



## Arbeiten in Frankreich

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

Stand: 01.04.2017

**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](https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege_finden/antraege_finden.html)**.

Ein beruflich bedingter Aufenthalt in Frankreich 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 Frankreich die deutschen oder französischen 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 französischen 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 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 Frankreich 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 <sup>1)</sup> (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 einen Arbeitnehmer die französischen 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 Frankreich. Da Herr Müller seine Beschäftigung in Frankreich ausübt, gelten für ihn die französischen 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.

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

Die Anwendung der französischen Rechtsvorschriften ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tatsächlich bestehenden Versicherungsschutz in Frankreich. Ob und gegebenenfalls in welchen Bereichen der Arbeitnehmer dort versichert ist, richtet sich ausschließlich nach französischem Recht. Informationen darüber, welche Stellen neben den zuständigen Versicherungsträgern in Frankreich Auskünfte über das französische 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 Frankreich 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 Frankreich 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 Frankreich 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 Frankreich 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 Frankreich ein.

Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider in Frankreich 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 Frankreich 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 Frankreich 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 Frankreich weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, wenden Sie sich bitte an die im Abschnitt „Bescheinigung A1“ genannte Stelle.

Verlängert sich die ursprünglich geplante Entsendung nach Frankreich 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“ (Bescheinigung A1) zuständig ist (siehe Abschnitt „Bescheinigung A1“).

### **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.

### **Selbstständige**

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

- sie vor Aufnahme der Erwerbstätigkeit in Frankreich bereits seit grundsätzlich mindestens zwei Monaten eine nennenswerte Geschäftstätigkeit in Deutschland ausgeübt hat,
- die voraussichtliche Dauer der Tätigkeit in Frankreich 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 Frankreich 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 bei Verlängerung der vorübergehenden Erwerbstätigkeit in Frankreich erneut an die Stelle, die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“ (Bescheinigung A1) zuständig ist (siehe Abschnitt „Bescheinigung A1“).

### **Beamte**

Wird eine Person in Deutschland als Beamter beschäftigt, und übt sie ihre Erwerbstätigkeit gewöhnlich oder vorübergehend auch in Frankreich aus, gelten für sie insgesamt die deutschen Rechtsvorschriften. Diese 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 Frankreich die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten

haben. Für die Prüfung, ob die Sonderregelung für Beamte anwendbar ist, wenden Sie sich bitte an die im [Abschnitt „Bescheinigung A1“](#) genannte Stelle.

### Sonderregelungen für weitere Personenkreise

#### 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. Zu den „gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten erwerbstätigen Personen“ gehören Arbeitnehmer, 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 Arbeitnehmer, die neben dem Beschäftigungsverhältnis in Deutschland für einen anderen Arbeitgeber in einem anderen Mitgliedstaat arbeiten, gehören zu dem genannten Personenkreis.

Für einen solchen Arbeitnehmer gelten stets die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, wenn er in Deutschland wohnt und hier einen wesentlichen Teil seiner Erwerbstätigkeit ausübt. Dies ist immer dann der Fall, wenn er 25% oder mehr seiner Arbeitszeit in Deutschland tätig ist.

#### Beispiel 4

Bernd Schulze wohnt in Berlin und übt seine Beschäftigung für seinen in Paris ansässigen Arbeitgeber regelmäßig sowohl in Frankreich als auch in Deutschland aus. Seine Arbeitszeit verteilt sich zu gleichen Teilen auf Deutschland und Frankreich.

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

Für Arbeitnehmer, 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 Frankreich ansässiges Unternehmen. Sie hat im Rahmen ihrer Beschäftigung Kunden in Belgien und in Deutschland zu betreuen. Die Arbeitszeit in Deutschland beträgt durchschnittlich 3 Tage im Monat und in Belgien 18 Tage im Monat.

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

Herr Klaus Müller wohnt in Deutschland. Er ist bei einem in Frankreich 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% seiner gesamten Arbeitszeit). Für ihn gelten einheitlich die französischen 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 Belgien 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.

### Beispiel 7

Frau Beate Klüwer wohnt in Deutschland. Sie ist bei einem in Frankreich ansässigen Unternehmen beschäftigt. Ihre wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden verteilt sich wie folgt auf verschiedene Mitgliedstaaten:

Deutschland	10 Stunden
Frankreich	28 Stunden
Polen	2 Stunden
Slowakei	2 Stunden

Die Beschäftigungen in Polen und der Slowakei machen jeweils unter 5% der gesamten Arbeitszeit von Frau Klüwer aus und sind daher nicht zu berücksichtigen.

