischen 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 montenegrinischen Rechtsvorschriften ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tatsächlich bestehenden Versicherungsschutz in Montenegro. Ob und gegebenenfalls in welchen Bereichen der Arbeitnehmer dort versichert ist, richtet sich ausschließlich nach montenegrinischem Recht. Informationen darüber, welche Stellen neben den zuständigen Versicherungsträgern in Serbien Auskünfte über das montenegrinische 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 Montenegro entsandt wird, um dort im Auftrag und für Rechnung seines Arbeitgebers eine Arbeit auszuführen. Für ihn gelten weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Hierbei ist zu beachten, dass die Abkommen - im Gegensatz zu Sozialversicherungsabkommen mit anderen Staaten - keine konkrete Zeitgrenze (z. B. 12 Monate) für die weitere Anwendung der Rechtsvorschriften des Entsendestaates enthalten. Gleichwohl muss die vorübergehende Beschäftigung in Montenegro durch die Ei-

genart der Beschäftigung oder auf Grund einer vertraglichen Regelung im Voraus zeitlich befristet sein.

Beispiel 2

Nicole Schneider ist Architektin und arbeitet in Potsdam bei einem dort ansässigen Ingenieurbüro. Dieses Unternehmen setzt Frau Schneider zur Betreuung eines Projektes für voraussichtlich 15 Monate in Montenegro ein. Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider in Montenegro 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 Montenegro maßgebend. Da die deutsch-jugoslawischen Sozialversicherungsabkommen hierzu keine weiteren Erläuterungen enthalten, 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.

Beispiel 3

Das von Nicole Schneider betreute Bauprojekt (vgl. [Beispiel 2](#)) konnte aus unvorhersehbaren Gründen nicht wie geplant fertig gestellt werden. Ihr Einsatz in Montenegro wird daher um 6 Monate verlängert. Soweit die Voraussetzungen einer Entsendung weiterhin erfüllt sind, gelten für Frau Schneider weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Arbeiten in
Montenegro

Die rechtsverbindliche Entscheidung hierüber trifft der Versicherungsträger, der ggf. auch für die Ausstellung des Vordrucks Ju 1 zuständig ist.

Ausnahmevereinbarungen

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die montenegrinischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall auf der Basis einer Ausnahmevereinbarung geregelt werden, dass für den Arbeitnehmer anstelle der montenegrinischen 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 Versicherungszweige (siehe Abschnitt „Allgemeines“).

Für den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist auf deutscher Seite der GKV-Spitzenverband, DVKA und auf montenegrinischer Seite das Ministerium für Arbeit und Soziales (Ministarstvo rada i socijalnog staranja) 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 Ausnahmevereinbarung ist das individuell zu begründende Interesse des Arbeitnehmers daran, dass für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten sollen.

Beispiel 4

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 Podgorica 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 Montenegro erhält er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesellschaft.

Für Herrn Weihe gelten während der vierjährigen Beschäftigung in Montenegro grundsätzlich die montenegrinischen 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 Montenegro 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 Ausnahmevereinbarung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung sowie der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) und über das Kindergeld gelten.

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber:

Eine Ausnahmereinbarung sollte möglichst vier Monate vor Aufnahme der Beschäftigung in Montenegro beantragt werden, damit bereits zu Beginn des Antragszeitraums für alle Beteiligten Rechtssicherheit hinsichtlich der anzuwendenden Rechtsvorschriften besteht.

Treffen der GKV-Spitzenverband, DVKA und das Ministarstvo rada i socijalnog staranja eine Ausnahmereinbarung für Herrn Weihe, gelten für ihn für die Dauer seines vierjährigen Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in Podgorica weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung sowie der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) und über das Kindergeld.

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 Montenegro 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 Arbeitsverhältnis 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 Montenegro gefordert. Ist ein Einsatz von mehr als fünf Jahren geplant, wird eine solche Vereinbarung erfahrungsgemäß nicht geschlossen. Wird ein zu-

nächst für weniger als fünf Jahre geplanter Einsatz in Montenegro 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.

Antragsverfahren

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.

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 für weitere Personenkreise

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

- Arbeitnehmer von Transportunternehmen,
- Besatzungsmitglieder von Seeschiffen,

- Personen, die Arbeitnehmern gleichgestellt sind (z. B. Selbständige),
- Beschäftigte von amtlichen Vertretungen.

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

Vordruck Ju 1

Arbeitnehmer, die in Montenegro arbeiten und für die die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten auf Antrag eine „Bescheinigung über die Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften bei Entsendung eines Arbeitnehmers nach Jugoslawien“ (Vordruck Ju 1).

Der jeweilige Vordruck dient gegenüber den montenegrinischen und deutschen zuständigen Stellen als Nachweis darüber, dass für den Arbeitnehmer ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Daher ist es sehr wichtig, dass der dort bescheinigte Sachverhalt den tatsächlichen Verhältnissen entspricht. Aus diesem Grund sollte die Stelle, die den Vordruck Ju 1 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, bei der die Person krankenversichert ist
- die Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin, sofern die Person nicht gesetzlich krankenversichert ist.

Kranken- und Unfallversicherungsschutz

Arbeitnehmer, die vorübergehend in Montenegro beschäftigt und weiterhin in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind, können auch in Montenegro

Sachleistungen bei Krankheit und Mutterschaft in Anspruch nehmen. Dies gilt auch für die mitversicherten Familienangehörigen, die den Arbeitnehmer begleiten. Hierfür ist der Vordruck Ju 6 erforderlich, der bei der Krankenkasse erhältlich ist. Weitere Informationen zur Sachleistungsaushilfe sind unmittelbar bei der Krankenkasse erhältlich. Daneben enthält auch unser in erster Linie für Urlauber bestimmtes Merkblatt „Urlaub in Montenegro“, nützliche Informationen zum Krankenversicherungsschutz bei einem vorübergehenden Aufenthalt in Montenegro.

Alternativ zur Sachleistungsaushilfe durch den montenegrinischen Träger erhalten gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer, wenn sie während ihrer vorübergehenden Beschäftigung in Montenegro 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 Montenegro 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
- Republicki fond za zdravstveno osiguranje
ul. Vaka Đurovica b.b.
PODGORICA
MONTENEGRO

- Ministarstvo rada i socijalnog staranja
Republike Crne Gore
Rimski trg 46
81000 PODGORICA
MONTENEGRO

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 Montenegro individuell beraten zu lassen.

Arbeiten in
Montenegro

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 Budva: www.fotolia.com/vospalej
Bildnachweis Vertragsbesprechung: www.goodshot.com

Zur Druckversion