



Arbeiten in Polen

Information zur Sozialversicherung
unter Berücksichtigung der EG-Verordnung 883/04

Stand: 01.12.2020

Hinweis:**Unterstrichene Texte sind Verweise zu weiterführenden Informationen.**

Ein beruflich bedingter Aufenthalt in Polen 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 darüber, ob während einer vorübergehenden Beschäftigung in Polen die deutschen oder polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anzuwenden sind. Soweit die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften von einem Antrag der beschäftigten Person und/oder des Arbeitgebers abhängig ist, erläutern wir das Antragsverfahren. Daneben werden Stellen genannt, die Fragen zur praktischen Anwendung der deutschen bzw. der polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit beantworten.

Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass im Folgenden mit Rechtsvorschriften stets die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gemeint sind.

Allgemeines

Prinzipiell entscheidet jeder Staat in eigener Zuständigkeit beispielsweise darüber, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Person im Bereich der sozialen Sicherheit geschützt ist und in welcher Höhe Beiträge zu entrichten sind. Bei einer grenzüberschreitenden Beschäftigung könnte dies daher dazu führen, dass Sie in Polen und in Deutschland gleichzeitig Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssten.

Um dies zu vermeiden, enthält die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit vom 29.04.2004 ¹⁾ (nachfolgend: VO (EG) 883/04) spezielle einheitliche Zuständigkeitsregeln für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU), die Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) und die Schweiz.

Die VO (EG) 883/04 gilt für alle Rechtsvorschriften, die folgende Zweige der sozialen Sicherheit betreffen:

- Leistungen bei Krankheit (hierzu zählen auch Leistungen bei Pflegebedürftigkeit sowie die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall),
- Leistungen bei Mutterschaft und gleichgestellte Leistungen bei Vaterschaft,
- Leistungen bei Invalidität,
- Leistungen bei Alter,
- Leistungen an Hinterbliebene,
- Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten,
- Sterbegeld,
- Leistungen bei Arbeitslosigkeit,
- Vorruhestandsleistungen und
- Familienleistungen.

Grundsätze

Entscheidend dafür, ob für eine erwerbstätige Person die polnischen oder die deutschen Rechtsvorschriften gelten, ist in erster Linie der Ort, an dem die Arbeit tatsächlich ausgeübt wird. Dieser Grundsatz gilt unabhängig davon, in welchem Staat die Person wohnt. Auch der Firmensitz des Arbeitgebers ist grundsätzlich nicht von Bedeutung.

Beispiel 1

Martin Müller arbeitet als Angestellter in Polen. Da Herr Müller seine Beschäftigung in Polen ausübt, gelten für ihn die polnischen Rechtsvorschriften. Dies wäre auch dann der Fall, wenn Herr Müller in Deutschland wohnen oder sich der Firmensitz seines Arbeitgebers in Deutschland befinden würde.

¹⁾ Einen Auszug der aktuellen Fassung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 finden Sie unter www.dvka.de in der Rubrik → Informationen → Rechtsquellen → [EG-/EWR-Recht](#).

Die Anwendung der polnischen Rechtsvorschriften ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tatsächlich bestehenden Versicherungsschutz in Polen. Ob und gegebenenfalls in welchen Bereichen die Person dort versichert ist, richtet sich ausschließlich nach polnischem Recht. Informationen darüber, welche Stellen neben den zuständigen Versicherungsträgern in Polen Auskünfte über das polnische Sozialrecht geben können, haben wir im [Abschnitt „Ergänzende Informationen“](#) für Sie zusammengestellt.

Entsendung

Eine besondere Regelung gilt für eine Person, die in Deutschland eine Beschäftigung ausübt und die von ihrem Arbeitgeber nach Polen entsandt wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen. Soweit die entsandte Person unmittelbar vor der Entsendung nicht bereits mindestens einen Monat bei dem entsendenden Unternehmen beschäftigt war, reicht es aus, wenn für sie in diesem Zeitraum die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gegolten haben (z. B. aufgrund der Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber oder wegen des Bezugs von Arbeitslosengeld). Ferner müssen alle folgenden Voraussetzungen erfüllt sein, damit für die Dauer der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten:

- Der entsendende Arbeitgeber muss gewöhnlich eine nennenswerte Geschäftstätigkeit in Deutschland ausüben. Dabei darf es sich nicht nur um reine Verwaltungstätigkeiten handeln. Nennenswert in diesem Sinne ist die Tätigkeit in Deutschland stets, wenn mindestens 25% des Umsatzes in Deutschland erwirtschaftet werden. Bei einem niedrigeren Wert ist von dem zuständigen deutschen Träger eine Einzelfallprüfung vorzunehmen.
- Die voraussichtliche Dauer der Beschäftigung in Polen darf 24 Monate nicht überschreiten.

