



Arbeiten in Israel

Information zur Sozialversicherung

Stand: 01.06.2014

Hinweis

Unterstrichene Texte sind Verweise zu weiterführenden Informationen.

Die Anträge und die zugehörige Erklärung des Arbeitnehmers finden Sie auch unter

https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege_finden/antraege_finden.html.

Ein beruflich bedingter Aufenthalt in Israel bringt naturgemäß eine Reihe von Veränderungen mit sich. Häufig ergeben sich dabei auch Fragen zum Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht.

Auf den folgenden Seiten informieren wir Sie darüber, ob während einer vorübergehenden Beschäftigung in Israel die deutschen oder israelischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anzuwenden sind. Soweit die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften von einem Antrag des Arbeitnehmers und seines Arbeitgebers abhängig ist, erläutern wir das Antragsverfahren. Daneben werden Stellen genannt, die Fragen zur praktischen Anwendung der deutschen bzw. der israelischen 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 ein Arbeitnehmer im Bereich der sozialen Sicherheit geschützt ist und in welcher Höhe Beiträge zu entrichten sind. Bei einer grenzüberschreitenden Beschäftigung kann dies daher dazu führen, dass Sie in Israel und in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssten.

Um dies zumindest in einigen Bereichen der sozialen Sicherheit zu vermeiden, enthält das Abkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Staat Israel einheitliche Zuständigkeitsregeln. Das Sozialversicherungsabkommen gilt für alle Arbeitnehmer ungeachtet ihrer Nationalität.

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

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

Hinsichtlich der Arbeitslosen- und Pflegeversicherung existiert kein einheitliches Koordinierungsrecht. Insoweit ist unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Regelung (§ 4 Sozialgesetzbuch Viertes Buch - SGB IV) zu prüfen, ob eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt und - unabhängig von einer Versicherungspflicht in Israel - eine Versicherungspflicht in Deutschland besteht. Die folgenden Ausführungen beziehen sich allerdings ausschließlich auf die Regelungen des Abkommens und gelten daher nicht für die Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.

Grundsätze

Entscheidend dafür, ob für einen Arbeitnehmer die israelischen oder die deutschen Rechtsvorschriften gelten, ist der Ort, an dem die Arbeit tatsächlich ausgeübt wird. Dieser Grundsatz gilt unabhängig davon, in welchem Staat der Arbeitnehmer wohnt. Auch der Firmensitz des Arbeitgebers ist nicht von Bedeutung.

Beispiel 1

Martin Müller arbeitet als Angestellter in Tel Aviv. Da Herr Müller seine Beschäftigung ausschließlich in Israel ausübt, gelten für ihn die israelischen Rechtsvorschriften. Dies wäre auch dann der Fall, wenn Herr Müller (weiterhin) in Deutschland wohnen oder sich der Firmensitz seines Arbeitgebers in Deutschland befinden würde.

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber

Bitte wenden Sie sich an die Stelle, die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Entsendung eines Arbeitnehmers nach Israel“ (Vordruck ISR/D 101) zuständig ist (siehe [Abschnitt „Vordruck ISR/D 101“](#)). Sie entscheidet darüber, ob eine Entsendung vorliegt.

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

Entsendung

Eine besondere Regelung gilt für einen Arbeitnehmer, der im Rahmen seines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses vorübergehend nach Israel entsandt wird, um dort im Auftrag und für Rechnung seines Arbeitgebers eine Arbeit auszuführen. Für ihn gelten weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Hierbei ist zu beachten, dass das Abkommen - im Gegensatz zu Sozialversicherungsabkommen mit anderen Staaten - keine konkrete Zeitgrenze (z. B. 12 Monate) für die weitere Anwendung der Rechtsvorschriften des Entsendestaates enthalten. Gleichwohl muss die vorübergehende Beschäftigung in Israel durch die Eigenart der Beschäftigung oder auf Grund einer vertraglichen Regelung im Voraus zeitlich befristet sein.

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 12 Monate in Israel ein. Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider in Israel handelt es sich um eine Entsendung. Daher gelten für sie für den gesamten Entsendezeitraum weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften.](#)

Für eine abschließende Beurteilung, ob eine Entsendung vorliegt, sind die tatsächlichen und rechtlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses während des Einsatzes in Israel maßgebend. Da das deutsch-israelische Abkommen über Soziale Sicherheit hierzu keine weiteren Erläuterungen enthält, ist unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Regelung (§ 4 Sozialgesetzbuch Viertes Buch - SGB IV) zu beurteilen, ob eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt und somit weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten.

