

Arbeiten in Dänemark 883/04

Information zur Sozialversicherung

Ein beruflich bedingter Aufenthalt in Dänemark 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 Arbeitnehmer und Unternehmen darüber, ob während einer vorübergehenden Beschäftigung in Dänemark die deutschen oder dänischen 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 die Antragsverfahren und stellen Ihnen die hierfür erforderlichen Vordrucke zur Verfügung. Daneben werden Stellen genannt, die Fragen zur praktischen Anwendung der deutschen bzw. der dänischen 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 darüber, ob und unter welchen Voraussetzungen beispielsweise ein Arbeitnehmer 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 Dänemark und in Deutschland gleichzeitig Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen.

Um dies zu vermeiden, enthält die Verordnung (EG) Nr. 883/04 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit spezielle einheitliche Zuständigkeitsregeln für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU). Diese Verordnung gilt allerdings grundsätzlich nur für die Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der EU. Dies sind:

Belgien	Niederlande
Bulgarien	Österreich
Dänemark	Polen
Deutschland	Portugal
Estland	Rumänien
Finnland	Schweden
Frankreich	Slowakei
Griechenland	Slowenien
Irland	Spanien
Italien	Tschechien
Lettland	Ungarn
Litauen	das Vereinigte
Luxemburg	Königreich
Malta	und
Zypern.	

Ferner gilt die Verordnung für Flüchtlinge und Staatenlose, die in einem dieser Staaten wohnen.

Für Arbeitnehmer, die Staatsangehörige eines anderen Staates sind („Drittstaats-

angehörige“), gilt die VO (EG) 883/04 dagegen nicht. Für diese Personen ist weiterhin die Verordnung (EWG) 1408/71 anwendbar. Informationen hierzu enthält das Merkblatt „Arbeiten in Dänemark 1408/71“, welches Sie hier finden können: www.dvka.de → Arbeiten im Ausland → Merkblätter und Arbeitshilfen → EU/EWR und 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
- Familienleistungen.

Grundsätze

Entscheidend dafür, ob für einen Arbeitnehmer die dänischen 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 der Arbeitnehmer wohnt. Auch der Firmensitz des Arbeitgebers ist grundsätzlich nicht von Bedeutung.

Beispiel 1

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

Die Anwendung der dänischen Rechtsvorschriften ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tatsächlich bestehenden Versicherungsschutz in Dänemark. Ob und gegebenenfalls in welchen Bereichen der Arbeitnehmer dort versichert ist, richtet sich ausschließlich nach dänischem Recht. Informationen darüber, welche Stellen neben den zuständigen Versicherungsträgern in Dänemark Auskünfte über das dänische 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 Dänemark entsandt wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen. Soweit unmittelbar vor der Entsendung keine Beschäftigung für das entsendende Unternehmen ausgeübt wurde, reicht es aus, wenn für die betreffende Person mindestens einen Monat vor der Entsendung die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gegolten haben. 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 Träger eine Einzelfallprüfung vorzunehmen.
- Die voraussichtliche Dauer der Beschäftigung in Dänemark darf 24 Monate nicht überschreiten.
- Die arbeitsrechtliche Bindung zwischen der entsandten Person und ihrem Arbeitgeber muss während der gesamten Dauer der Entsendung fortbestehen.
- Es darf keine Person abgelöst werden, die zuvor nach Dänemark entsandt wurde (Ausnahme: Die zuvor für längstens 24 Monate entsandte Person musste die Entsendung unplanmäßig vorzeitig beenden und eine andere Person wird für die verbleibende Zeit des ursprünglich geplanten Entsendezeitraums nach Dänemark entsandt.)

Beispiel 2

Nicole Schneider ist Architektin und arbeitet in Potsdam bei einem dort ansässigen Ingenieurbüro. Dieses Unterneh-

men setzt Frau Schneider zur Betreuung eines Projektes für voraussichtlich vierzehn Monate in Dänemark ein. Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider in Dänemark handelt es sich insoweit um eine Entsendung.