- Die arbeitsrechtliche Bindung zwischen der entsandten Person und ihrem Arbeitgeber muss während der gesamten Dauer der Entsendung fortbestehen.
- Die entsandte Person darf keine Person ablösen, die zuvor nach Polen entsandt wurde. Dies gilt selbst dann, wenn die zuvor entsandte Person bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt ist und/oder der Arbeitgeber dieser Person nicht in Deutschland, sondern in einem anderen Mitgliedsstaat ansässig ist (Ausnahme: Die zuvor für längstens 24 Monate entsandte Person musste die Entsendung unplanmäßig, z. B. wegen einer schweren Erkrankung, vorzeitig beenden und eine andere Person wird für die verbleibende Zeit des ursprünglich geplanten Entsendezeitraums nach Polen entsandt.).

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 14 Monate in Polen ein.

Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider in Polen handelt es sich insoweit um eine Entsendung im Sinne der VO (EG) 883/04, da

- das Ingenieurbüro gewöhnlich eine nennenswerte Geschäftstätigkeit in Deutschland ausübt,
- die voraussichtliche Dauer der Entsendung 24 Monate nicht überschreitet,
- die arbeitsrechtliche Bindung zwischen Frau Schneider und dem Ingenieurbüro während der gesamten Entsendung fortbesteht und
- Frau Schneider keine zuvor nach Polen entsandte Person ablöst.

Für eine abschließende Beurteilung, ob eine Entsendung im Sinne der VO (EG) 883/04 vorliegt, sind die tatsächlichen und rechtlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses während des Einsatzes in Polen zu berücksichtigen.

Weitere Einzelheiten können Sie unter anderem Teil I des „Praktischen Leitfadens zum anwendbaren Recht in der EU, im EWR und in der Schweiz“, der von der Europäischen Kommission herausgegeben wird, entnehmen.

Für die Prüfung, ob für die Dauer einer Entsendung nach Polen weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, wenden Sie sich bitte an die im Abschnitt „A1-Bescheinigung“ genannte Stelle.

Verlängert sich die ursprünglich geplante Entsendung nach Polen aus unvorhergesehenen Gründen, gelten für die entsandte Person weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften, sofern die gesamte Entsendung den Zeitraum von 24 Monaten nicht überschreitet. Hierfür ist Voraussetzung, dass weiterhin die zuvor beschriebenen Kriterien einer Entsendung erfüllt sind.

Beispiel 3

Das von Nicole Schneider betreute Bauprojekt (vgl. Beispiel 2) konnte aus unvorhersehbaren Gründen nicht wie geplant innerhalb von 14 Monaten fertiggestellt werden. Ihr Einsatz wird daher um neun Monate verlängert. Da der gesamte Entsendezeitraum von Frau Schneider 24 Monate nicht überschreitet, gelten für Frau Schneider auch während des Verlängerungszeitraums die deutschen Rechtsvorschriften.

Antragsverfahren in Deutschland

Anträge auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung für eine entsandte Person sind vom Arbeitgeber ausschließlich elektronisch zu übermitteln. Weitere Hinweise hierzu haben wir für Sie im Abschnitt „Elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1“ zusammengestellt.

Vorübergehende selbstständige Tätigkeit

Eine Person, die gewöhnlich in Deutschland eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt und die eine ähnliche Tätigkeit in Polen ausübt, unterliegt weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften, sofern

- sie vor Aufnahme der Erwerbstätigkeit in Polen bereits seit grundsätzlich mindestens zwei Monaten eine nennenswerte Geschäftstätigkeit in Deutschland ausgeübt hat,
- die voraussichtliche Dauer der Tätigkeit in Polen 24 Monate nicht überschreitet und
- sie jederzeit den für die Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlichen Anforderungen (z. B. Unterhaltung von Büroräumen, Zahlung von Steuern, Nachweis eines Gewerbeausweises und einer Umsatzsteuer-Nummer, Eintragung bei der Handelskammer oder in einem Berufsverband) genügt, um die Tätigkeit bei der Rückkehr nach Deutschland fortsetzen zu können.

Verlängert sich die ursprünglich geplante Tätigkeit in Polen aus unvorhergesehenen Gründen, gelten weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften, sofern die gesamte Arbeit den Zeitraum von 24 Monaten nicht überschreitet. Hierfür ist Voraussetzung, dass weiterhin die zuvor beschriebenen Kriterien erfüllt sind.