Von der verbleibenden Arbeitszeit (in Deutschland und Frankreich) von 38 Stunden ist sie mehr als 25% in ihrem Wohnstaat Deutschland tätig. Da Frau Klüwer einen wesentlichen Teil ihrer Erwerbstätigkeit in Deutschland ausübt, gelten für sie die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

### **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 in einem Mitgliedstaat als *Arbeitnehmer* und in einem anderen Mitgliedstaat als *Selbstständige* erwerbstätig sind, unterliegen grundsätzlich den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem sie als Arbeitnehmer beschäftigt sind.
- Personen, die in einem Mitgliedstaat als *Beamte* und in einem anderen Mitgliedstaat als *Arbeitnehmer oder Selbstständige* erwerbstätig sind, unterliegen grundsätzlich den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem das Beamtenverhältnis besteht.
- 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 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).

### **Hinweise für gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten erwerbstätige Personen**

Für in Deutschland wohnende Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten erwerbstätig sind, hat der GKV-Spitzenverband, DVKA die anzuwendenden Rechtsvorschriften übersoziale Sicherheit festzulegen und - soweit die deutschen Rechtsvorschriften gelten - eine entsprechende Bescheinigung auszustellen.

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

Bitte verwenden Sie den auf Ihre Situation zutreffenden Fragebogen, den Sie im Internet unter [www.dvka.de](http://www.dvka.de) in der Rubrik → Arbeitgeber & Erwerbstätige → Anträge & Fragebögen finden → Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten finden.

Sofern sich Ihr Wohnsitz nicht in Deutschland befindet, wenden Sie sich bitte an den zuständigen Träger Ihres Wohnstaates, damit dieser die für Sie geltenden Rechtsvorschriften festlegen kann.

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**

Soweit Sie bereits unmittelbar vor dem 01.05.2010 eine gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten 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. Sofern sich Ihr Wohnsitz in Deutschland befindet, ist hierfür ein Antrag an den GKV-Spitzenverband, DVKA, Bonn, zu richten. Die Rechtsvorschriften des Staates, der durch die VO (EG) 883/04 als neu zuständig bestimmt wurde, würden dann ab dem ersten Tag des auf die Antragstellung folgenden Monats gelten.

Mit Wirkung vom 28.06.2012 haben sich die Bestimmungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften für gewöhnlich in mehreren Mitgliedsstaaten erwerbstätige Personen sowie für Besatzungsmitglieder von Flugzeugen geändert. Auch für die bereits zu diesem Zeitpunkt gewöhnlich in mehreren Mitgliedsstaaten erwerbstätigen Personen sind gegebenenfalls Übergangsvorschriften zu beachten, die ebenfalls maximal 10 Jahre betragen können, sofern sich der vorherrschende Sachverhalt nicht ändert.

Weitere Informationen zu den Übergangsregelungen finden Sie im Internet unter [www.dvka.de](http://www.dvka.de) in der Rubrik → Informationen für Arbeitgeber und Erwerbstätige → Übergangsregelungen.

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

### Weitere Sonderregelungen

Weitere Sonderregelungen bestehen unter anderem für:

- Vertragsbedienstete der Europäischen Gemeinschaften,
- Seeleute und
- Rheinschiffer.

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

### Ausnahmereinbarungen

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die französischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall auf 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 französischen Rechtsvorschriften gelten. Für den Abschluss einer Ausnahmereinbarung ist auf deutscher Seite der GKV-Spitzenverband, DVKA, Bonn, und auf französischer Seite das Centre de Liaisons européennes et internationales de sécurité social (CLEISS), Paris, 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 8

Nicole Schneider (vgl. Beispiel 2) wird drei Jahre nach Abschluss ihres ersten Projekts in Frankreich erneut zur Betreuung eines Bauprojekts nach Frankreich 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 Frankreich 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 Frankreich die französischen 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 Frankreich 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



**Zur Beschleunigung des Verfahrens verwenden Sie bitte ausschließlich den von uns zur Verfügung gestellten Antrag auf Abschluss einer Ausnahmereinbarung.**

der Rückkehr nach Deutschland in vollem Umfang wiederauflebt.