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 Dänemark zu berücksichtigen.

Weitere Einzelheiten können Sie unter anderem dem in Kürze erscheinenden Leitfaden der EG-Verwaltungskommission zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit entnehmen, den wir auch unter www.dvka.de veröffentlichen werden.

Verlängert sich die ursprünglich geplante Entsendung nach Dänemark aus unvorhergesehenen Gründen, gelten für den Arbeitnehmer 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. Bitte wenden Sie sich im Falle der Verlängerung erneut an die Stelle, die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“ (Vordruck A1) zuständig ist (siehe [Abschnitt „Vordruck A1“](#)).

Beispiel 3

Das von Nicole Schneider betreute Bauprojekt (vgl. Beispiel 2) konnte aus un-

vorhergesehenen Gründen nicht wie geplant fertig gestellt werden. Ihr Einsatz wird daher um neun Monate verlängert. Da der gesamte Entsendezeitraum von Frau Schneider nicht länger als 24 Monate andauert, gelten für Frau Schneider auch während des Verlängerungszeitraums die deutschen Rechtsvorschriften.

Sonderregelungen für weitere Personenkreise

Arbeitnehmer, die gewöhnlich in mehreren EU-Staaten arbeiten

Eine in Deutschland wohnende Person, die gewöhnlich in mehreren EU-Staaten arbeitet, hat dies dem GKV-Spitzenverband, DVKA mitzuteilen, damit dieser die anzuwendenden Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit festlegt. Bitte beachten Sie hierzu die „Hinweise für gewöhnlich in mehreren EU-Staaten erwerbstätige Personen“. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für gewöhnlich in mehreren EU-Staaten beschäftigte Personen auf Grund der VO (EG) 883/04 sehen in Grundzügen wie folgt aus:

Für einen in Deutschland wohnenden Arbeitnehmer, der gewöhnlich in Deutschland und in Dänemark tätig ist, gelten die deutschen Rechtsvorschriften. Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitnehmer einen wesentlichen Teil seiner Tätigkeit (als wesentlicher Teil gelten bereits 25%) in Deutschland ausübt oder er bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt ist, die ihren Sitz in verschiedenen EU-Staaten haben. Nicht berücksichtigt werden in diesem Zusammenhang unbedeu-

tende Tätigkeiten. Hierunter sind Tätigkeiten zu verstehen, die in einem Drei-Monats-Zeitraum weniger als 5% ausmachen (weniger als 2 Stunden in der Woche). Anders als bei Entsendungen gilt die Regelung für in mehreren EU-Staaten erwerbstätige Personen unabhängig von der Dauer der Tätigkeit.

Beispiel 4

Bernd Schulze wohnt in Berlin und übt seine Beschäftigung für seinen Berliner Arbeitgeber regelmäßig sowohl in Dänemark als auch in Deutschland aus. Die Arbeitszeit verteilt sich zu gleichen Teilen auf beide Staaten. Da er gewöhnlich in Dänemark und in seinem Wohnstaat Deutschland arbeitet und einen wesentlichen Teil seiner Tätigkeit in Deutschland ausübt, gelten für ihn insgesamt die deutschen Rechtsvorschriften. Dies ist auch dann der Fall, wenn die Arbeit länger als 24 Monate in beiden Staaten ausgeübt wird.

Ist der Arbeitnehmer nur für ein Unternehmen gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten – aber zu weniger als einem Viertel in seinem Wohnstaat – tätig, gelten für ihn die Rechtsvorschriften des Staates, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat.

Beispiel 5

Birgit Meyer wohnt in Deutschland und arbeitet als Vertriebsmitarbeiterin für ein dänisches Unternehmen. Sie hat im Rahmen ihrer Tätigkeit Kunden in Dänemark und in Deutschland zu betreuen. Die Arbeitszeit in Deutschland beträgt durchschnittlich 3 Tage im Monat und in

Dänemark 18 Tage im Monat. Da Frau Meyer keinen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit in Deutschland ausübt (weniger als 25%) und ihr Arbeitgeber in Dänemark ansässig ist, gelten für sie die dänischen Rechtsvorschriften.

