



Spitzenverband

DVKA

Deutsche
Verbindungsstelle
Krankenversicherung –
Ausland



Arbeiten in Norwegen

Information zur Sozialversicherung

Zur Druckversion



Ein beruflich bedingter Aufenthalt in Norwegen 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 Norwegen die deutschen oder norwegischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anzuwenden sind. Soweit die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften von einem Antrag des Arbeitnehmers und/oder des Arbeitgebers abhängig ist, erläutern wir die Antragsverfahren und stellen Ihnen die hierfür erforderlichen Vordrucke per Link zur Verfügung. Daneben werden Stellen genannt, die Fragen zur praktischen Anwendung der deutschen bzw. der norwegischen 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 beispielsweise 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 könnte dies daher dazu führen, dass Sie in Norwegen und in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen.

Um dies zu vermeiden, enthält das Gemeinschaftsrecht (EWG-Verordnung Nr.1408/71) spezielle einheitliche Zuständigkeitsregeln für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU), den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und die Schweiz.

Das Gemeinschaftsrecht gilt in Bezug auf Norwegen in erster Linie für Arbeitnehmer, welche die

| | |
|--------------------|-----------------|
| belgische | luxemburgische |
| britische | maltesische |
| bulgarische | niederländische |
| dänische | norwegische |
| deutsche | österreichische |
| estnische | polnische |
| finnische | portugiesische |
| französische | rumänische |
| griechische | schwedische |
| irische | slowakische |
| isländische | slowenische |
| italienische | spanische |
| lettische | tschechische |
| liechtensteinische | ungarische oder |
| litauische | zyprische |

Staatsangehörigkeit besitzen und die zumindest in einem Zweig der sozialen Sicherheit eines Mitgliedstaates geschützt sind.

In Bezug auf Deutschland sind dies die Bereiche:

- Krankenversicherung (einschließlich der Geldleistungen des Arbeitgebers bei Arbeitsunfähigkeit und Mutterschaft),

- Pflegeversicherung,
- Rentenversicherung,
- Unfallversicherung,
- Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) sowie
- Familienleistungen (z. B. Kindergeld).

Ferner muss die Beschäftigung in dem vom territorialen Geltungsbereich des Gemeinschaftsrechts erfassten Teil Norwegens ausgeübt werden. Hierzu gehört nicht das Gebiet Spitzbergen und die Bäreninseln.

Beispiel 1

Mehmet Akzoy ist in Deutschland als Arbeitnehmer beschäftigt. Er besitzt die türkische Staatsangehörigkeit. Er wird von seinem deutschen Arbeitgeber für drei Monate nach Spitzbergen entsandt, um dort im Auftrag und für Rechnung seines Arbeitgebers eine zeitlich befristete Arbeit auszuführen. Das Gemeinschaftsrecht ist aus zwei Gründen nicht anwendbar. Zum einen besitzt Herr Akzoy nicht die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaats der Europäischen Union bzw. des Europäischen Wirtschaftsraums zum anderen übt er die Beschäftigung nicht an einem Ort aus, der vom gebietlichen Geltungsbereich des Gemeinschaftsrechts erfasst wird.

Grundsätze

Entscheidend dafür, ob für einen Arbeitnehmer die norwegischen oder die deutschen Rechtsvorschriften gelten, ist in erster Linie 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 grundsätzlich nicht von Bedeutung.

Beispiel 2

Martin Müller arbeitet als Angestellter in Oslo. Da Herr Müller seine Beschäftigung ausschließlich in Norwegen ausübt, gelten für ihn die norwegischen Rechtsvorschriften. Dies wäre auch dann der Fall, wenn Herr Müller in Deutschland wohnen oder sich der Firmensitz seines Arbeitgebers z. B. in Deutschland befinden würde.