Antragsverfahren in Deutschland

Bitte wenden Sie sich für die Prüfung, ob während der vorübergehenden Erwerbstätigkeit in Polen weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, an die Stelle, die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“ (A1-Bescheinigung) zuständig ist (siehe Abschnitt „A1-Bescheinigung“).

Beamte

Wird eine Person in Deutschland als Beamtin/er beschäftigt, und übt sie ihre Erwerbstätigkeit gewöhnlich oder vorübergehend auch in Polen aus, gelten für sie insgesamt die deutschen Rechtsvorschriften. Für die Prüfung, ob die Sonderregelung für Beamte anwendbar ist, wenden Sie sich bitte an die im Abschnitt „A1-Bescheinigung“ genannte Stelle.

Beamten gleichgestellte Personen

Die für Beamte geltende Regelung gilt auch für Beamten gleichgestellte Personen. Hierunter sind Beschäftigte des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände sowie der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts zu verstehen, sofern für sie unmittelbar vor der Beschäftigung in Polen die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gegolten haben.

Antragsverfahren in Deutschland

Ab dem 01.01.2021 sind Anträge auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung für Beamte oder ihnen gleichgestellte Angestellte des öffentlichen Dienstes ausschließlich elektronisch zu übermitteln. Weitere Hinweise hierzu haben wir für Sie im [Abschnitt „Elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1“](#) zusammengestellt.

Seeleute

Personen, die eine Beschäftigung oder selbstständige Erwerbstätigkeit gewöhnlich an Bord eines unter der Flagge eines Mitgliedstaats fahrenden Schiffs auf See ausüben, unterliegen den Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit dieses Staates. Wird eine Beschäftigung jedoch für ein Unternehmen mit Sitz im Wohnstaat der Person ausgeübt, gelten die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit dieses Mitgliedstaats.

Antragsverfahren in Deutschland

Ab dem 01.01.2021 sind Anträge auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung für gewöhnlich auf einem Seeschiff beschäftigte Personen ausschließlich elektronisch zu übermitteln, sofern die Tätigkeit-Beschäftigung an Bord eines unter der Flagge eines anderen Mitgliedstaats fahrenden Schiffes für einen Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland ausgeübt wird, der in Deutschland ansässig ist und die beschäftigte Person in Deutschland wohnt. Weitere Hinweise hierzu haben wir für Sie im [Abschnitt „Elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1“](#) zusammengestellt.

Regelungen für weitere Personenkreise

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten arbeiten

Auch für Personen, die ihre Erwerbstätigkeit gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten ausüben, gelten einheitlich die Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats. Die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit hat vom zuständigen Träger des Wohnstaats zu erfolgen. Für Personen, die als Mitglieder einer Flug- und Kabinenbesatzung erwerbstätig sind, ist die Prüfung jedoch - unabhängig vom Wohnort der Person - vom zuständigen Träger des Mitgliedstaats durchzuführen, in dem sich die Heimatbasis befindet.

Zu den „gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten erwerbstätigen Personen“ gehören Beschäftigte, die von ihrem Arbeitgeber regelmäßig wechselnd in Deutschland und einem anderen Mitgliedstaat eingesetzt werden, also beispielsweise Fahrer im internationalen Güterverkehr, Zugführer, Monteure, Handwerker oder IT-Spezialisten. Auch Personen, die neben dem Beschäftigungsverhältnis in Deutschland für einen anderen Arbeitgeber in einem anderen Mitgliedstaat arbeiten, gehören zu dem genannten Personenkreis.

Für eine solche Person gelten stets die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, wenn sie in Deutschland wohnt und hier einen wesentlichen Teil ihrer Erwerbstätigkeit ausübt. Dies ist immer dann der Fall, wenn sie gemessen im Rahmen einer Gesamtbewertung aus Arbeitszeit und -entgelt 25% oder mehr in Deutschland tätig ist.

Beispiel 4

[Bernd Schulze wohnt in Berlin und übt seine Beschäftigung für seinen in Warschau ansässigen Arbeitgeber regelmäßig sowohl in Polen als auch in Deutschland aus. Seine Arbeitszeit verteilt sich zu gleichen Teilen auf Deutschland und Polen.](#)

Da Herr Schulze in seinem Wohnstaat Deutschland einen wesentlichen Teil seiner Beschäftigung ausübt, gelten für ihn insgesamt die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Für Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten erwerbstätig sind und keinen wesentlichen Teil ihrer Erwerbstätigkeit im Wohnstaat ausüben, gelten die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem ihr Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Beispiel 5

Birgit Meyer wohnt in Deutschland und arbeitet als Vertriebsmitarbeiterin für ein in Polen ansässiges Unternehmen. Sie hat im Rahmen ihrer Beschäftigung Kunden in Frankreich und in Deutschland zu betreuen. Die Arbeitszeit in Deutschland beträgt durchschnittlich 3 Tage im Monat und in Frankreich 18 Tage im Monat.

