



Arbeiten in Tunesien

Information zur Sozialversicherung

Zur Druckversion

Ein beruflich bedingter Aufenthalt in Tunesien 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 Tunesien die deutschen oder tunesischen 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 tunesischen 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 Tunesien und in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen.

Um dies zumindest in einigen Bereichen der sozialen Sicherheit zu vermeiden, gelten im Verhältnis zur Tunesischen Republik spezielle Zuständigkeitsregeln.

Das Sozialversicherungsabkommen gilt grundsätzlich nur für Staatsangehörige der Vertragsstaaten („persönlicher Geltungsbereich“). Ferner erstreckt sich der persönliche Geltungsbereich auf Flüchtlinge und Staatenlose, die sich gewöhnlich innerhalb eines Vertragsstaates aufhalten.

Der sachliche Geltungsbereich des Abkommens erstreckt sich in Bezug auf Deutschland zunächst nur auf die

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

Hinsichtlich der Arbeitslosen- und Pflegeversicherung existiert kein einheitliches Koordinierungsrecht. Insofern ist unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Regelung (§ 4 Sozialgesetzbuch Viertes Buch - SGB IV) zu prüfen, ob eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt und - unabhängig von einer Versicherungspflicht in Tunesien - eine Versicherungspflicht in Deutschland besteht. Die folgenden Ausführungen beziehen sich allerdings ausschließlich auf die Regelungen des Abkommens und gelten daher nicht für die Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber:

Bitte wenden Sie sich an die Stelle, die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften auf eine in Tunesien beschäftigte Person“ (Vordruck TN/A 1) zuständig ist (siehe Abschnitt „Vordruck TN/A 1“). Sie entscheidet darüber, ob eine Entsendung vorliegt.

Grundsätze

Entscheidend dafür, ob für einen Arbeitnehmer die tunesischen 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.

Beispiel 1

Martin Müller arbeitet als Angestellter in Tunis. Da Herr Müller seine Beschäftigung ausschließlich in Tunesien ausübt, gelten für ihn die tunesischen 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 tunesischen Rechtsvorschriften ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tatsächlich bestehenden Versicherungsschutz in Tunesien. Ob und gegebenenfalls in welchen Bereichen der Arbeitnehmer dort versichert ist, richtet sich ausschließlich nach tunesischem Recht. Informationen darüber, welche Stellen neben den zuständigen Versicherungsträgern in Tunesien Auskünfte über das tunesische 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 Tunesien entsandt wird, um dort im Auftrag und für Rechnung seines Arbeitgebers eine Arbeit auszuführen. Für ihn gelten während der ersten 12 Kalender-

monate der Entsendung nach Tunesien weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

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 10 Monate in Tunesien ein.

Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider in Tunesien handelt es sich um eine Entsendung, die den Zeitraum von 12 Kalendermonaten nicht überschreitet. Daher gelten für sie für den gesamten Entsendezeitraum weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften.

Für eine abschließende Beurteilung, ob eine Entsendung vorliegt, sind die tatsächlichen und rechtlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses während des Einsatzes in Tunesien maßgebend. Da das deutsch-tunesische Sozialversicherungsabkommen 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.

Entsendung für maximal 24 Kalendermonate

Überschreitet die Dauer der Entsendung den Zeitraum von 12 Kalendermonaten, gelten für den Arbeitnehmer ab Beginn des 13. Kalendermonats der Entsendung grundsätzlich die tunesischen Rechtsvorschriften. Beträgt der Entsendezeitraum jedoch insgesamt nicht mehr als 24 Kalendermonate, können Sie vor Ablauf

der 12 Kalendermonate beantragen, dass auch für den über 12 Kalendermonate hinausgehenden Zeitraum der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Hierfür ist Voraussetzung, dass weiterhin die zuvor beschriebenen Kriterien einer Entsendung erfüllt sind. Das Antragsverfahren entspricht dem Antragsverfahren für Ausnahmevereinbarungen. Weitere Einzelheiten hierzu enthält der Abschnitt „Ausnahmevereinbarungen“.

Beispiel 3

Das von Nicole Schneider betreute Bauprojekt (vgl. Beispiel 2) konnte aus unvorhersehbaren Gründen nicht wie geplant fertig gestellt werden. Ihr Einsatz in Tunesien wird daher über 10 Monate hinaus um weitere 14 Monate verlängert. Für Frau Schneider gelten bis zum Ablauf des 12. Kalendermonats der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften. Vom 13. Kalendermonat der Entsendung an gelten für sie grundsätzlich die tunesischen Rechtsvorschriften. Da die Entsendung insgesamt 24 Kalendermonate nicht überschreitet, kann Frau Schneider gemeinsam mit ihrem Arbeitgeber eine Verlängerung der Entsendung und damit die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften beantragen.

Entsendung für mehr als 24 Kalendermonate

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

Ob für die ersten 12 Kalendermonate der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, entscheidet die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften auf eine in Tunesien beschäftigte Person“ (Vordruck TN/A 1) zuständige Stelle (siehe Abschnitt „Vordruck TN/A 1“). Bei einem Entsendezeitraum von mehr als 12 Kalendermonaten, wenden Sie sich bitte an den GKV-Spitzenverband, DVKA.