Die Anwendung der norwegischen Rechtsvorschriften ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tatsächlich bestehenden Versicherungsschutz in Norwegen. Ob und gegebenenfalls in welchen Bereichen der Arbeitnehmer dort versichert ist, richtet sich ausschließlich nach norwegischem Recht. Informationen darüber, welche Stellen neben den zuständigen Versicherungsträgern in Norwegen Auskünfte über das norwegische 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 Norwegen entsandt wird, um dort im Auftrag und für

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber

Bitte wenden Sie sich an die Stelle, die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“ (Vordruck E 101 DE) zuständig ist (siehe Abschnitt „Vordruck E 101 DE“). Sie entscheidet darüber, ob eine Entsendung im Sinne des Gemeinschaftsrechts vorliegt. Als Arbeitshilfe finden Sie dort auch den Fragebogen „Entsendung eines Arbeitnehmers in einen anderen Mitgliedstaat“.

Rechnung seines Arbeitgebers eine Arbeit auszuführen. Für ihn gelten weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften, wenn

- seine Entsendung nach Norwegen im Voraus auf maximal zwölf Monate befristet ist und
- er keinen Arbeitnehmer ablöst, dessen zwölfmonatige Entsendung abgelaufen ist.

Beispiel 3

Nicole Schneider ist Architektin und arbeitet in Potsdam bei einem dort ansässigen Ingenieurbüro. Dieses Unternehmen setzt Frau Schneider zur Betreuung eines Projektes für voraussichtlich zehn Monate in Norwegen ein. Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider in Norwegen handelt es sich insoweit um eine Entsendung.

Für eine abschließende Beurteilung, ob eine Entsendung im Sinne des Gemeinschaftsrechts vorliegt, sind die tatsächlichen und rechtlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses während des Einsatzes in Norwegen zu berücksichtigen. Kriterien hierfür enthält der Beschluss Nr. 181 sowie der dazugehörige Leitfaden der EG-Verwaltungskommission. Darin wird insbesondere der für eine Entsendung im Sinne des Gemeinschaftsrechts geforderte Fortbestand der arbeitsrechtlichen Bindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer konkretisiert. Außerdem wird dort beispielsweise erläutert, was zusätzlich zu beachten ist, wenn ein Arbeitnehmer mit dem Ziel eingestellt wird, ihn zunächst zeitlich befristet in Norwegen einzusetzen.

Verlängerung der Entsendung

Verlängert sich die ursprünglich für maximal zwölf Monate geplante Entsendung aus unvorhersehbaren Gründen, gelten für den Arbeitnehmer von diesem Zeitpunkt an grundsätzlich die norwegischen Rechtsvorschriften. Beträgt der Verlängerungszeitraum jedoch nicht mehr als zwölf Monate, können Sie beantragen, dass auch für diesen Zeitraum weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Hierfür ist Voraussetzung, dass weiterhin die zuvor beschriebenen Kriterien einer Entsendung erfüllt sind und der Arbeitgeber den Verlängerungsantrag innerhalb der ersten zwölf Monate der Entsendung stellt.

Beispiel 4

Das von Nicole Schneider betreute Bauprojekt (vgl. Beispiel 3) konnte aus unvorhersehbaren Gründen nicht wie geplant fertig gestellt werden. Ihr Einsatz wird daher um vier Monate verlängert. Die weitere Entsendung von Frau Schneider dauert nicht länger als zwölf Monate. Daher kann ihr Arbeitgeber beantragen, dass für Frau Schneider auch während des Verlängerungszeitraums die deutschen Rechtsvorschriften gelten.

Sofern für den Verlängerungszeitraum weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten sollen, senden Sie den Antrag (Vordruck E 102 DE) bitte in vierfacher Ausfertigung unmittelbar an:

NAV National Office for Social Insurance Abroad
Postboks 8138 Dep
0033 OSLO
NORWEGEN

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber

Übt Ihr Arbeitnehmer seine Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten aus, benötigen Sie als Nachweis für die anzuwendenden Rechtsvorschriften ebenfalls einen Vordruck E 101 DE. Wenn der Arbeitnehmer in Deutschland wohnt, wenden Sie sich bitte an den im Abschnitt „Vordruck E 101 DE“ genannten Träger. Dort finden Sie auch als Arbeitshilfe den Fragebogen für die „Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten“.

Stimmt diese Stelle dem Antrag zu, gelten weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften. Wird der Antrag abgelehnt, gelten – wie auch für den Fall, dass die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften nicht beantragt wird – für den Verlängerungszeitraum die norwegischen Rechtsvorschriften.