Frau Meyer übt keinen wesentlichen Teil ihrer Beschäftigung in ihrem Wohnstaat Deutschland aus (weniger als 25%). Für sie gelten die polnischen Rechtsvorschriften, da ihr Arbeitgeber in Polen seinen Sitz hat.

Auch für Personen, die für zwei Unternehmen, die in verschiedenen Mitgliedstaaten ansässig sind, ihre Beschäftigung gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten ausüben, gelten grundsätzlich die Rechtsvorschriften ihres Wohnstaats nur dann, wenn sie einen wesentlichen Teil ihrer Erwerbstätigkeit im Wohnstaat ausüben.

Beispiel 6

Klaus Müller wohnt in Deutschland. Er ist bei einem in Polen ansässigen Unternehmen angestellt und ist dort 40 Stunden in der Woche tätig. Zusätzlich arbeitet er als Servicekraft am Wochenende 8 Stunden bei einem Restaurant an seinem Wohnort in Deutschland.

Herr Müller übt keinen wesentlichen Teil seiner Erwerbstätigkeit in seinem Wohnstaat Deutschland aus (unter 25% gemessen an seiner gesamten Arbeitszeit und seinem Arbeitsentgelt). Für ihn gelten einheitlich die polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, da dort der Arbeitgeber, bei dem er die Hauptbeschäftigung ausübt, seinen Sitz hat.

Lediglich für den Fall, dass Herr Müller bei zwei Unternehmen angestellt ist, die zwar in verschiedenen Mitgliedstaaten ansässig sind, aber keines davon im Wohnstaat von Herrn Müller, gelten - unabhängig von der Ausübung eines wesentlichen Teils der Erwerbstätigkeit im Wohnstaat - die Rechtsvorschriften des Wohnstaates. Herr Müller würde folglich den deutschen Rechtsvorschriften unterliegen, wenn das Restaurant nicht in Deutschland, sondern beispielsweise in Frankreich gelegen wäre.

Bei der Prüfung, welche Rechtsvorschriften für eine gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten erwerbstätige Person gelten, sind unbedeutende Tätigkeiten nicht zu berücksichtigen. Hierunter sind Tätigkeiten zu verstehen, die aufgrund

- ihrer Eigenart (z. B. Tätigkeiten, die lediglich unterstützenden Charakter haben, die nicht eigenständig ausgeübt werden, die zu Hause oder im Dienste der Haupttätigkeit ausgeübt werden),
- des Zeitaufwandes (weniger als 5% der regulären gesamten Arbeitszeit) oder
- ihres wirtschaftlichen Ertrags (weniger als 5% der Gesamtvergütung)

als unbedeutend angesehen werden können. Weitere Einzelheiten dazu können Sie unter anderem in Teil II des „Praktischen Leitfadens zum anwendbaren Recht in der EU, im EWR und in der Schweiz“, der von der Europäischen Kommission herausgegeben wird, entnehmen.

Regelungen für andere Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten erwerbstätig sind

Das Gemeinschaftsrecht sieht unter anderem für folgende Personen spezielle Regelungen für die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften, über soziale Sicherheit vor:

- Personen, die ihre selbstständige Tätigkeit gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten ausüben, unterliegen den Rechtsvorschriften ihres Wohnstaates, wenn sie dort einen wesentlichen Teil (mindestens 25%) ihrer Tätigkeit ausüben. Bei einer Tätigkeit im Wohnstaat von unter 25% gelten die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem sich der Mittelpunkt ihrer Tätigkeit befindet.
- Personen, die in einem Mitgliedstaat als *Beschäftigte* und in einem anderen Mitgliedstaat als *Selbstständige* erwerbstätig sind, unterliegen grundsätzlich den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem sie beschäftigt sind.
- Personen, die in einem Mitgliedstaat als *Beamten bzw. Beamter* und in einem anderen Mitgliedstaat als *Beschäftigte oder Selbstständige* erwerbstätig sind, unterliegen grundsätzlich den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem das Beamtenverhältnis besteht.
- Personen, die als *Mitglieder einer Flug- und Kabinenbesatzung* erwerbstätig sind, unterliegen den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem sich ihre Heimatbasis befindet.

Weitere Einzelheiten können Sie unter anderem Teil II des „Praktischen Leitfadens zum anwendbaren Recht in der EU, im EWR und in der Schweiz“, der von der Europäischen Kommission herausgegeben wird, entnehmen.