Beamte

Wird eine Person in Deutschland als Beamter beschäftigt, und übt sie ihre Erwerbstätigkeit gewöhnlich oder vorübergehend auch in Dänemark aus, gelten für sie insgesamt die deutschen Rechtsvorschriften. Diese Regelung gilt auch für den Beamten gleichgestellte Personen. Hierunter sind unter gewissen Voraussetzungen unter anderem Beschäftigte des Bundes, der Länder, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts einschließlich der Beschäftigten ihrer Verbände zu verstehen. Bitte wenden Sie sich an die im [Abschnitt „Vordruck A1“](#) genannte Stelle. Diese klärt, ob für Sie ein Vordruck A1 ausgestellt werden kann.

Selbstständige

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

- sie vor Aufnahme der Erwerbstätigkeit in Dänemark bereits seit grundsätzlich mindestens zwei Monaten eine nennenswerte Geschäftstätigkeit in Deutschland ausgeübt hat,

- die voraussichtliche Dauer der Tätigkeit in Dänemark 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 Umsatzsteuernummer, 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 Dänemark aus unvorhergesehenen Gründen, gelten für den Selbstständigen 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.

Bitte wenden Sie sich im Falle der Verlängerung der vorübergehenden Erwerbstätigkeit in Dänemark erneut an die Stelle, die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“ (Vordruck A1) zuständig ist (siehe [Abschnitt „Vordruck A1“](#)).

Übt ein in Deutschland wohnender Selbstständiger seine Tätigkeit regelmäßig in mehreren EU-Mitgliedstaaten aus, gelten für ihn die deutschen Rechtsvorschriften, wenn er mindestens 25 Prozent seiner Tätigkeit in Deutschland ausübt. Dies gilt

auch, wenn die gewöhnliche Tätigkeit in mehreren Staaten länger als 24 Monate ausgeübt wird.

Werden im Wohnstaat Deutschland weniger als 25 Prozent der Tätigkeit ausgeübt, gelten für den Selbstständigen in der Regel nicht die deutschen Rechtsvorschriften. In diesem Fall unterliegt der Selbstständige den Rechtsvorschriften des Staates, in dem sich der Mittelpunkt seiner Tätigkeit befindet.

Hinweise für gewöhnlich in mehreren EU-Staaten erwerbstätige Personen

Üben Sie Ihre Erwerbstätigkeit in mehreren EU-Staaten aus, benötigen Sie als Nachweis für die anzuwendenden Rechtsvorschriften ebenfalls einen Vordruck A1. Sofern Sie in Deutschland wohnen, wenden Sie sich bitte an den GKV-Spitzenverband, DVKA, Bonn. Bitte beantragen Sie dort den Vordruck A1 mit dem für Sie zutreffenden Fragebogen, den Sie im Internet unter www.dvka.de in der Rubrik Arbeiten im Ausland → Merkblätter und Arbeitshilfen → EU/ EWR und Schweiz → Vordruck A1 → Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten finden.

Sofern sich Ihr Wohnsitz nicht in Deutschland befindet, wenden Sie sich bitte an den zuständigen Träger Ihres Wohnstaates.

Soweit Sie bereits unmittelbar vor dem 01.05.2010 eine gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren EU-Staaten ausgeübt haben und hierfür die Rechtsvorschriften eines anderen Staates galten, als dies unter Berücksichtigung der VO (EG)

883/04 der Fall wäre, gelten – solange sich der vorherrschende Sachverhalt nicht ändert – weiterhin für maximal 10 Jahre die nach der VO (EWG) 1408/71 anwendbaren Rechtsvorschriften. Bitte wenden Sie sich in diesem Fall an den Träger, der zuletzt für Sie eine Bescheinigung E 101 ausgestellt hat.