Ausnahmevereinbarungen

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die tunesischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall auf der Basis einer Ausnahmevereinbarung geregelt werden, dass für den Arbeitnehmer anstelle der tunesischen 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 tunesischer Seite das Ministère des Affaires Sociales, de la Solidarité et des Tunisiens à l'Étranger.

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

Für Frau Nicole Schneider (vgl. Beispiel 3) haben aufgrund ihres gemeinsam mit ihrem Arbeitgeber gestellten Antrages für die ersten 24 Kalendermonate der Entsendung nach Tunesien weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gegolten. Da die Entsendung um letztmalig weitere 6 Monate verlängert werden soll, ist Frau Schneider daran interessiert, dass für sie auch für die weitere Dauer der Entsendung nach Tunesien die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Sie begründet dies damit, dass sie bisher ausschließlich Kranken-, Renten- 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 Tunesien arbeiten wird. Aus diesem Grund beantragt sie gemeinsam mit ihrem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber beim GKV-Spitzenverband, DVKA, dass für sie auf der Grundlage einer Ausnahmevereinbarung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung gelten.

Treffen der GKV-Spitzenverband, DVKA und das Ministère des Affaires Sociales, de la Solidarité et des Tunisiens à l'Étranger eine Ausnahmevereinbarung für Frau Schneider, gelten für sie für die Dauer ihres über zweijährigen Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in Tunis weiterhin die deutschen Rechtsvor-

schriften in der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung.

Bei einer Ausnahmevereinbarung 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 Tunesien 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 Ausnahmevereinbarung stets eine konkrete zeitliche Befristung des Einsatzes in Tunesien 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 Tunesien verlängert, ist eine Verlängerung der Ausnahmevereinbarung aus deutscher Sicht für maximal drei weitere Jahre denkbar, wenn besondere Umstände des Einzelfalls, die vom Antragsteller detailliert darzulegen sind, dies rechtfertigen.

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber:

Eine Ausnahmereinbarung sollte möglichst vier Monate vor Aufnahme der Beschäftigung in Tunesien bzw. vor Ablauf des 12. bzw. 24. Kalendermonats einer Entsendung nach Tunesien beantragt werden, damit bereits zu Beginn des Antragszeitraums für alle Beteiligten Rechtssicherheit hinsichtlich der anzuwendenden Rechtsvorschriften besteht.

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 Tunis 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 Tunesien erhält er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesellschaft.

Für Herrn Weihe gelten während der vierjährigen Beschäftigung in Tunesien grundsätzlich die tunesischen 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 Tunesien weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, da er bisher ausschließlich Kranken-, Renten- und Unfallversicherungsbeiträge 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 weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung gelten.

Treffen der GKV-Spitzenverband, DVKA und das [Ministère des Affaires Sociales, de la Solidarité et des Tunisiens à l'Étranger](#) eine Ausnahmereinbarung für Herrn Weihe, gelten für ihn für die Dauer seines vierjährigen Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in

Tunesien weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung.

Antragsverfahren

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 TN/A 1, sofern es sich um eine Verlängerung des Auslandseinsatzes handelt oder die Dauer der Entsendung 12 Kalendermonate überschreitet.

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-tunesische Abkommen über Soziale Sicherheit enthält für folgende Personenkreise Sonderregelungen:

Arbeiten in Tunesien

- Besatzungsmitglieder von Seeschiffen
- Personen, die nicht Arbeitnehmer sind (z.B. Selbständige)
- Beschäftigte von amtlichen Vertretungen und anderer öffentlicher Arbeitgeber

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

Vordruck TN/A 1

Arbeitnehmer, die in Tunesien arbeiten und für die die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten auf Antrag eine „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften auf eine in Tunesien beschäftigte Person“ (Vordruck TN/A 1).

Dieser Vordruck dient gegenüber den tunesischen 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 TN/A 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, an die die Beiträge zur gesetzlichen Renten- und/oder Arbeitslosenversicherung abgeführt werden oder
- der zuständige Träger der Unfallversicherung, sofern eine Person nur der Unfallversicherung unterliegt.

Kranken- und Unfallversicherungsschutz

Arbeitnehmer, die vorübergehend in Tunesien beschäftigt und weiterhin in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind, können auch in Tunesien Sachleistungen bei Krankheit und Mutterschaft in Anspruch nehmen. Dies gilt auch für die mitversicherten Familienangehörigen, die den Arbeitnehmer begleiten. Hierfür ist der Vordruck TN/A 1 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 Tunesien](#)“ nützliche Informationen zum Krankenversicherungsschutz bei einem vorübergehenden Aufenthalt in Tunesien.

Alternativ zur Sachleistungsaushilfe durch den tunesischen Träger erhalten gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer, wenn sie während ihrer vorübergehenden Beschäftigung in Tunesien 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 Tunesien weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften und erleiden Sie in dieser Zeit einen Ar-

beitsunfall 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 zur Sozialversicherung in Tunesien erhalten Sie unter anderem beim:

- Bundesverwaltungsamt
Informationsstelle für Auswanderer
und Auslandstätige
50728 Köln

- Ministère des Affaires Sociales, de la Solidarité et des Tunisiens à l'Étranger
(Direction Générale de la Sécurité Sociale)
27, Boulevard Bab Benat
CP 1030 TUNIS
TUNESIEN

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 Tunesien 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: 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 Moschee von Kairouan: www.fotolia.com/Evgenia
Bildnachweis Vertragsbesprechung: www.goodshot.com

Zur Druckversion