Bei Fragen zu diesen oder weiteren Fallgestaltungen der gewöhnlichen Erwerbstätigkeit in zwei oder mehr Mitgliedstaaten wenden Sie sich bitte unter der Telefonnummer +49 228 9530-446 an den GKV-Spitzenverband, DVKA (weitere Kontaktdaten siehe Impressum).

Antragsverfahren in Deutschland

Der GKV-Spitzenverband, DVKA nimmt für folgende Personengruppen die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften vor:

Für alle in Deutschland wohnenden Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten erwerbstätig sind und für Personen, die als Mitglieder einer Flug- und Kabinenbesatzung beschäftigt und mit Heimatbasis in Deutschland stationiert sind.

Soweit die deutschen Rechtsvorschriften festgelegt werden, stellt er hierüber auch die „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“ (A1-Bescheinigung) aus.

Für die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften werden vom Sachverhalt abhängige detaillierte Informationen benötigt.

Arbeitgeber, deren Beschäftigte

- ausschließlich für ihren in Deutschland ansässigen Arbeitgeber gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten eingesetzt werden oder
- als Flug- oder Kabinenbesatzungsmitglieder mit Heimatbasis in Deutschland stationiert sind,

haben den entsprechenden Antrag ab dem 01.01.2021 ausschließlich elektronisch zu übermitteln. Weitere Hinweise hierzu haben wir für Sie im Abschnitt „Elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1“ zusammengestellt.

In allen übrigen Sachverhalten verwenden Sie bitte den auf Ihre Situation zutreffenden Fragebogen, den Sie im Internet unter www.dvka.de in der Rubrik → Arbeitgeber & Erwerbstätige → Anträge & Fragebögen finden → Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten finden.

Zuständigkeit im anderen Mitgliedstaat

Sofern sich der Wohnsitz der erwerbstätigen Person bzw. im Falle von Flug- oder Kabinenbesatzungsmitgliedern sich die Heimatbasis nicht in Deutschland befindet, wenden Sie sich bitte an den zuständigen Träger des Wohnstaates bzw. des Staates der Heimatbasis, damit dieser die anzuwendenden Rechtsvorschriften festlegen kann.

Der Träger des Wohnstaates veranlasst auch, dass eine A1-Bescheinigung ausgestellt wird. Wenn er feststellt, dass die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, informiert er hierüber die Deutsche Rentenversicherung, 10704 Berlin, die die Ausstellung der A1-Bescheinigung in Deutschland veranlasst (siehe Abschnitt „A1-Bescheinigung“)

Den zuständigen Träger des Wohnstaates finden Sie über unsere Internetseite www.dvka.de in der Rubrik → Arbeitgeber & Erwerbstätige → Anträge und Fragebögen finden → Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten → Zuständige Stellen bei Wohnort im Ausland.

Einzelheiten zur Bestimmung des Wohnsitzes bzw. Lebensmittelpunkts können Sie unter anderem Teil III des „Praktischen Leitfadens zum anwendbaren Recht in der EU, im EWR und in der Schweiz“ entnehmen.

Übergangsregelungen

Mit Wirkung vom 28.06.2012 hatten sich aufgrund einer Anpassung der VO (EG) 883/04 die Bestimmungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften geändert. Die Änderung betraf insbesondere Mitglieder von Flug- und Kabinenbesatzungen, für die seitdem grundsätzlich die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats gelten, in dem ihre Heimatbasis liegt.

Darüber hinaus gelten seitdem für eine gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten erwerbstätige Person nicht mehr generell die Rechtsvorschriften des Wohnstaates, wenn sie bei mehreren, in ver-

schiedenen Mitgliedstaaten ansässigen Arbeitgebern beschäftigt ist.

Für diese Sachverhalte enthält die Verordnung (EG) 883/2004 eine Übergangsregelung, die grundsätzlich dazu führt, dass - sofern sich der vorherrschende Sachverhalt nicht ändert - die zuvor geltenden Rechtsvorschriften weiterhin für maximal 10 Jahre anwendbar sind.

Weitere Informationen zu den Übergangsbestimmungen finden Sie im Internet unter www.dvka.de in der Rubrik → Arbeitgeber & Erwerbstätige → Anträge & Fragebögen finden → Übergangsbestimmungen sowie in Teil IV des „Praktischen - Leitfadens zum anwendbaren Recht in der EU, im EWR und in der Schweiz“.

