



Spitzenverband

DVKA

Deutsche
Verbindungsstelle
Krankenversicherung –
Ausland



Arbeiten in Marokko

Information zur Sozialversicherung

Stand: 01.04.2018

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 Marokko 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 Marokko die deutschen oder marokkanischen 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 das Antragsverfahren. Daneben werden Stellen genannt, die Fragen zur praktischen Anwendung der deutschen bzw. der marokkanischen 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 Marokko und in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen.

Um dies zumindest in einigen Bereichen der sozialen Sicherheit zu vermeiden, gelten im Verhältnis zum Königreich Marokko 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 der Abkommen erstreckt sich in Bezug auf Deutschland zunächst nur auf die

- Krankenversicherung (einschließlich Geld- und Sachleistungen bei Mutterschaft),
- Unfallversicherung,
- Rentenversicherung und hüttenknappschaftliche Zusatzversicherung sowie
- Alterssicherung der Landwirte.

Hinsichtlich der Arbeitslosen- und Pflegeversicherung 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 Marokko - eine Versicherungspflicht in Deutschland besteht. Die folgenden Ausführungen beziehen sich allerdings ausschließlich auf die Regelungen des Abkommens und gelten daher grundsätzlich nicht für die Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.

Unterliegt ein in Marokko beschäftigter Arbeitnehmer allerdings aufgrund einer Ausnahmereinbarung weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften, so finden auch die deutschen Rechtsvorschriften über Arbeitslosenversicherung Anwendung.

Grundsätze

Entscheidend dafür, ob für einen Arbeitnehmer die marokkanischen oder die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, ist der Ort, an dem er seine Arbeit tatsächlich ausübt. 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 Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in Marokko“ (Vordruck MA/D 101) zuständig ist (siehe [Abschnitt „Vordruck MA/D 101“](#)). Sie entscheidet darüber, ob eine Entsendung vorliegt.

Beispiel 1

Martin Müller arbeitet als Angestellter in Marrakesch. Da Herr Müller seine Beschäftigung ausschließlich in Marokko ausübt, gelten für ihn die marokkanischen 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 marokkanischen Rechtsvorschriften ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tatsächlich bestehenden Versicherungsschutz in Marokko. Ob und gegebenenfalls in welchen Bereichen der Arbeitnehmer dort versichert ist, richtet sich ausschließlich nach marokkanischem Recht. Informationen darüber, welche Stellen neben den zuständigen Versicherungsträgern in Marokko Auskünfte über das marokkanische 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 Marokko entsandt wird, um dort im Auftrag und für Rechnung seines Arbeitgebers eine Arbeit auszuführen. Für ihn gelten während der ersten 36 Kalendermonate der Entsendung nach Marokko 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 24 Monate in Marokko ein. Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider in Marokko handelt es sich um eine Entsendung, die den Zeitraum von 36 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 Marokko maßgebend. Da das deutsch-marokkanische 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 72 Kalendermonate

Überschreitet die Dauer der Entsendung den Zeitraum von 36 Kalendermonaten, gelten für den Arbeitnehmer ab Beginn des 37. Kalendermonats der Entsendung grundsätzlich die marokkanischen Rechtsvorschriften. Beträgt der Entsendezeitraum jedoch insgesamt nicht mehr als 72 Kalendermonate, können Sie vor Ablauf der 36 Kalendermonate beantragen, dass auch für den über 36 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 Marokko wird daher um 24 Monate hinaus um weitere 48 Monate verlängert. Für Frau Schneider gelten bis zum Ablauf des 36. Kalendermonats der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften. Vom 37. Kalendermonat der Entsendung an gelten für sie grundsätzlich die marokkanischen Rechtsvorschriften. Da die Entsendung insgesamt 72 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 72 Kalendermonate

Übersteigt die Dauer der Entsendung insgesamt 72 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 36 Kalendermonate der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, entscheidet die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in Marokko“ (Vordruck MA/D 101) zuständige Stelle (siehe Abschnitt „Vordruck MA/D 101“). Bei einem Entsendezeitraum von mehr als 36 Kalendermonaten, wenden Sie sich bitte an den GKV-Spitzenverband, DVKA.

Ausnahmereinbarungen

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die marokkanischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall auf der Basis einer Ausnahmereinbarung geregelt werden, dass für den Arbeitnehmer anstelle der marokkanischen 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 marokkanischer Seite das Ministère de L'Emploi et de la Formation Professionnelle 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.

