



Arbeiten in Nordmazedonien

Information zur Sozialversicherung

Stand: 01.11.2021

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 Nordmazedonien 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 Nordmazedonien die deutschen oder nordmazedonischen 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 nordmazedonischen 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 Nordmazedonien und in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen.

Um dies zumindest in einigen Bereichen der sozialen Sicherheit zu vermeiden, gelten im Verhältnis zu Nordmazedonien einheitliche Zuständigkeitsregeln. Das Sozialversicherungsabkommen gilt für alle Arbeitnehmer ungeachtet ihrer Nationalität.

Der sachliche Geltungsbereich der Abkommen erstreckt sich in Bezug auf Deutschland zunächst nur auf die

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

Unterliegt ein in Nordmazedonien beschäftigter Arbeitnehmer allerdings weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften, so finden auf ihn und seinen Arbeitgeber auch die deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht in der Arbeitslosen- und der Pflegeversicherung Anwendung.

Grundsätze

Entscheidend dafür, ob für einen Arbeitnehmer die nordmazedonischen 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 Skopje. Da er seine Beschäftigung ausschließlich in Nordmazedonien ausübt, gelten für ihn die nordmazedonischen 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 nordmazedonischen Rechtsvorschriften ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tatsächlich bestehenden Versicherungsschutz in Nordmazedonien. Ob und gegebenen-

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 Mazedonien“ (Vordruck RM/D 101) zuständig ist (siehe [Abschnitt „Vordruck RM/D 101“](#)). Sie entscheidet darüber, ob eine Entsendung vorliegt.

falls in welchen Bereichen der Arbeitnehmer dort versichert ist, richtet sich ausschließlich nach nordmazedonischem Recht. Informationen darüber, welche Stellen neben den zuständigen Versicherungsträgern in Nordmazedonien Auskünfte über das nordmazedonische 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 Nordmazedonien entsandt wird, um dort im Auftrag und für Rechnung seines Arbeitgebers eine Arbeit auszuführen. Für ihn gelten während der ersten 24 Kalendermonate 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 15 Monate in Nordmazedonien ein.

Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider in Nordmazedonien sind alle zuvor genannten Voraussetzungen einer Entsendung erfüllt. Daher gelten für sie weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften.

Für eine abschließende Beurteilung, ob eine Entsendung vorliegt, sind die tatsächlichen und rechtlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses während des Einsatzes in Nordmazedonien maßgebend. Da die deutsch-mazedonische Sozialversicherungsabkommen hierzu keine weiteren Erläuterungen enthalten, 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.

Verlängerung der Entsendung

Verlängert sich die ursprünglich für maximal 24 Kalendermonate geplante Entsendung, gelten für den Arbeitnehmer vom Beginn des 25. Kalendermonats an grundsätzlich die nordmazedonischen Rechtsvorschriften. Dies gilt auch dann, wenn bereits zu Beginn der Entsendung feststeht, dass der Zeitraum von 24 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 Nordmazedonien wird daher um 12 Monate verlängert. Soweit die Voraussetzungen einer Entsendung weiterhin erfüllt sind, gelten für Frau Schneider bis zum Ablauf des 24. Kalendermonats weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Vom 25. Kalendermonat der Entsendung an gelten für sie grundsätzlich die nordmazedonischen Rechtsvorschriften.

Übersteigt die Dauer der Entsendung insgesamt 24 Kalendermonate, ist die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften davon abhängig, ob eine so genannte Ausnahmereinbarung geschlossen wurde. Weitere Einzelheiten hierzu enthält der folgende Abschnitt.

Ob für die ersten 24 Kalendermonate der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, entscheidet die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in Mazedonien“ (Vordruck RM/D 101) zuständige Stelle (siehe [Abschnitt „Vordruck RM/D 101“](#)). Bei einem Entsendezeitraum von mehr als 24 Kalendermonaten, wenden Sie sich bitte an den GKV-Spitzenverband, DVKA.

Ausnahmereinbarungen

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die nordmazedonischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall auf der Basis einer Ausnahmereinba-

ung geregelt werden, dass für den Arbeitnehmer anstelle der nordmazedonischen 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 nordmazedonischer Seite das Ministerium für Arbeit und Soziales (Ministerstvo za trud i Socijalana Politika, Ul. Dame Gruev br. 14, 1000 Skopje, Nordmazedonien) 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 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 für die ersten 24 Kalendermonate der Entsendung in Nordmazedonien weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gegolten. Da die Entsendung um letztmalig weitere 3 Monate verlängert werden soll, ist Frau Schneider daran interessiert, dass für sie auch für die weitere Dauer der Entsendung nach Nordmazedonien die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Sie begründet dies damit, dass sie bisher ausschließlich Kranken-, Pflege-, 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 Nordmazedonien 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 sowie der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) und in der Pflegeversicherung gelten.