Sonderregelungen für weitere Personenkreise

Arbeitnehmer, die gewöhnlich in mehreren EU-/EWR-Staaten und der Schweiz arbeiten

Ist ein Arbeitnehmer gewöhnlich in Norwegen und Deutschland tätig, so gelten für ihn grundsätzlich die Rechtsvorschriften seines Wohnstaates. Voraussetzung hierfür ist, dass er teilweise im Wohnstaat arbeitet. Dies gilt auch, wenn die Arbeit länger als 12 Monate in beiden Staaten ausgeübt wird.

Beispiel 5

Bernd Schulze wohnt in Berlin und übt seine Beschäftigung regelmäßig in Norwegen und an mindestens einem Tag im Monat in Deutschland aus. Da er gewöhnlich in Norwegen und in seinem Wohnstaat Deutschland arbeitet, gelten für ihn insgesamt die deutschen Rechtsvorschriften.

Die Rechtsvorschriften des Wohnstaates gelten auch dann, wenn die Beschäftigung in Deutschland und Norwegen regelmäßig für verschiedene Arbeitgeber ausgeübt wird, selbst dann, wenn diese ihren Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten haben.

Ist der Arbeitnehmer dagegen für ein Unternehmen gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten – aber nicht in seinem Wohnstaat – tätig, gelten für ihn die Rechts-

vorschriften des Staates, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat.

Beispiel 6

Birgit Meyer wohnt in Deutschland und arbeitet als Vertriebsmitarbeiterin für ein norwegisches Unternehmen. Sie hat im Rahmen ihrer Tätigkeit Kunden in Norwegen und in Schweden zu betreuen. Für Frau Meyer gelten die norwegischen Rechtsvorschriften, da sie ihre Beschäftigung ausschließlich für das in Norwegen ansässige Unternehmen außerhalb ihres Wohnstaates Deutschland ausübt.

Beamte

Übt ein Beamter, der in Deutschland in einem aktiven Dienstverhältnis steht, zusätzlich eine Erwerbstätigkeit in Norwegen aus, gelten für ihn auch insoweit die deutschen Rechtsvorschriften.

Bitte wenden Sie sich an die im Abschnitt „Vordruck E 101 DE“ genannte Stelle. Diese klärt, ob für Sie ein Vordruck E 101 DE ausgestellt werden kann.

Selbständige

Übt ein Selbständiger eine Arbeit vorübergehend in Norwegen aus, gelten für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften, wenn

- die Dauer der Arbeit in Norwegen voraussichtlich nicht mehr als 12 Monate betragen wird,
- der Selbständige vor Aufnahme der Arbeit in Norwegen bereits seit grundsätzlich mindestens vier Monaten eine nennenswerte Geschäftstätigkeit in Deutschland ausgeübt hat und

- die Voraussetzungen zur Fortsetzung der selbständigen Tätigkeit in Deutschland weiterhin vorliegen (z. B. Büro, Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern oder Eintragung bei der Handelskammer/einem Berufsverband).

NAV National Office for Social
Insurance Abroad
Postboks 8138 Dep
0033 OSLO
NORWEGEN

Verlängert sich die ursprünglich für maximal 12 Monate geplante Arbeit in Norwegen um höchstens weitere 12 Monate, kann die Verlängerung mit dem Vordruck E 102 DE bei der zuständigen Stelle in Norwegen (NAV National Office for Social Insurance Abroad) beantragt werden.

Übt ein in Deutschland wohnender Selbständiger seine Tätigkeit regelmäßig in mehreren Mitgliedstaaten aus, gelten für ihn die deutschen Rechtsvorschriften, wenn er einen Teil seiner Tätigkeit in Deutschland ausübt. Dies gilt auch, wenn die Arbeit länger als 12 Monate in beiden Staaten ausgeübt wird.