Ausnahmereinbarungen

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die polnischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall auf Basis einer Ausnahmereinbarung erreicht werden, dass für eine betreffende Person die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Wird eine solche Vereinbarung geschlossen, gilt sie einheitlich für alle Bereiche der sozialen Sicherheit. Es ist daher ausgeschlossen, dass für eine solche Person aufgrund einer Ausnahmereinbarung beispielsweise hinsichtlich der gesetzlichen Rentenversicherung die deutschen und ansonsten die polnischen Rechtsvorschriften gelten. Für den Abschluss einer Ausnahmereinbarung ist auf deutscher Seite der GKV-Spitzenverband, DVKA, Bonn, und auf polnischer Seite die Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), Kielce, zuständig. Es sind in jedem Einzelfall beide Stellen beteiligt.

Grundvoraussetzung für den Abschluss einer Ausnahmereinbarung ist das individuell zu begründende Interesse der Person daran, dass für sie weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten sollen.

Beispiel 7

Nicole Schneider (vgl. Beispiel 2) wird drei Jahre nach Abschluss ihres ersten Projekts in Polen erneut zur Betreuung eines Bauprojekts nach Polen entsandt. Da es sich um ein sehr umfangreiches Bauvorhaben handelt, steht bereits zu dessen Beginn eine Projektlaufzeit von 36 Monaten fest. Frau Schneider ist daran interessiert, dass für sie weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Sie begründet dies damit, dass sie bisher ausschließlich Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt und auch ihre ergänzende finanzielle Vorsorge für die Zeit nach Beendigung ihrer Erwerbstätigkeit auf das deutsche Rentenversicherungssystem abgestellt hat. Ferner geht sie davon aus, dass sie künftig nicht mehr in Polen arbeiten wird.

Der Einsatz von Frau Schneider wird länger als 24 Monate dauern. Die Voraussetzungen einer Entsendung im Sinne des Gemeinschaftsrechts liegen somit nicht vor. Für sie gelten daher grundsätzlich bereits ab Beschäftigungsaufnahme in Polen die polnischen Rechtsvorschriften. Da es im Interesse von Frau Schneider liegt, dass für sie weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, kann für sie eine Ausnahmereinbarung in Betracht kommen.

Bei einer Ausnahmereinbarung handelt es sich um eine Ermessensentscheidung. Dabei wird insbesondere die arbeitsrechtliche Bindung der Person in Deutschland berücksichtigt. Eine solche arbeitsrechtliche Bindung liegt zweifelsfrei vor, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis unverändert fortbesteht oder lediglich um zusätzliche Regelungen für die Zeit des Auslandseinsatzes in Polen ergänzt wird. Aber auch ein ruhendes Arbeitsverhältnis („Rumpfarbeitsverhältnis“) kann eine ausreichende arbeitsrechtliche Bindung darstellen, wenn bestimmte Nebenpflichten (z. B. Berichtspflichten gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber, Fortführung der betrieblichen Altersversorgung) während des Auslandseinsatzes bestehen bleiben und das bisherige Arbeitsverhältnis bei der Rück-

kehr nach Deutschland in vollem Umfang wieder auflebt.

Ferner wird eine konkrete zeitliche Befristung des Einsatzes in Polen gefordert, die grundsätzlich maximal fünf Jahre betragen darf. Allerdings kann aus deutscher Sicht anschließend eine Verlängerung von maximal drei Jahren in Betracht kommen, wenn besondere Umstände des Einzelfalls, die vom Antragsteller detailliert darzulegen sind, dies rechtfertigen.

Beispiel 8

Thomas Weihe ist bei einer Bank in Frankfurt am Main beschäftigt. Er soll für die Dauer von vier Jahren bei deren Tochtergesellschaft in Polen eingesetzt werden. Für diese Zeit wird sein Arbeitsvertrag mit der Bank in Frankfurt auf der Basis eines so genannten Stammhausbindungsvertrages ruhend gestellt. Für die Beschäftigung in Polen erhält er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesellschaft. Herr Weihe ist daran interessiert, dass für ihn während seines Einsatzes in Polen weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, da er bisher ausschließlich Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt hat. Auf seinen Antrag hin soll für ihn eine Ausnahmereinbarung geschlossen werden.

Für Herrn Weihe gelten während der vierjährigen Beschäftigung in Polen grundsätzlich die polnischen Rechtsvorschriften, da er die Beschäftigung dort ausübt und eine Entsendung im Sinne des Gemeinschaftsrechts, u. a. aufgrund der geplanten Beschäftigungszeit in Polen, nicht vorliegt.

Herr Weihe ist daran interessiert, dass für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Wird ein Antrag auf eine Ausnahmereinbarung beim GKV-Spitzenverband, DVKA, Bonn gestellt und stimmt auch die ZUS, Kielce, einer solchen zu, gelten für Herrn Weihe weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften.

