

# **Sozialversicherung – Neues Europarecht ab dem 1. Mai 2010**

Innerhalb der Europäischen Union (EU) koordinieren besondere Verordnungen die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, um einerseits Doppelversicherungen zu vermeiden und andererseits die Sozialversicherungsansprüche der Personen zu schützen, die innerhalb der EU zu- und abwandern. Der Grundsatz, dass die einzelnen Mitgliedstaaten ihre Sozialsysteme inhaltlich selbst ausgestalten, wird hierdurch nicht berührt.

Um die bisherigen Koordinierungsregelungen einfacher und klarer zu gestalten, wurde die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 vom Europäischen Parlament und dem Rat verabschiedet. Sie ist der neue Bezugspunkt für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit.

**Die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 findet zusammen mit der zu ihr ergangenen Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009 ab dem 1. Mai 2010 im Verhältnis zu den EU-Mitgliedstaaten Anwendung.**

**Die bis 30. April 2010 maßgeblichen Verordnungen (EWG) Nr. 1408/71 und Nr. 574/72 werden ab dem 1. Mai 2010 grundsätzlich durch die neuen Verordnungen abgelöst.**

Die Verordnungen (EWG) Nr. 1408/71 und Nr. 574/72 bleiben aber ab 1. Mai 2010 bis auf weiteres in Kraft für Zwecke

- des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum im Verhältnis zu den EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen,
- des Abkommens über den freien Personenverkehr vom 21.6.1999 im Verhältnis zur Schweiz,
- der Verordnung (EG) Nr. 859/2003 auf die vom Europarecht erfassten Drittstaatsangehörigen,

solange die jeweiligen Rechtsgrundlagen nicht an die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und Verordnung (EG) Nr. 987/2009 angepasst werden.

In welchen Fällen sich eine Änderung durch das neue Europarecht ergeben kann und ob der Versicherte einen Antrag auf Neufeststellung stellen sollte, können der folgenden Information entnommen werden.

Bei der Bestimmung des auf eine Person anwendbaren Rechts (Kollisionsrecht) treten durch die neue Verordnung (EG) Nr. 883/2004 folgende Neuerungen zum 1. Mai 2010 in Kraft:

- Bei Entsendung von Arbeitnehmern in einen anderen EU-Mitgliedsstaat, die voraussichtlich die Höchstdauer von 24 Monaten nicht überschreitet, gelten die Rechtsvorschriften des Entsendestaates so weiter, als wäre der Arbeitnehmer weiterhin dort beschäftigt, sofern er nicht einen anderen Arbeitnehmer ablöst. Bisher lag die Höchstdauer bei 12 Monaten. Sie konnte allerdings in bestimmten Fällen um weitere 12 Monate verlängert werden.
- Ist ein Arbeitnehmer gewöhnlich in mehreren EU-Mitgliedstaaten für mehrere Arbeitgeber tätig, die ihren Sitz in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten haben

(beispielsweise Saisonarbeitskräfte), unterliegt er insgesamt den Rechtsvorschriften seines Wohnstaats. Ist er nur für einen Arbeitgeber in mehreren EU-Mitgliedstaaten tätig (beispielsweise Fernfahrer oder Flugbegleiter), gilt dies gleichermaßen, wenn er im Wohnstaat einen wesentlichen Teil (mindestens 25 Prozent) seiner Arbeit leistet. Anderenfalls gelten die Sozialgesetze des EU-Mitgliedsstaats, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat. Bislang galten für fahrendes oder fliegendes Personal die Sozialgesetze des Wohnmitgliedsstaats erst, wenn dort mindestens 50 Prozent der Tätigkeit ausgeübt wurde und für sonstige Arbeitnehmer, wenn sie dort bereits (nur) „einen Teil“ ihrer Tätigkeit ausgeübt haben.

