



Arbeiten in Kanada/Quebec

Information zur Sozialversicherung

Stand: 01.04.2014

Hinweis

Unterstrichene Texte sind Verweise zu weiterführenden Informationen.

Die Anträge und die zugehörige Erklärung des Arbeitnehmers finden Sie auch unter

https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege_finden/antraege_finden.html.

Ein beruflich bedingter Aufenthalt in Kanada oder der Provinz Quebec 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 Kanada oder Quebec die deutschen oder kanadischen bzw. quebecischen 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 kanadischen oder quebecischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit beantworten.

Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass im Folgenden mit Rechtsvorschriften stets die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gemeint sind. Beachten Sie bitte zudem, dass sich der folgende Abschnitt „Allgemeines“ auf sämtliche Personenkreise bezieht, die in diesem Merkblatt genannt werden.

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 Kanada bzw. Quebec und in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen.

Um dies zumindest in einigen Bereichen der sozialen Sicherheit zu vermeiden, gelten im Verhältnis zu Kanada und der Provinz Quebec spezielle Zuständigkeitsregeln. Sowohl das deutsch-kanadische Abkommen über Soziale Sicherheit als auch die deutsch-quebecische Vereinbarung über So-

ziale Sicherheit gelten für alle Arbeitnehmer, die sich im Hoheitsgebiet Deutschlands oder Kanadas bzw. Quebecs gewöhnlich aufhalten oder dort beschäftigt sind, ungeachtet ihrer Nationalität. 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 auf die

- Rentenversicherung der Arbeiter, Angestellten
- knappschaftliche Rentenversicherung
- hüttenknappschaftliche Zusatzversicherung
- Altershilfe für Landwirte
- Die Vereinbarung mit Quebec umfasst seit dem 01.04.2014 auch die deutschen Rechtsvorschriften über die Unfallversicherung.

Unterliegt ein in Kanada oder Quebec beschäftigter Arbeitnehmer weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, so finden auch die deutschen Rechtsvorschriften über Arbeitslosenversicherung Anwendung.

Hinsichtlich der Kranken- und Pflegeversicherung existiert kein staatenübergreifendes einheitliches Koordinierungsrecht; gleiches gilt - außer für die Provinz Quebec - auch für die Unfallversicherung. 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 Kanada oder Quebec Versicherungs- und Beitragspflicht in Deutschland besteht. Die folgenden Ausführungen beziehen sich allerdings ausschließlich auf die Regelungen des Abkommens bzw. der deutsch-quebecischen Vereinbarung.

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 Kanada“ (Vordruck CAN 1) bzw. der „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in der Provinz Quebec“ (QU/DE 101) zuständig ist (siehe [Abschnitt „Vordruck CAN 1/Q 101“](#)). Sie entscheidet darüber, ob eine Entsendung vorliegt.

Grundsätze

Entscheidend dafür, ob für einen Arbeitnehmer die kanadischen bzw. quebecischen 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 Toronto. Da Herr Müller seine Beschäftigung ausschließlich in Kanada ausübt, gelten für ihn die kanadischen 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 kanadischen Rechtsvorschriften ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tatsächlich bestehenden Versicherungsschutz in Kanada. Ob und gegebenenfalls in welchen Bereichen der Arbeitnehmer dort versichert ist, richtet sich ausschließlich nach kanadischem Recht. Informationen darüber, welche Stellen neben den zuständigen Versicherungsträgern in Kanada Auskünfte über das kanadische 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 im Voraus zeitlich befristet nach Kanada entsandt wird, um dort im Auftrag und für Rechnung seines Arbeitgebers eine Arbeit auszuführen. Für ihn gelten während der ersten 60 Kalendermonate der Entsendung nach Kanada 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 48 Monate in Kanada ein.](#)

[Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider in Kanada sind alle zuvor genannten Voraussetzungen einer Entsendung erfüllt. 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 Kanada/Quebec maßgebend. Da das deutsch-kanadische 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. In der deutsch-quebecischen Vereinbarung ist präzisiert, dass eine Entsendung u. a. nur dann vorliegt, wenn das entsendende Unternehmen im Entsendestaat eine nennenswerte Geschäftstätigkeit ausübt.

Verlängerung der Entsendung

Verlängert sich die ursprünglich für maximal 60 Kalendermonate geplante Entsendung, gelten für den Arbeitnehmer vom Beginn des 61. Kalendermonats an grundsätzlich die kanadischen Rechtsvorschriften. Dies gilt auch dann, wenn bereits zu Beginn der 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 Kanada wird daher um 24 Monate verlängert.](#)

[Soweit die Voraussetzungen einer Entsendung weiterhin erfüllt sind, gelten für Frau Schneider](#)

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber

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 Kanada“ (Vordruck CAN 1) bzw. der „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in der Provinz Quebec“ (QU/DE 101) zuständige Stelle (siehe [Abschnitt „Vordruck CAN 1/Q 101“](#)). Bei einem Entsendezeitraum von mehr als 60 Kalendermonaten, wenden Sie sich bitte an den GKV-Spitzenverband, DVKA.

bis zum Ablauf des 60. Kalendermonats weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Vom 61. Kalendermonat der Entsendung gelten für Frau Schneider grundsätzlich die kanadischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

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“](#).

Ausnahmereinbarungen

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die kanadischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall auf der Basis einer Ausnahmereinbarung geregelt werden, dass für den Arbeitnehmer anstelle der kanadischen die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Wird eine solche Vereinbarung geschlossen, gilt sie stets einheitlich für alle vom sachlichen Geltungsbereich des Abkommen bzw. der deutsch-quebecischen Vereinbarung erfassten Versicherungszweige (siehe [Abschnitt „Allgemeines“](#)).