Gelten aufgrund der o. g. Regelungen für Sie die deutschen Rechtsvorschriften, wenden Sie sich bitte

- bei einer vorübergehenden Arbeit von max. 12 Monaten in Norwegen oder einer gewöhnlichen Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten an die im Abschnitt „Vordruck E 101 DE“ genannte Stelle. Dort finden Sie auch als Arbeitshilfe den Fragebogen für die „Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten“.
- bei Verlängerung einer vorübergehenden Erwerbstätigkeit für weitere 12 Monate in Norwegen mit dem Vordruck E 102 DE an:

Weitere Sonderregelungen bestehen unter anderem für:

- Beschäftigte der Europäischen Union,
- Geschäftspersonal von diplomatischen Vertretungen und konsularischen Dienststellen,
- Seeleute und
- Arbeitnehmer im internationalen Verkehrswesen.

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

Ausnahmevereinbarungen

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die norwegischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall auf der Basis einer Ausnahmevereinbarung erreicht werden, dass für den Arbeitnehmer die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Wird eine solche Vereinbarung geschlossen, gilt sie einheitlich für alle Bereiche der sozialen Sicherheit. Es ist daher ausgeschlossen, dass für einen Arbeitnehmer aufgrund einer Ausnahmevereinbarung beispielsweise hinsichtlich der gesetzlichen Rentenversicherung die deutschen und ansonsten die norwegischen Rechtsvorschriften gelten. Für den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist auf deutscher Seite der GKV-Spitzenverband DVKA, und auf norwegischer Seite das NAV National Office for Social Insurance Abroad, Oslo, zuständig. Es sind in jedem Einzelfall beide Stellen beteiligt.

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 7

Nicole Schneider (vgl. Beispiel 3) wird drei Jahre nach Abschluss ihres ersten Projekts in Norwegen erneut zur Betreuung eines Bauprojektes nach Norwegen entsandt. Da es sich um ein sehr umfangreiches Bauvorhaben handelt, steht bereits zu dessen Beginn eine Projektlaufzeit von 36 Monaten fest. Frau Schneider ist daran interessiert, dass für sie weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Sie begründet dies damit, dass sie bisher ausschließlich Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt und auch ihre ergänzende finanzielle Vorsorge für die Zeit nach Beendigung ihrer Erwerbstätigkeit auf das deutsche Rentenversicherungssystem abgestellt hat. Ferner geht sie davon aus, dass sie künftig nicht mehr in Norwegen arbeiten wird.

Der Einsatz von Frau Schneider wird länger als zwölf Monate dauern. Die Voraussetzungen einer Entsendung im Sinne des Gemeinschaftsrechts liegen somit nicht vor. Für sie gelten daher grundsätzlich ab Beschäftigungsaufnahme in Norwegen, die norwegischen Rechtsvorschriften. Da es im Interesse von Frau Schneider liegt, dass für sie weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, kann für sie eine Ausnahmevereinbarung in Betracht kommen.

Bei einer Ausnahmevereinbarung handelt es sich um eine Ermessensentscheidung. Dabei wird insbesondere die arbeitsrechtliche Bindung des Arbeitnehmers

in Deutschland berücksichtigt. Eine solche arbeitsrechtliche Bindung liegt zweifelsfrei vor, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis unverändert fortbesteht oder lediglich um zusätzliche Regelungen für die Zeit des Auslandseinsatzes in Norwegen ergänzt wird. Aber auch ein ruhendes Arbeitsverhältnis („Rumpfarbeitsverhältnis“) kann eine ausreichende arbeitsrechtliche Bindung darstellen, wenn bestimmte Nebenpflichten (z. B. Berichtspflichten gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber, Fortführung der betrieblichen Altersversorgung) während des Auslandseinsatzes bestehen bleiben und das bisherige Arbeitsverhältnis bei der Rückkehr nach Deutschland in vollem Umfang wiederauflebt.

Ferner wird grundsätzlich eine konkrete zeitliche Befristung des Einsatzes in Norwegen von maximal fünf Jahren gefordert. Allerdings kann aus deutscher Sicht anschließend eine Verlängerung von maximal drei Jahren in Betracht kommen, wenn besondere Umstände des Einzelfalls, die vom Antragsteller detailliert darzulegen sind, dies rechtfertigen.