Allerdings können Sie beantragen, den nach der VO (EG) 883/04 anwendbaren Rechtsvorschriften unterstellt zu werden. Soweit dieser Antrag bis 31.07.2010 gestellt wird, kann ein Wechsel des anwendbaren Rechts zum 01.05.2010 erfolgen, bei späterer Antragstellung vom Beginn des auf die Antragstellung folgenden Monats an. Wenn sie in Deutschland wohnen, ist dieser Antrag an den GKV-Spitzenverband, DVKA, Bonn, zu richten.

Weitere Sonderregelungen bestehen unter anderem für:

- Vertragsbedienstete der Europäischen Gemeinschaften und
- Seeleute.

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

Ausnahmereinbarungen

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die dänischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall auf der Basis einer Ausnahmereinbarung erreicht werden, dass für den Arbeitnehmer die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Wird eine solche Vereinbarung geschlossen, gilt sie

einheitlich für alle Bereiche der sozialen Sicherheit. Es ist daher ausgeschlossen, dass für einen Arbeitnehmer aufgrund einer Ausnahmereinbarung beispielsweise hinsichtlich der gesetzlichen Rentenversicherung die deutschen und ansonsten die dänischen Rechtsvorschriften gelten. Für den Abschluss einer Ausnahmereinbarung ist auf deutscher Seite der GKV-Spitzenverband, DVKA, Bonn, und auf dänischer Seite die Pensionsstyrelsen, Kopenhagen, zuständig. Es sind in jedem Einzelfall beide Stellen beteiligt.

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 6

Nicole Schneider (vgl. Beispiel 2) wird drei Jahre nach Abschluss ihres ersten Projekts in Dänemark erneut zur Betreuung eines Bauprojekts nach Dänemark 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 Dänemark 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 Dänemark die dänischen 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 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 in Dänemark 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 Rückkehr nach Deutschland in vollem Umfang wiederauflebt.

Ferner wird grundsätzlich eine konkrete zeitliche Befristung des Einsatzes in

Dänemark gefordert, die 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 7

Thomas Weihe ist bei einer Bank in Frankfurt am Main beschäftigt. Er soll für die Dauer von vier Jahren bei deren Tochtergesellschaft in Kopenhagen 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 Dänemark erhält er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesellschaft. Herr Weihe ist daran interessiert, dass für ihn während seines Einsatzes in Dänemark 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 Dänemark grundsätzlich die dänischen Rechtsvorschriften, da er die Beschäftigung dort ausübt und eine Entsendung im Sinne des Gemeinschaftsrechts, u. a. aufgrund der geplanten Beschäftigungszeit in Dänemark, nicht vorliegt.

Herr Weihe ist daran interessiert, dass für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvor-

schriften gelten. Wird ein Antrag auf eine Ausnahmereinbarung beim GKV-Spitzenverband, DVKA gestellt und stimmt auch die Pensionsstyrelsen einer solchen zu, gelten für Herrn Weihe weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften.

Antragsverfahren

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 Dänemark stellen. Erfahrungsgemäß besteht dann bereits bei Arbeitsaufnahme in Dänemark bzw. vor Ablauf des bisherigen Entsendezeitraumes für alle Beteiligten Rechtssicherheit hinsichtlich der anzuwendenden Rechtsvorschriften.

Sie können zur Beschleunigung des Verfahrens beitragen, indem Sie

- den vollständig ausgefüllten Antrag,
- die vollständig ausgefüllte Erklärung des Arbeitnehmers

und

- Kopien der/des Vordrucke/s E 101 DE und E 102 DE bzw. A1 (sofern diese für die Beschäftigung in Dänemark bereits ausgestellt wurden)

an folgende Anschrift senden:

GKV-Spitzenverband
DVKA
Postfach 20 04 64

53134 Bonn.

Können Sie den Antrag ausnahmsweise erst nach Aufnahme der Beschäftigung bzw. Erwerbstätigkeit in Dänemark 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. Haben Sie oder einer Ihrer anspruchsberechtigten Familienangehörigen in der Zwischenzeit Krankenversicherungsleistungen oder Leistungen wegen eines Arbeitsunfalls in Anspruch genommen, informieren Sie uns bitte auch hierüber.