Antragsverfahren in Deutschland

Entscheiden Sie sich dafür, eine Ausnahmereinbarung zu beantragen, damit weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, sollten Sie den Antrag möglichst vier Monate vor Aufnahme der Beschäftigung in Polen beim GKV-Spitzenverband, DVKA, Bonn stellen. Erfahrungsgemäß besteht dann bereits bei Arbeitsaufnahme in Polen bzw. vor Ablauf des bisherigen Entsendezeitraumes für alle Beteiligten Rechtssicherheit hinsichtlich der anzuwendenden Rechtsvorschriften.

Anträge auf Abschluss einer Ausnahmereinbarung nach Artikel 16 Abs. 1 VO (EG) 883/04 sind ausschließlich elektronisch zu übermitteln. Weitere Hinweise hierzu haben wir für Sie im Abschnitt „Elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1“ zusammengestellt.

A1-Bescheinigung

Arbeitnehmer/innen, Selbstständige und Beamte, die in Polen arbeiten und für die die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten auf Antrag eine „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“ (A1-Bescheinigung). Diese Bescheinigung dient gegenüber den polnischen und deutschen zuständigen Stellen als Nachweis darüber, dass für die Person ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Sie ist für alle Beteiligten, Verwaltungen und Gerichte bindend, solange sie von der Stelle, die sie ausgestellt hat, nicht für ungültig erklärt oder widerrufen worden ist. Hierzu ist die ausstellende Stelle nach dem Gemeinschaftsrecht beispielsweise verpflichtet, wenn die Angaben in der A1-Bescheinigung nicht (mehr) den tatsächlichen Verhältnissen entsprechen. Dies gilt ggf. auch für zurückliegende Zeiträume. Daher ist es sehr wichtig, dass Sie diese Stelle stets wahrheitsgemäß und umfassend über die tatsächlichen Verhältnisse und über Änderungen informieren.

Weitere Einzelheiten können Sie unter anderem dem Merkblatt „Informationen zum Vordruck A1 und zu seiner Verwendung“, das von der Europäischen Union herausgegeben wird, entnehmen.

Die A1-Bescheinigung stellt in Deutschland aus:

- die gesetzliche Krankenkasse, bei der die Person versichert ist. Dies gilt unabhängig davon, ob bei dieser Krankenkasse eine Pflicht-, freiwillige oder Familienversicherung besteht;
- der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung (DRV Bund, DRV Knappschaft-Bahn-See oder der zuständige Regionalträger der DRV), wenn die Person nicht gesetzlich krankenversichert ist;
- die Arbeitsgemeinschaft Berufsständischer Versorgungseinrichtungen e. V., Postfach 08 02 54, 10002 Berlin, für Personen, die nicht gesetzlich krankenversichert und Mitglied bei einer berufsständischen Versorgungseinrichtung sind;
- der GKV-Spitzenverband, DVKA, Bonn, sofern die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden sind, wenn eine Person
 - a) eine Erwerbstätigkeit gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten ausübt und sich ihr Wohnort in Deutschland befindet oder
 - b) als Flug- oder Kabinenbesatzungsmitglied beschäftigt und mit Heimatbasis in Deutschland stationiert ist oder
 - c) für sie eine Ausnahmereinbarung geschlossen wurde.

Elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1

Im Rahmen des elektronischen Antrags- und Bescheinigungsverfahrens nach § 106 SGB IV sind die Arbeitgeber verpflichtet, mittels systemgeprüfter Abrechnungsprogramme oder einer maschinellen Ausfüllhilfe an Anträge auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung an die jeweils zuständige Stelle zu übermitteln.

In den folgenden Fällen richtet sich der Antrag entweder an die gesetzliche Krankenkasse, den zuständigen Rentenversicherungsträger oder die Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen.

- seit dem 01.07.2019 im Falle von Entsendungen nach Artikel 12 Abs. 1 VO (EG) 883/04,
- seit dem 01.01.2021 für Beamte und den Beamten gleichgestellte Personen im öffentlichen Dienst nach Artikel 11 Abs. 3 Buchst. b) VO (EG) 883/04 und
- seit dem 01.01.2021 für in Deutschland wohnende Personen, die nach Artikel 11 Absatz 4 VO (EG) 883/04 gewöhnlich an Bord eines unter der Flagge eines andern Mitgliedstaats fahrenden Seeschiffes vom einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber beschäftigt sind.