Beispiel 3

[Das von Nicole Schneider betreute Bauprojekt \(vgl. Beispiel 2\) konnte aus unvorhersehbaren Gründen nicht wie geplant fertig gestellt werden. Ihr Einsatz in Israel wird daher um 6 Monate verlängert.](#)

[Soweit die Voraussetzungen einer Entsendung weiterhin erfüllt sind, gelten für Frau Schneider weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Die rechtsverbindliche Entscheidung hierüber trifft der ggf. auch für die Ausstellung des Vordrucks ISR/D 101 zuständige Versicherungsträger.](#)

Ausnahmevereinbarungen

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die israelischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall auf Basis einer Ausnahmevereinbarung geregelt werden, dass für den Arbeitnehmer anstelle der israelischen die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Wird eine solche Vereinbarung geschlossen, gilt sie stets einheitlich für alle Bereiche der sozialen Sicherheit, für die vom sachlichen Geltungsbereich der Abkommen erfassten Versicherungszweige (siehe [Abschnitt „Allgemeines“](#)).

Für den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist auf deutscher Seite der GKV-Spitzenverband, DVKA und auf israelischer Seite das [National Insurance Institute, Jerusalem](#) zuständig. Es sind in jedem Einzelfall immer die DVKA und die zuständige israelische Stelle beteiligt. Soweit weiterhin

die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten sollen, ist der entsprechende gemeinsame Antrag von Arbeitnehmer und Arbeitgeber an den GKV-Spitzenverband, DVKA zu richten.

Grundvoraussetzung für den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist das individuell zu begründende Interesse des Arbeitnehmers daran, dass für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten sollen.

Beispiel 4

Thomas Weihe ist bei einem Kreditinstitut in Frankfurt am Main beschäftigt. Er soll für die Dauer von vier Jahren bei deren rechtlich selbstständiger Tochtergesellschaft in Tel-Aviv eingesetzt werden. Für diese Zeit wird sein Arbeitsvertrag mit dem Kreditinstitut in Frankfurt auf der Basis eines so genannten Stammhausbindungsvertrages ruhend gestellt. Für die Dauer der Beschäftigung in Israel erhält er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesellschaft.

Für Herrn Weihe gelten während der vierjährigen Beschäftigung in Israel grundsätzlich die israelischen Rechtsvorschriften, da er die Beschäftigung dort ausübt und eine Entsendung im Sinne des Sozialversicherungsabkommens nicht vorliegt (siehe [Abschnitt „Entsendung“](#)).

Herr Weihe ist daran interessiert, dass für ihn während seines Einsatzes in Israel weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, da er bisher ausschließlich Kranken-, Renten- und Unfallversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt und insbesondere seine ergänzende private Altersvorsorge an den zu erwartenden Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung orientiert hat. Aus diesem Grund beantragt er gemeinsam mit seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber beim GKV-Spitzenverband, DVKA, dass für ihn auf der Grundlage einer Ausnahmevereinbarung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung gelten.

[Treffen der GKV-Spitzenverband, DVKA und das National Insurance Institute eine Ausnahmevereinbarung für Herrn Weihe, gelten für ihn für die Dauer seines vierjährigen Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in Tel-Aviv weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung.](#)

Bei einer Ausnahmevereinbarung handelt es sich um eine Ermessensentscheidung der für deren Abschluss zuständigen Stellen. Bei der Entscheidung wird insbesondere die weitere arbeitsrechtliche Bindung des Arbeitnehmers an seinen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber berücksichtigt. Eine solche arbeitsrechtliche Bindung liegt zweifelsfrei vor, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis unverändert fortbesteht oder lediglich um zusätzliche Regelungen für die Zeit des Einsatzes in Israel ergänzt wird. Aber auch ein ruhendes Arbeitsverhältnis („Rumpfarbeitsverhältnis“) kann eine ausreichende arbeitsrechtliche Bindung darstellen, wenn beispielsweise weiterhin Berichtspflichten gegenüber dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber bestehen, die betriebliche Altersversorgung bei diesem Arbeitgeber während des Auslandseinsatzes fortgeführt wird und das bisherige Arbeitsverhältnis bei der Rückkehr des Arbeitnehmers nach Deutschland in vollem Umfang wieder auflebt.