Vordruck A1

Arbeitnehmer, Selbstständige und Beamte, die in Dänemark arbeiten und für die die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten eine „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“ (Vordruck A1). Dieser Vordruck dient gegenüber den dänischen und deutschen zuständigen Stellen als Nachweis darüber, dass für die Person ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Er ist für alle Beteiligten, Verwaltungen und Gerichte bindend, solange er von der Stelle, die ihn ausgestellt hat, nicht für ungültig erklärt oder widerrufen worden ist. Hierzu ist die ausstellende Stelle nach dem Gemeinschaftsrecht beispielsweise verpflichtet, wenn die Angaben im Vordruck A1 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.

Den Vordruck A1 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 aufgrund ihrer Mitgliedschaft bei einer berufsständischen Versorgungseinrichtung von der Rentenversicherungspflicht befreit sind.
- der GKV-Spitzenverband, DVKA, Bonn, bei Ausübung einer gewöhnlichen Erwerbstätigkeit in zwei oder mehr Mitgliedstaaten, wenn sich der Wohnsitz der betreffenden Person in Deutschland befindet sowie bei Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften aufgrund einer Ausnahmereinbarung nach Artikel 16 VO (EG) 883/04.

Fragebögen und Anträge zur Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften finden Sie im Internet unter www.dvka.de in der Rubrik Arbeiten im Ausland → Merkblätter und Arbeitshilfen → EU/ EWR und Schweiz → Vordruck A1.

Kranken- und Unfallversicherungsschutz
Arbeitnehmer, Selbstständige und Beamte, die vorübergehend in Dänemark arbeiten und weiterhin in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind, können auch in Dänemark 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 Dänemark sind unmittelbar bei der Krankenkasse erhältlich. Daneben enthält auch das in erster Linie für Urlauber bestimmte Merkblatt „Urlaub in Dänemark“ nützliche Informationen zum Krankenversicherungsschutz bei einem vorübergehenden Aufenthalt in Dänemark.

Wohnt der gesetzlich Krankenversicherte in Dänemark, ist für die Inanspruchnahme von Sachleistungen der Vordruck E 106 erforderlich, den ebenfalls die gesetzliche Krankenkasse in Deutschland ausstellt. Auf der Basis dieses Vordrucks erhalten auch die in Dänemark wohnenden anspruchsberechtigten Familienangehörigen Krankenversicherungsleistungen. Für welche der dort wohnenden Fa-

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

Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse
Slotsholmsgade 10-12
1216 Kopenhagen K
DÄNEMARK

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

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

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

Nach einem Arbeitsunfall wenden Sie sich bitte den zuständigen deutschen Unfallversicherungsträger (z. B. Berufsgenos-

senschaft). Weitere Informationen erhalten Sie unter folgender Adresse:

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung
Alte Heerstraße 111
53757 Sankt Augustin

Ergänzende Informationen

Weitere Auskünfte erhalten Sie unter anderem bei den folgenden Stellen:

Bundesverwaltungsamt
Informationsstelle für Auswanderer und
Auslandstätige
50728 Köln

Pensionsstyrelsen
Landemærket 11
1119 Kopenhagen K
DÄNEMARK

Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse
Slotsholmsgade 10-12
1216 Kopenhagen K
DÄNEMARK

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 Dänemark individuell beraten zu lassen.

Herausgeber: GKV-Spitzenverband, 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

Für diese Information gelten unser Haftungsausschluss und unser Copyright.
Stand: 05/2010