Ferner wird eine konkrete zeitliche Befristung des Einsatzes in Frankreich 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 9**

Thomas Weihe ist bei einer Bank in Frankfurt am Main beschäftigt. Er soll für die Dauer von vier Jahren bei deren Tochtergesellschaft in Frankreich 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 Frankreich erhält er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesellschaft. Herr Weihe ist daran interessiert, dass für ihn während seines Einsatzes in Frankreich 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 Frankreich grundsätzlich die französischen Rechtsvorschriften, da er die Beschäftigung dort ausübt und eine Entsendung im Sinne des Gemeinschaftsrechts, u. a. aufgrund der geplanten Beschäftigungszeit in Frankreich, 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 das Centre de Liaisons européennes et internationales de sécurité social (CLEISS), Paris, einer solchen zu, gelten für Herrn Weihe weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften.

#### **Besonderheit für Frankreich**

Von französischer Seite wurden wir darüber informiert, dass Ausnahmereinbarungen dort grundsätzlich für maximal sechs Jahre geschlossen werden. Dabei werden Zeiten einer vorhergehenden Entsendung bis zu 24 Monaten einbezogen. Des Weiteren haben wir mit der französischen Seite vereinbart, dass diese in jedem Fall eine Kopie des von uns zur Verfügung gestellten und vom Arbeitgeber ausgefüllten Antrags auf Abschluss einer Ausnahmereinbarung erhält.

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

Zur Beschleunigung des Verfahrens senden Sie uns bitte ausschließlich

- den vollständig ausgefüllten Antrag,
- die vollständig ausgefüllte Erklärung des Arbeitnehmers und
- Kopie(n) der Bescheinigung(en) A1 (sofern diese für die Beschäftigung in Frankreich bereits ausgestellt wurde(n))

an folgende Anschrift:

GKV-Spitzenverband  
DVKA  
Postfach 20 04 64  
53134 Bonn.

Bezieht sich der Antrag ausnahmsweise (auch) auf einen zurückliegenden Zeitraum, geben Sie bitte den Grund für die Verspätung an. Ferner bitten wir Sie, uns in diesem Fall auch mitzuteilen, ob weiterhin ausschließlich Sozialversicherungsbei-

träge 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.

### Bescheinigung A1

Arbeitnehmer, Selbstständige und Beamte, die in Frankreich arbeiten und für die die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten eine „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“ (Bescheinigung A1). Diese Bescheinigung dient gegenüber den französischen 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 Bescheinigung 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.

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 Bescheinigung 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, in den Fällen in denen die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden sind, wenn
  - a) eine Erwerbstätigkeit gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten ausgeübt wird und sich der Wohnort in Deutschland befindet oder
  - b) dies aufgrund einer Ausnahmevereinbarung nach Artikel 16 VO (EG) 883/04 der Fall ist.

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

### Kranken- und Unfallversicherungsschutz

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

Wohnt der gesetzlich Krankenversicherte in Frankreich, 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 Frankreich wohnenden anspruchsberechtigten Familienangehörigen Krankenversicherungsleistungen. Für welche der dort wohnenden Familienangehörigen dies gilt, richtet sich nach französischem Recht. Informationen hierzu sowie über Art und Umfang der Sachleistungen (z. B. ärztliche Behandlung, Arzneimittel) erhalten Sie bei dem für den Wohnort zuständigen französischen Träger sowie bei der französischen Verbindungsstelle:

Centre de Liaisons européennes et internationales de sécurité social (CLEISS)  
11, rue de la Tours des Dames  
75436 PARIS CEDEX 09  
FRANKREICH

Weitere Informationen finden Sie auch auf unserer Internetseite [www.dvka.de](http://www.dvka.de) in der Rubrik Informationen → [Auskunftsstellen](#).

Alternativ zur Sachleistungsaushilfe durch den französischen Träger erhalten in Deutschland gesetzlich krankenversicherte Personen, die während ihrer vorübergehenden Beschäftigung in Frankreich erkranken, die ihnen auch in Deutschland zustehenden Krankenversicherungsleistungen von ihrem Arbeitgeber. Dies gilt auch für mitversicherte Familienangehörige, die den Arbeitnehmer nach Frankreich begleiten oder ihn 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
- Centre de Liaisons européennes et internationales de sécurité social (CLEISS)  
11, rue de la Tours des Dames  
75436 PARIS CEDEX 09  
FRANKREICH

sowie im Internet unter: [www.europa.eu](http://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 Frankreich 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](mailto:post@dvka.de)  
Internet: [www.dvka.de](http://www.dvka.de)

Stand: 04/2017

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

Bildnachweis Baustellenszene: [www.fotolia.com/Surrender](http://www.fotolia.com/Surrender)  
Bildnachweis Eifelturm: [www.fotolia.com/cyrano](http://www.fotolia.com/cyrano)  
Bildnachweis Vertragsbesprechung: [www.goodshot.com](http://www.goodshot.com)