Ferner wird auch für eine Ausnahmevereinbarung stets eine konkrete zeitliche Befristung des Einsatzes in Israel gefordert. Ist ein Einsatz von mehr als fünf Jahren geplant, wird eine solche Vereinbarung erfahrungsgemäß nicht geschlossen. Wird ein zunächst für weniger als fünf Jahre geplanter Einsatz in Israel verlängert, ist eine Verlängerung der Ausnahmevereinbarung aus deutscher Sicht für maximal drei weitere Jahre denkbar, wenn besondere Umstände des Einzelfalls, die vom Antragsteller detailliert darzulegen sind, dies rechtfertigen.

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber

Eine Ausnahmevereinbarung sollte möglichst vier Monate vor Aufnahme der Beschäftigung in Israel beantragt werden, damit bereits zu Beginn des Antragszeitraums für alle Beteiligten Rechtssicherheit hinsichtlich der anzuwendenden Rechtsvorschriften besteht.

Antragsverfahren

Sie können zur Beschleunigung des Verfahrens beitragen, indem Sie

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

an folgende Anschrift senden:

GKV-Spitzenverband
DVKA
Postfach 20 04 64
53134 Bonn.

Können Sie den Antrag ausnahmsweise erst nach Aufnahme der Beschäftigung oder Ablauf der ersten 48 Kalendermonate der Entsendung nach Israel stellen, geben Sie bitte den Grund für die Verspätung an. Ferner bitten wir Sie uns in diesem Fall auch mitzuteilen, ob weiterhin ausschließlich Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt wurden.

Sonderregelung für weitere Personenkreise

Das Abkommen enthält für folgende Personenkreise Sonderregelungen hinsichtlich des anzuwendenden Recht:

- Selbstständige
- Seeleute
- Beschäftigte bei amtlichen Vertretungen, bzw. in deren Dienst stehende Personen

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

Vordruck ISR/D 101

Arbeitnehmer, die im Staat Israel arbeiten und für die die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten auf Antrag eine „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Entsendung eines Arbeitnehmers nach Israel“ (Vordruck ISR/D 101).

Dieser Vordruck dient gegenüber den israelischen und deutschen zuständigen Stellen als Nachweis darüber, dass für den Arbeitnehmer ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. Daher ist es sehr wichtig, dass der dort bescheinigte Sachverhalt den tatsächlichen Verhältnissen entspricht. Aus diesem Grund sollte die Stelle, die den Vordruck ISR/D 101 auszustellen hat, stets wahrheitsgemäß und umfassend über die tatsächlichen Verhältnisse und über Änderungen umgehend informiert werden.

Den Vordruck stellt in Deutschland aus:

- die gesetzliche Krankenkasse, bei der die Person krankenversichert ist oder
- die Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin, sofern die Person nicht gesetzlich krankenversichert ist.

Kranken- und Unfallversicherungsschutz

Arbeitnehmer, die vorübergehend in Israel beschäftigt sind und weiterhin in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind, erhalten, wenn sie während dieser Beschäftigung erkranken, unter anderem die im Kapitel „Leistungen der Krankenversicherung“ im Sozialgesetzbuch - Fünftes Buch (SGB V) vorgesehenen Leistungen von ihrem Arbeitgeber (vgl. § 17 SGB V). Dies gilt auch für die mitversicherten Familienangehörigen, die den Arbeitnehmer begleiten oder besuchen. Die Krankenkasse erstattet in diesen Fällen dem Arbeitgeber die entstandenen Kosten bis zu der Höhe, in der sie ihr in Deutschland entstanden wären.

Weitere Informationen - auch darüber, was bei einer Arbeitsunfähigkeit zu beachten ist - erhalten Sie bei der zuständigen Krankenkasse.

Gelten für Sie während der vorübergehenden Beschäftigung in Israel weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften und erleiden Sie in dieser Zeit einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit, wenden Sie sich bitte unverzüglich an den zuständigen deutschen Unfallversicherungsträger (z. B.

Berufsgenossenschaft). Weitere Informationen erhalten Sie unter folgender Adresse:

Ergänzende Informationen

Weitere Auskünfte erhalten Sie unter anderem bei den folgenden Stellen:

- Bundesverwaltungsamt
Informationsstelle für Auswanderer
und Auslandstätige
50728 Köln
- National Insurance Institute
Division of International Affairs
Weizmann Avenue 13
JERUSALEM 91909
ISRAEL

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 Israel 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: 06/2014

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

Bildnachweis Baustellenszene: www.fotolia.com/Surrender
Bildnachweis Tempelberg/Klagemauer: www.fotolia.com/Heiko Han
Bildnachweis Vertragsbesprechung: www.goodshot.com