Beispiel 8

Thomas Weihe ist bei einer Bank in Frankfurt am Main beschäftigt. Er soll für die Dauer von vier Jahren bei deren Tochtergesellschaft in Oslo eingesetzt werden. Für diese Zeit wird sein Arbeitsvertrag mit der Bank in Frankfurt auf der Basis eines so genannten Stammhausbindungsvertrages ruhend gestellt. Für die Beschäftigung in Norwegen erhält er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesellschaft. Herr Weihe ist daran interessiert, dass für ihn während seines Einsatzes in Norwegen weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, da er

bisher ausschließlich Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt hat. Auf seinen Antrag hin soll für ihn eine Ausnahmereinbarung geschlossen werden.

Für Herrn Weihe gelten während der vierjährigen Beschäftigung in Norwegen grundsätzlich die norwegischen Rechtsvorschriften, da er die Beschäftigung dort ausübt und eine Entsendung im Sinne des Gemeinschaftsrechts, u. a. aufgrund der geplanten Beschäftigungszeit in Norwegen, nicht vorliegt.

Herr Weihe ist daran interessiert, dass für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Wird ein Antrag auf eine Ausnahmereinbarung beim GKV-Spitzenverband DVKA gestellt und stimmt auch das NAV National Office for Social Insurance Abroad, Oslo, einer solchen zu, gelten für Herrn Weihe weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften.

Antragsverfahren

Entscheiden Sie sich dafür, eine Ausnahmereinbarung zu beantragen, damit weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, sollten Sie den Antrag möglichst vier Monate vor Aufnahme der Beschäftigung in Norwegen stellen. Erfahrungsgemäß besteht dann bereits bei Arbeitsaufnahme in Norwegen bzw. vor Ablauf des bisherigen Entsendezeitraumes für alle Beteiligten Rechtssicherheit hinsichtlich der anzuwendenden Rechtsvorschriften.

Sie können zur Beschleunigung des Verfahrens beitragen, indem Sie

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

- Kopien der/des Vordrucke/s E 101 DE und E 102 DE (sofern diese für die Beschäftigung in Norwegen bereits ausgestellt bzw. genehmigt wurden)

an folgende Anschrift senden:

GKV-Spitzenverband
DVKA
Postfach 20 04 64
53134 Bonn.

Können Sie den Antrag ausnahmsweise erst nach Aufnahme der Beschäftigung bzw. Erwerbstätigkeit in Norwegen 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. Sind in der Zwischenzeit zum Beispiel vom Arbeitnehmer oder einem seiner anspruchsberechtigten Familienangehörigen Krankenversicherungsleistungen oder vom Arbeitnehmer Leistungen wegen eines Arbeitsunfalls in Anspruch genommen worden, informieren Sie uns bitte auch hierüber.

Vordruck E 101 DE

Arbeitnehmer und Selbständige, die in Norwegen arbeiten und für die die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten eine „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“ (Vordruck E 101 DE). Dieser Vordruck dient gegenüber den norwegischen und deutschen zuständigen Stellen als Nachweis darüber, dass für den Arbeitnehmer ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Er ist für alle Beteiligten, Verwaltungen und Gerichte bindend, solange

er von der Stelle, die ihn ausgestellt hat, nicht für ungültig erklärt oder widerrufen worden ist. Hierzu ist die ausstellende Stelle nach dem Gemeinschaftsrecht beispielsweise verpflichtet, wenn die Angaben im Vordruck E 101 DE nicht (mehr) den tatsächlichen Verhältnissen entsprechen. Dies gilt ggf. auch für zurückliegende Zeiträume. Daher ist es sehr wichtig, dass Sie diese Stelle stets wahrheitsgemäß und umfassend über die tatsächlichen Verhältnisse und über Änderungen informieren.

Den Vordruck E 101 DE stellt in Deutschland aus:

- die gesetzliche Krankenkasse, bei der die Person versichert ist. Dies gilt unabhängig davon, ob bei dieser Krankenkasse eine Pflicht-, freiwillige oder Familienversicherung besteht.
- der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung (DRV Bund, DRV Knappschaft-Bahn-See oder der zuständige Regionalträger der DRV), wenn die Person nicht gesetzlich krankenversichert ist.
- die Arbeitsgemeinschaft Berufsständischer Versorgungseinrichtungen, Geschäftsstelle Köln, Marienburger Str. 2, 50968 Köln, für Personen, die nicht gesetzlich krankenversichert und aufgrund ihrer Mitgliedschaft bei einer berufsständischen Versorgungseinrichtung von der Rentenversicherungspflicht befreit sind.