- Für fahrendes beziehungsweise fliegendes Personal gibt es keine Sonderregelungen mehr. Auch in diesem Sektor gelten nunmehr die allgemeinen Kollisionsregeln für in mehreren EU-Mitgliedstaaten Beschäftigte.
- Die bisher geltenden Sonderregelungen für Personen, die neben einer selbständigen Erwerbstätigkeit in einem EU-Mitgliedsstaat eine abhängige Beschäftigung in einem anderen EU-Mitgliedsstaat ausüben (Mehrfachversicherung), wurden nicht in die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 übernommen. In diesen Fällen unterliegt die selbständige Erwerbstätigkeit nunmehr generell den Rechtsvorschriften des EU-Mitgliedsstaats, in dem die abhängige Beschäftigung ausgeübt wird.

Im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung gelten nach den neuen Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 im Wesentlichen die gleichen Grundsätze wie nach bisherigem Europarecht. Bereits festgestellte Renten ändern sich daher - von einigen Ausnahmefällen abgesehen - nicht. In wenigen Einzelfällen kann durch das neue Recht erstmalig ein Rentenanspruch entstehen.

## **Ausnahmereinbarungen**

"Antrag auf Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit – Ausnahmereinbarung nach Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/04 - "

Bei der Klärung der Frage, welche Sozialversicherungsvorschriften länderbezogen anzuwenden sind, führen die Zuständigkeitsregelungen in der Praxis nicht immer zu zufrieden stellenden Lösungen. Angesichts dieser Problematik können im Interesse des Arbeitnehmers mit den zuständigen Stellen im Ausland und in Deutschland im Rahmen von so genannten "Ausnahmereinbarungen" abweichende Regelungen getroffen werden.

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass eine solche Ausnahmereinbarung für alle Bereiche der sozialen Sicherheit gilt.

Eine Grundvoraussetzung für den Abschluss einer Ausnahmereinbarung ist das individuell zu begründende Interesse des Arbeitnehmers an einer solchen Regelung.

### **Ansprechpartner in Deutschland**

Für den Abschluss einer Ausnahmereinbarung ist in Deutschland der

GKV-Spitzenverband  
DVKA  
Postfach 200464  
53134 Bonn

zuständig.

Die Ansprechpartner im Ausland entnehmen die Leserinnen und Leser bitte der länderbezogenen Artikelserie Beschäftigung im Ausland.

**Wichtig!**

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten mindestens vier Monate vor Aufnahme der Beschäftigung im Ausland den Antrag bei der DVKA stellen.

Den Erfahrungen in der Praxis zufolge wendet sich der Arbeitgeber in der Regel zusammen mit der vom Arbeitnehmer unterschriebenen Erklärung an die DVKA\*.

Von Seiten der DVKA wird den Arbeitgebern für den "Antrag auf Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit – Ausnahmereinbarung nach Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/04 -" zur Beschleunigung des Antragsverfahrens Folgendes empfohlen:

- Vollständig ausgefüllter Antrag,
- vollständig ausgefüllte Erklärung des Arbeitnehmers und
- Kopien der Bescheinigung/en A 1 (gültig ab 1. Mai 2010) bzw. E 101 DE und E 102 DE (für Auslandseinsätze, die vor dem 1. Mai 2010 begonnen haben)

zusammen an die DVKA schicken.

Kann der Antrag ausnahmsweise erst nach Aufnahme der Beschäftigung bzw. Erwerbstätigkeit im Ausland gestellt werden, geben die Antragsteller bitte den Grund für die Verspätung an.

Die Ansprechpartner im Ausland entnehmen die Leserinnen und Leser bitte dem jeweiligen [Länderbericht](#).

**Bitte beachten:**

Ein Rechtsanspruch auf den Abschluss einer Ausnahmereinbarung besteht nicht. Die zuständigen beteiligten Stellen entscheiden im Rahmen ihres Ermessens. Dabei wird insbesondere die arbeitsrechtliche Bindung des Arbeitnehmers 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 ergänzt wird.

\*Die DVKA (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland) war bis zur Neuorganisation der Spitzenverbände der Krankenversicherung durch das GKV-WSG eine eigenständige Einrichtung. Mit Wirkung zum 1. Juli 2008 wurde sie eine Abteilung des neuen GKV-Spitzenverbandes in Berlin, hat aber ihren Sitz weiterhin in Bonn-Bad Godesberg. Die internen Strukturen der DVKA blieben ebenfalls unverändert.