Für den Abschluss einer Ausnahmereinbarung ist auf deutscher Seite der GKV-Spitzenverband, DVKA und auf kanadischer Seite die kanadische Anstalt für Krankenversicherung ([Canada Revenue Agency, CPP/EI Rulings Division, Social Security Unit](#), 320 Queen Street Tower A, OTTAWA, ONTARIO, K1A 0L5, KANADA) sowie für die Provinz Quebec die quebecische Anstalt für Krankenversicherung ([Régie des rentes du Québec, Service des prestations 3, Bureau des ententes de sécurité sociale](#), 1055, boulevard René-Lévesque Est, 13e étage, MONTRÉAL (QUÉBEC) H2L 4S5, CANADA) zuständig. Es sind in jedem Einzelfall immer die DVKA und die jeweils zuständige kanadische bzw. quebecische Stelle beteiligt.

Soweit weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten sollen, ist der ent-

sprechende 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 60 Kalendermonate der Entsendung in Kanada weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gegolten. Da die Entsendung um letztendlich weitere 12 Monate verlängert werden soll, ist Frau Schneider daran interessiert, dass für sie auch für die weitere Dauer der Entsendung nach Kanada die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Sie begründet dies damit, dass sie bisher ausschließlich 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 Kanada 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 sowie der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) gelten.

Treffen der GKV-Spitzenverband, DVKA und die kanadische Anstalt für Krankenversicherung ([Canada Revenue Agency, CPP/EI Rulings Division, Social Security Unit](#), 320 Queen Street Tower A, OTTAWA, ONTARIO, K1A 0L5, KANADA) eine Ausnahmereinbarung für Frau Schneider, gelten für sie für die Dauer ihres über 60 Kalendermonate andauernden Einsatzes in Kanada weiterhin die deut-

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

schen Rechtsvorschriften in der Rentenversicherung sowie der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung).

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 Kanada 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 Kanada 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 Kanada 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.

Beispiel 5

Thomas Weihe ist bei einem Kreditinstitut in Frankfurt am Main beschäftigt. Er soll für die Dauer von vier Jahren bei deren rechtlich selbstständiger Tochtergesellschaft in Toronto 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 Kanada erhält er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesellschaft.

Für Herrn Weihe gelten während der vierjährigen Beschäftigung in Kanada grundsätzlich die kanadischen 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 Kanada weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, da er bisher ausschließlich Renten- 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 Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten.

Treffen der GKV-Spitzenverband, DVKA und die kanadische Anstalt für Krankenversicherung ([Canada Revenue Agency, CPP/EI Rulings Division, Social Security Unit, 320 Queen Street Tower A, OTTAWA, ONTARIO, K1A 0L5, KANADA](#)) eine Ausnahmevereinbarung für Herrn Weihe, gelten für ihn für die Dauer seines vierjährigen Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in Toronto weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Renten- und Arbeitslosenversicherung.

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 oder Ablauf der ersten 60 Kalendermonate der Entsendung nach Kanada/Quebec stellen, geben Sie bitte den Grund für die Verspätung an. Ferner bitten wir Sie uns in diesem Fall auch mitzuteilen, ob weiterhin ausschließlich Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt wurden.

Sonderregelung für weitere Personenkreise

Das Abkommen enthält für folgende Personengruppen Sonderregelungen hinsichtlich des anzuwendenden Rechts:

- Besatzungsmitglieder von Seeschiffen
- Beschäftigte der Regierung oder anderer öffentlicher Arbeitgeber,
- Personen, die nicht Arbeitnehmer sind (z. B. Selbstständige)

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

Vordruck CAN 1/Q 101

Arbeitnehmer, die in Kanada arbeiten und für die die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten auf Antrag eine „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in Kanada“ (Vordruck CAN 1). Wird die

Beschäftigung in der Provinz Quebec ausgeübt, erhalten sie eine „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in der Provinz Quebec“ (Vordruck QU/DE 101).

Der jeweilige Vordruck dient gegenüber den kanadischen bzw. quebecischen 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 CAN 1 bzw. QU/DE 101 auszustellen hat, stets wahrheitsgemäß und umfassend über die tatsächlichen Verhältnisse und Änderungen umgehend informiert werden.

Den Vordruck stellt in Deutschland aus:

- die gesetzliche Krankenkasse, an die bisher die Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt wurden
- oder
- die Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin, sofern keine Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen sind.

Kranken- und Unfallversicherungsschutz

Arbeitnehmer, die vorübergehend in Kanada/Quebec beschäftigt sind 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 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 Kanada/Quebec 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:

Ergänzende Informationen

Weitere Auskünfte erhalten Sie unter anderem bei den folgenden Stellen:

- Bundesverwaltungsamt
Informationsstelle für Auswanderer
und Auslandstätige
50728 Köln
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Glinkastraße 40
10117 Berlin

- Canada Revenue Agency,
CPP/EI Rulings Division,
Social Security Unit,
320 Queen Street Tower A,
OTTAWA, ONTARIO, K1A 0L5,
KANADA
- Régie des rentes du Québec
Service des prestations 3
Bureau des ententes de sécurité sociale
1055, boulevard René-Lévesque Est, 13e étage
MONTRÉAL (QUÉBEC) H2L 4S5
CANADA.

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 Kanada/Quebec 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: 04/2014

Die Informationen dieses Merkblattes wurden sorgfältig recherchiert. Ansprüche können hieraus jedoch nicht hergeleitet werden.

Bildnachweis Baustellenszene: www.fotolia.com/Surrender
Bildnachweis Frontenac: www.fotolia.com/Stephen_Coburn
Bildnachweis Vertragsbesprechung: www.goodshot.com