Beispiel 4

Für Frau Nicole Schneider (vgl. Beispiel 3) haben aufgrund ihres gemeinsam mit ihrem Arbeitgeber gestellten Antrages für die ersten 72 Kalendermonate der Entsendung nach Marokko 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 Marokko die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Sie begründet dies damit, dass sie bisher ausschließlich Kranken-, Renten-, Unfall- 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 Marokko 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 Kranken-, Renten- und Unfallversicherung sowie der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) gelten.

Treffen der GKV-Spitzenverband, DVKA und das Ministère de L'Emploi et de la Formation Professionnelle eine Ausnahmereinbarung für Frau Schneider, gelten für sie für die Dauer ihres über sechsjährigen Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in Marrakesch weiterhin die deutschen

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber

Eine Ausnahmereinbarung sollte möglichst vier Monate vor Aufnahme der Beschäftigung in Marokko bzw. vor Ablauf des 36. bzw. 72. Kalendermonats einer Entsendung nach Marokko beantragt werden, damit bereits zu Beginn des Antragszeitraums für alle Beteiligten Rechtssicherheit hinsichtlich der anzuwendenden Rechtsvorschriften besteht.

Rechtsvorschriften in der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung sowie der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung).

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 Marokko 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 Marokko 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 Marokko 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 vier Jahren bei deren rechtlich selbstständiger Tochtergesellschaft in Marrakesch einge-

setzt 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 Marokko erhält er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesellschaft.

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

Treffen der GKV-Spitzenverband, DVKA und das [Ministère de L'Emploi et de la Formation Professionnelle](#) eine Ausnahmereinbarung für Herrn Weihe, gelten für ihn für die Dauer seines dreijährigen Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in Marokko weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Kranken-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung.

Besonderheiten für Marokko

Von marokkanischer Seite wurden wir darüber informiert, dass Ausnahmereinbarungen grundsätzlich nur dann zugestimmt wird, wenn die folgenden Unterlagen vorgelegt werden:

- Kopie des Arbeits- bzw. Entsendevertrages mit dem deutschen Arbeitgeber

- eine Bescheinigung in französischer Sprache über die zu verrichtende Arbeit

Verlängerung der Entsendung

Sie können zur Beschleunigung des Verfahrens beitragen, indem Sie

- den vollständig ausgefüllten Antrag,
- die vollständig ausgefüllte Erklärung des Arbeitnehmers
- Kopien der/des Vordrucke/s MA/D 101, sofern es sich um eine Verlängerung des Auslandseinsatzes handelt oder die Dauer der Entsendung 36 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

Das deutsch-marokkanische Abkommen über Soziale Sicherheit enthält für folgende Personengruppen Sonderregelungen:

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

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

Vordruck MA/D 101

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

Dieser Vordruck dient gegenüber den marokkanischen 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 MA/D 101 auszustellen hat, stets wahrheitsgemäß und umfassend über die tatsächlichen Verhältnisse und über Änderungen umgehend informiert werden.

Den Vordruck stellt in Deutschland aus:

- der Träger der Krankenversicherung,
- der zuständige Träger der Unfallversicherung, sofern eine Person nur der Unfallversicherung unterliegt.
- im Übrigen die Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin.

Kranken- und Unfallversicherungsschutz

Arbeitnehmer, die vorübergehend in Marokko 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 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. Daneben enthält auch unser in erster Linie für Urlauber bestimmtes Merkblatt „Urlaub in Marokko“ nützliche Informationen zum Krankenversicherungsschutz bei einem vorübergehenden Aufenthalt in Marokko.

Gelten für Sie während der vorübergehenden Beschäftigung in Marokko 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
Glinkastraße 40
10117 Berlin

Ergänzende Informationen

Weitere Auskünfte erhalten Sie unter anderem bei den folgenden Stellen:

- Bundesverwaltungsamt
Informationsstelle für Auswanderer
und Auslandstätige
50728 Köln
- Caisse Nationale de Sécurité Sociale
Direction de la Stratégie
649, Boulevard Mohamed V
Boîte Postale 2326 - Casa-Gare
CASABLANCA
MAROKKO

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 Marokko 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: April 2018

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

Bildnachweis Baustellenszene: www.fotolia.com/Surrender
Bildnachweis König Hassan Moschee: www.fotolia.com/A.Anwar Sacca
Bildnachweis Vertragsbesprechung: www.goodshot.com