In den folgenden Fällen ist vom Arbeitgeber ein elektronischer Antrag an den GKV-Spitzenverband, DVKA zu richten:

- seit dem 01.07.2019 im Falle eines Antrags auf Abschluss einer Ausnahmereinbarung nach Artikel 16 Abs. 1 VO (EG) 883/04,
- seit dem 01.01.2021 für Personen, die nach Artikel 13 VO (EG) 883/04 ausschließlich bei einem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber beschäftigt sind und für diesen gewöhnlich in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten arbeiten und
- seit dem 01.01.2021 für Personen, die nach Artikel 11 Absatz 5 VO (EG) 883/04 als Flug- oder Kabinenbesatzungsmitglied beschäftigt und mit Heimatbasis in Deutschland stationiert sind.

Wenn Sie ein systemgeprüftes Abrechnungsprogramm einsetzen, können Sie den Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung für betreffende Personen hierüber direkt online stellen.

Nutzen Sie ein solches Programm nicht, steht Ihnen für die Beantragung der Ausstellung einer A1-Bescheinigung alternativ eine entsprechende

maschinelle Ausfüllhilfe der Informationstechnischen Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherung GmbH (ITSG) unter <https://www.itsg.de/oeffentliche-services/sv-net/> zur Verfügung.

Bitte beachten Sie, dass z.B. die Festlegung des anwendbaren Rechts bei Beschäftigung in mehreren Staaten derzeit nicht vom elektronischen Antragsverfahren erfasst ist.

Fragebögen und Anträge zur Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften finden Sie im Internet unter www.dvka.de in der Rubrik → Arbeitgeber & Erwerbstätige → [Anträge & Fragebögen finden](#).

Kranken- und Unfallversicherungsschutz

Erwerbstätige Personen, die vorübergehend in Polen tätig und weiterhin in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind, können auch in Polen Sachleistungen bei Krankheit und Mutter- bzw. Vaterschaft in Anspruch nehmen. Dies gilt auch für die mitversicherten Familienangehörigen, die die Person begleiten oder besuchen. Hierfür ist die Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) erforderlich. Sie wird von der Krankenkasse des gesetzlich Krankenversicherten ausgestellt. Weitere Informationen zur Sachleistungsaushilfe in Polen sind unmittelbar bei der Krankenkasse erhältlich.

Daneben enthält auch das in erster Linie für Urlauber bestimmte [Merkblatt „Urlaub in Polen“](#) nützliche Informationen zum Krankenversicherungsschutz bei einem vorübergehenden Aufenthalt in Polen.

Wohnt die gesetzlich krankenversicherte Person als Grenzgänger in Polen, händigt die gesetzliche Krankenkasse einen Anspruchsnachweis (Vordruck E 106 bzw. PD S1) zur Vorlage beim ausländischen Träger aus. Auf der Basis dieses Vordrucks erhalten auch die in Polen wohnenden anspruchsberechtigten Familienangehörigen Krankenversicherungsleistungen. Für welche der

dort wohnenden Familienangehörigen dies gilt, richtet sich nach polnischem Recht. Informationen hierzu sowie über Art und Umfang der Sachleistungen (z. B. ärztliche Behandlung, Arzneimittel) erhalten Sie bei dem für den Wohnort zuständigen polnischen Träger sowie bei der polnischen Verbindungsstelle:

Centrala Narodowego Funduszu Zdrowia
Biuro Współpracy Międzynarodowej
ul. Grójecka 186
02-390 WARSZAWA
POLEN

Weitere Informationen finden Sie auch auf unserer Internetseite www.dvka.de in der Rubrik Informationen → Auskunftsstellen.

Alternativ zur Sachleistungsaushilfe durch den polnischen Träger erhalten in Deutschland gesetzlich krankenversicherte Personen, die während ihrer vorübergehenden Beschäftigung in Polen erkranken, die ihnen auch in Deutschland zustehenden Krankenversicherungsleistungen von ihrem Arbeitgeber. Dies gilt auch für mitversicherte Familienangehörige, die die betreffende Person nach Polen begleiten oder sie dort besuchen.

Weitere Informationen - auch zum Erstattungsverfahren zwischen Arbeitgeber und Krankenkasse - erhalten Sie bei der jeweiligen Krankenkasse.

Nach einem Arbeitsunfall wenden Sie sich bitte 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
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych
Oddział w Kielcach
Wydział Ubezpieczeń i Składek - 1
ul. Piotrkowska 27
5-510 KIELCE
POLEN
- Centrala Narodowego Funduszu Zdrowia
Biuro Współpracy Międzynarodowej
ul. Grójecka 186
02-390 WARSZAWA
POLEN

sowie im Internet unter: www.europa.eu.

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 Polen 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: Dezember 2020

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

Bildnachweis Baustellenszene: www.fotolia.com/Surrender

Bildnachweis Palast der Kultur und Wissenschaft in Warschau: www.fotolia.com/Sébastien Michel

Bildnachweis Vertragsbesprechung: www.goodshot.com