Bitte beantragen Sie den Vordruck E 101 DE mit einem der folgenden Fragebögen:

- Entsendung eines Arbeitnehmers in einen anderen Mitgliedstaat

- Vorübergehende Erwerbstätigkeit eines Selbständigen in einem anderen Mitgliedstaat

- Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten

Diese Fragebögen finden Sie auch im Internet unter www.dvka.de in der Rubrik Arbeiten im Ausland → Fragebögen.

Kranken- und Unfallversicherungsschutz

Arbeitnehmer und Selbständige, die vorübergehend in Norwegen arbeiten und weiterhin in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind, können auch in Norwegen Sachleistungen bei Krankheit und Mutterschaft in Anspruch nehmen. Dies gilt auch für die mitversicherten Familienangehörigen, die den Arbeitnehmer begleiten oder besuchen. Hierfür ist die Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) erforderlich. Sie wird von der Krankenkasse des Arbeitnehmers bzw. Selbständigen ausgestellt. Weitere Informationen zur Sachleistungsaushilfe in Norwegen sind unmittelbar bei der Krankenkasse erhältlich. Daneben enthält auch das in erster Linie für Urlauber bestimmte Merkblatt „Urlaub in Norwegen“ nützliche Informationen zum Krankenversicherungsschutz bei einem vorübergehenden Aufenthalt in Norwegen.

Wohnt der gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer bzw. Selbständige in Norwegen, ist für die Inanspruchnahme von Sachleistungen der Vordruck E 106 DE erforderlich, den ebenfalls die gesetzliche Krankenkasse in Deutschland ausstellt. Auf der Basis dieses Vordrucks erhalten auch die dort wohnenden anspruchsberechtigten Familienangehörigen des Arbeitnehmers Krankenversicherungsleistungen. Für wel-

che der in Norwegen wohnenden Familienangehörigen dies gilt, richtet sich nach norwegischem Recht. Informationen hierzu sowie über Art und Umfang der Sachleistungen (z. B. ärztliche Behandlung, Arzneimittel) erhalten Sie bei dem für den Wohnort zuständigen norwegischen Träger sowie bei der norwegischen Verbindungsstelle:

HELFO
P. box 6349 Etterstad
0604 OSLO
NORWEGEN

Weitere Informationen finden Sie auch auf unserer Internetseite www.dvka.de in der Rubrik „Kontaktadressen“ → „ausländische Auskunftsstellen“.

Alternativ zur Sachleistungsaushilfe durch den norwegischen Träger erhalten gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer, die während ihrer Beschäftigung in Norwegen erkranken, die ihnen auch in Deutschland zustehenden Krankenversicherungsleistungen von ihrem Arbeitgeber. Dies gilt auch für mitversicherte Familienangehörige, die den Arbeitnehmer nach Norwegen begleiten oder ihn dort besuchen.

Weitere Informationen - auch zum Abrechnungsverfahren zwischen Arbeitgeber und Krankenkasse - erhalten Sie bei der jeweiligen Krankenkasse.

Leistungen aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit stellt der zuständige norwegische Träger für Arbeitnehmer, die in Deutschland gesetzlich unfallversichert sind, auf der Basis einer besonderen Anspruchsbescheinigung (Vordruck E 123 DE) zur Verfügung. Bitte wenden Sie sich nach einem Arbeitsunfall für die Ausstellung des Vordrucks E 123 DE

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
- HELFO
P. box 6349 Etterstad
0604 OSLO
NORWEGEN
- NAV National Office for Social Insurance Abroad
Postboks 8138 Dep
0033 OSLO
NORWEGEN
- www.Europa.eu.

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

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: 08/2011

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 Lofoten Fischerhafen Reine www.fotolia.com/pmac
Bildnachweis Vertragsbesprechung: www.goodshot.com

Zur Druckversion