Treffen der GKV-Spitzenverband, DVKA und der nordmazedonische Krankenversicherungsfond eine Ausnahmevereinbarung für Frau Schneider, gelten für sie für die Dauer ihres über 24 Kalendermonate andauernden Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in Skopje weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung sowie der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) und in der Pflegeversicherung.

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 Nordmazedonien 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.

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber

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

Ferner wird auch für eine Ausnahmevereinbarung stets eine konkrete zeitliche Befristung des Einsatzes in Nordmazedonien 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 Nordmazedonien 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 Skopje 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 Nordmazedonien erhält er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesellschaft.

Für Herrn Weihe gelten während der vierjährigen Beschäftigung in Nordmazedonien grundsätzlich die nordmazedonischen 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 Nordmazedonien weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, da er bisher ausschließlich Kranken-, Pflege-, 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 auf der Grundlage einer

Ausnahmevereinbarung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung sowie der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) und Pflegeversicherung gelten.

Treffen der GKV-Spitzenverband, DVKA und das nordmazedonische Ministerium für Arbeit und Soziales ([Ministerstvo za trud i Socijalana Politika, Ul. Dame Gruev br. 14, 1000 Skopje, Nordmazedonien](#)) eine Ausnahmevereinbarung für Herrn Weihe, gelten für ihn für die Dauer seines vierjährigen Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in Skopje weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung sowie der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) und in der Pflegeversicherung.

Besonderheiten für Nordmazedonien

Von nordmazedonischer Seite wurden wir darüber informiert, dass man dort keine Möglichkeit sieht, Ausnahmevereinbarungen zu schließen, wenn der Arbeitnehmer in Nordmazedonien einen lokalen Arbeitsvertrag mit dem dortigen Unternehmen abgeschlossen hat.

Antragsverfahren in Deutschland

Sie können zur Beschleunigung des Verfahrens beitragen, indem Sie

- den vollständig ausgefüllten [Antrag](#),
- die vollständig ausgefüllte [Erklärung des Arbeitnehmers](#)
- Kopien der bisher ausgestellten Bescheinigungen RM/D 101

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

- Besatzungsmitglieder von Seeschiffen,
- Personen, die Arbeitnehmer gleichgestellt sind (z. B. Selbstständige),
- Beschäftigte diplomatischen und konsularischen Vertretungen.

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

Vordruck RM/D 101

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

Der jeweilige Vordruck dient gegenüber den nordmazedonischen und deutschen zuständigen Stellen als Nachweis darüber, dass für den Arbeitnehmer ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Daher ist es sehr wichtig, dass der dort bescheinigte Sachverhalt den tatsächlichen Verhältnissen entspricht. Aus diesem Grund sollte die Stelle, die den Vordruck RM/D 101 ausstellen 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 Rentenversicherung abgeführt werden, andernfalls

- die Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin. Sofern eine Ausnahmereinbarung getroffen wurde, erhalten Sie die Bescheinigung von uns.

Kranken- und Unfallversicherungsschutz

Arbeitnehmer, die vorübergehend in Nordmazedonien beschäftigt und weiterhin in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind, können auch in Nordmazedonien Sachleistungen bei Krankheit und Mutterschaft in Anspruch nehmen. Dies gilt auch für die mitversicherten Familienangehörigen, die den Arbeitnehmer begleiten. Hierfür ist die Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) bzw. eine provisorische Ersatzbescheinigung (PEB) erforderlich, die die gesetzlichen Krankenkassen ihren Mitgliedern ausstellt. Weitere Informationen zur Sachleistungsaushilfe sind unmittelbar bei der Krankenkasse erhältlich. Daneben enthält auch unser in erster Linie für Urlauber bestimmtes Merkblatt „Urlaub in Nordmazedonien“, nützliche Informationen zum Krankenversicherungsschutz bei einem vorübergehenden Aufenthalt in Nordmazedonien.

Alternativ zur Sachleistungsaushilfe durch den nordmazedonischen Träger erhalten gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer, wenn sie während ihrer vorübergehenden Beschäftigung in Nordmazedonien 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 Nordmazedonien 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
- Ministerstvo za trud i Socijalana Politika
Ul. Dame Gruev br. 14
1000 SKOPJE
NORDMAZEDONIEN

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 Nordmazedonien 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: November 2021

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

Bildnachweis Baustellenszene: www.fotolia.com/Surrender
Bildnachweis Orchid: www.orchid.de
Bildnachweis Vertragsbesprechung: www.goodshot.com