



Spitzenverband

DVKA

Deutsche
Verbindungsstelle
Krankenversicherung –
Ausland



Arbeiten in den USA

Information zur Sozialversicherung

Zur Druckversion



Ein beruflich bedingter Aufenthalt in den USA 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 den USA die deutschen oder die amerikanischen 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 amerikanischen 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 den USA und in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen.

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

zialversicherungsabkommen gilt für alle Arbeitnehmer ungeachtet ihrer Nationalität.

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

- Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten
- knappschaftliche Rentenversicherung
- hüttenknappschaftliche Zusatzversicherung
- Alterssicherung der Landwirte

Arbeitnehmer, die in den USA beschäftigt und aufgrund einer Entsendung bzw. Ausnahmevereinbarung von den amerikanischen Rechtsvorschriften über die bundesstaatliche Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsversicherung befreit sind, sind außerdem von der bundesstaatlichen Krankenhausversicherung für Alte und Gebrechliche („Hospital Insurance for the Aged and Disabled“ - Medicare, Part A) befreit.

Außerdem muss der Arbeitnehmer die Beschäftigung in einem Bundesstaat der USA ausüben. Das Abkommen gilt außerdem für den Distrikt Columbia, den Freistaat Puerto Rico, die Jungferninseln, Guam, Amerikanisch-Samoa und den Bund der Nördlichen Marianen.

Hinsichtlich der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung existiert kein einheitliches Koordinierungsrecht. Insoweit 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 den USA - eine Versicherungspflicht in Deutschland besteht.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich allerdings ausschließlich auf die Regelungen des Abkommens und gelten daher nicht für die Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung.

Grundsätze

Entscheidend dafür, ob für einen Arbeitnehmer die amerikanischen 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 Washington. Da Herr Müller seine Beschäftigung ausschließlich in den USA ausübt, gelten für ihn die amerikanischen Rechtsvorschriften. Dies wäre auch dann der Fall, wenn Herr Müller (weiterhin) in Deutschland wohnt oder sich der Firmensitz seines Arbeitgebers in Deutschland befinden würde.

Die Anwendung der amerikanischen Rechtsvorschriften ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tatsächlich bestehenden Versicherungsschutz in den USA. Ob und gegebenenfalls in welchen Bereichen der Arbeitnehmer dort versichert ist, richtet sich ausschließlich nach amerikanischem Recht. Informationen darüber, welche Stellen neben den zuständigen Versicherungsträgern in den USA Auskünfte über das amerikanische 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 in die USA entsandt wird, um dort im Auftrag und für Rechnung seines Arbeitgebers eine Arbeit auszuführen. Für ihn gelten die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit weiter, wenn die Entsendung in die USA die Dauer von fünf Jahren nicht überschreitet.

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 48 Monate in den USA ein.

Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider in den USA handelt es sich um eine Entsendung, die den Zeitraum von 60 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 den USA maßgebend. Da das deutsch-amerikanische 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.

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber:

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

Verlängerung der Entsendung

Verlängert sich ein zunächst für maximal 60 Kalendermonate geplanter Einsatz und wird diese Frist dadurch überschritten, gelten für den Arbeitnehmer von dem Zeitpunkt der Verlängerung an grundsätzlich die amerikanischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Dies gilt auch dann, wenn bereits zu Beginn bzw. zum Zeitpunkt der Verlängerung einer ursprünglich auf weniger als 60 Kalendermonate befristeten Entsendung feststeht, dass der Zeitraum von 60 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 den USA wird daher über 48 Monate hinaus um weitere 24 Monate verlängert. Da zum Zeitpunkt der Verlängerung ihres Einsatzes feststeht, dass Frau Schneiders Entsendung 60 Kalendermonate überschreiten wird, sind auf sie ab Beginn des 49. Kalendermonats der Entsendung grundsätzlich die amerikanischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anzuwenden.

Übersteigt die Dauer der Entsendung insgesamt 60 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 60 Kalendermonate der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, entscheidet die für die Ausstellung der „Bescheinigung

über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in den USA“ (Vordruck D/USA 101) zuständige Stelle (siehe Abschnitt „Vordruck D/USA 101“). Bei einem Entsendezeitraum von mehr als 60 Kalendermonaten, wenden Sie sich bitte an den GKV-Spitzenverband, DVKA.

Ausnahmereinbarungen

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die amerikanischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall auf der Basis einer Ausnahmereinbarung geregelt werden, dass für den Arbeitnehmer anstelle der amerikanischen 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 Ausnahmereinbarung ist auf deutscher Seite der GKV-Spitzenverband, DVKA und auf amerikanischer Seite die Social Security Administration 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.

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber:

Eine Ausnahmereinbarung sollte möglichst vier Monate vor Aufnahme der Beschäftigung in den USA bzw. vor Ablauf des 60. Kalendermonats einer Entsendung in die USA beantragt werden, damit bereits zu Beginn des Antragszeitraums für alle Beteiligten Rechtssicherheit hinsichtlich der anzuwendenden Rechtsvorschriften besteht.

Beispiel 4

Für Frau Nicole Schneider (vgl. Beispiel 3) haben für die ersten 48 Kalendermonate der Entsendung in die USA weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gegolten. Da die Entsendung um letztmalig weitere 24 Monate verlängert werden soll, ist Frau Schneider daran interessiert, dass für sie auch für die weitere Dauer der Entsendung in die USA die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Sie begründet dies damit, dass sie bisher ausschließlich Rentenversicherungsbeiträge 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 den USA 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 Ausnahmereinbarung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Rentenversicherung gelten.

Treffen der GKV-Spitzenverband, DVKA und die [Social Security Administration](#) eine Ausnahmereinbarung für Frau Schneider, gelten für sie für die Dauer ihres sechsjährigen Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in Washington weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Rentenversicherung.

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 arbeitsrecht-

liche Bindung liegt zweifelsfrei vor, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis unverändert fortbesteht oder lediglich um zusätzliche Regelungen für die Zeit des Einsatzes in den USA 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 den USA 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 den USA 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 drei Jahren bei deren rechtlich selbständiger Tochtergesellschaft in New York 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 den USA erhält

er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesellschaft.

Für Herrn Weihe gelten während der dreijährigen Beschäftigung in den USA grundsätzlich die amerikanischen 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 den USA weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, da er bisher ausschließlich Rentenversicherungsbeiträge 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 Rentenversicherung gelten.

Treffen der GKV-Spitzenverband, DVKA und die [Social Security Administration](#) eine Ausnahmereinbarung für Herrn Weihe, gelten für ihn für die Dauer seines dreijährigen Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in den USA weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Rentenversicherung.

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

- Besatzungsmitglieder von Flugzeugen und Seeschiffen
- Personen, die nicht Arbeitnehmer sind (z.B. Selbständige)
- Beschäftigte eines Vertragsstaates (z.B. Personal von diplomatischen Vertretungen oder konsularischen Dienststellen) oder anderer öffentlicher Arbeitgeber.

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

Arbeiten in den USA

Vordruck D/USA 101

Arbeitnehmer, die in den USA arbeiten und für die die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten auf Antrag eine „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in den USA“ (Vordruck D/USA 101).

Dieser Vordruck dient gegenüber den amerikanischen 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 D/USA 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 gesetzlichen Rentenversicherung abgeführt werden oder
- sofern keine Rentenversicherungspflicht besteht, die Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin

Krankenversicherungsschutz

Arbeitnehmer, die vorübergehend in den USA beschäftigt und weiterhin in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind, erhalten, wenn sie während dieser Beschäftigung 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 Familienange-

hörigen, 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.

Ergänzende Informationen

Weitere Auskünfte zur Sozialversicherung in den USA erhalten Sie unter anderem beim:

- Bundesverwaltungsamt
Informationsstelle für Auswanderer
und Auslandsstätige
50728 Köln
- Social Security Administration
Office of International Programs
P.O. Box 17741
BALTIMORE, MARYLAND, 21235-7741
USA

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 den USA 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 Golden Gate Bridge: www.fotolia.com/Ian Klein
Bildnachweis Vertragsbesprechung: www.goodshot.com

Zur Druckversion