



## Arbeiten in Moldau

Information zur Sozialversicherung

Stand: 01.03.2019

**Hinweis:**

**Unterstrichene Texte sind Verweise zu weiterführenden Informationen. Fragebögen und Anträge, mit denen die Feststellung einer Entsendung oder der Abschluss einer Ausnahmevereinbarung beantragt werden kann, finden Sie 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 Moldau 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 unter Berücksichtigung des deutsch-moldauischen Abkommens über Soziale Sicherheit vom 12.01.2017 während einer Beschäftigung in Moldau die deutschen oder die moldauischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anzuwenden sind.

**Allgemeines**

Prinzipiell entscheidet jeder Staat in eigener Zuständigkeit darüber, ob und unter welchen Voraussetzungen dort beschäftigte Personen im Bereich der sozialen Sicherheit geschützt und in welcher Höhe Beiträge zu entrichten sind. Dies kann daher dazu führen, dass in Moldau und in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden müssen, wenn eine Beschäftigung Bezugspunkte zu Deutschland und Moldau aufweist.

Um dies zu vermeiden, haben die Bundesrepublik Deutschland und die Republik Moldau ein Abkommen über Soziale Sicherheit geschlossen. Das Abkommen ist am 12.01.2017 unterzeichnet worden und am 01.03.2019 in Kraft getreten. Es gilt für alle Personen, die sich in Deutschland oder in Moldau gewöhnlich aufhalten oder dort beschäftigt sind, ungeachtet ihrer Nationalität. Der sachliche Geltungsbereich des Abkommens erstreckt sich primär auf die gesetzliche Renten- und Unfallversicherung. Sofern die Voraussetzungen einer Entsendung im Sinne des Abkommens festgestellt oder eine Ausnahmevereinbarung geschlossen wurde, finden auf diese Beschäftigung auch die deutschen Rechtsvorschriften über die Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) so Anwendung, als ob die Beschäftigung in Deutschland ausgeübt würde.

**Grundsätze**

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

**Beispiel 1**

Martin Müller arbeitet als Angestellter in Chisinău. Da er seine Beschäftigung in Moldau ausübt, gelten für ihn die moldauischen Rechtsvorschriften. Dies wäre auch dann der Fall, wenn Herr Müller einen Wohnsitz in Deutschland hätte und/oder sich der Firmensitz seines Arbeitgebers in Deutschland befinden würde.

Die Anwendung der moldauischen Rechtsvorschriften ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tatsächlich bestehenden Versicherungsschutz in Moldau. Ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen und in welchen Bereichen dort ein Versicherungsschutz besteht, richtet sich ausschließlich nach innerstaatlich moldauischem Recht. Das Abkommen garantiert allerdings, dass eine Person mit deutscher Staatsangehörigkeit wie eine Person mit moldauischer Staatsangehörigkeit behandelt wird.

Informationen darüber, wo Sie Auskünfte über das moldauische Sozialversicherungsrecht erhalten können, haben wir im Abschnitt „Ergänzende Informationen“ für Sie zusammengestellt.

**Entsendung**

Eine besondere Regelung gilt für eine Person, die im Rahmen ihres in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses vorübergehend nach Moldau entsandt wird, um dort im Auftrag und für Rechnung ihres Arbeitgebers eine im Voraus zeitlich begrenzte Arbeit auszuführen. In diesem Fall gelten während der ersten 24 Monate der Entsendung grundsätzlich weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften.

**Hinweis für Entsendungen, die vor Inkrafttreten des Abkommens begonnen haben**  
**Ab 01.03.2019 gelten auch für diese Entsendungen die Regelungen des Abkommens.**  
**Dabei sind die Entsendezeiträume vor dem 01.03.2019 bei der Ermittlung des Zeitraums**  
**von 24 Monaten nicht zu berücksichtigen.**

### 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 20 Monate in Chisinau ein.

Da Frau Schneider nach Moldau entsandt wird, um dort im Auftrag und für Rechnung ihres in Deutschland ansässigen Arbeitgebers zu arbeiten und diese Arbeit voraussichtlich den Zeitraum von 24 Monaten nicht überschreitet, gelten für sie für den gesamten Entsendezeitraum grundsätzlich weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Allerdings ist nicht jeder im Voraus zeitlich begrenzte Einsatz in Moldau eine Entsendung im Sinne des Abkommens. Eine Entsendung nach Moldau liegt unter anderem nur dann vor, wenn

- die entsandte Person gewöhnlich in Deutschland beschäftigt ist;
- die Entsendung im Rahmen des mit dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber bestehenden Beschäftigungsverhältnisses erfolgt;
- die in Moldau ausgeübte Tätigkeit dem Tätigkeitsbereich des entsprechenden Unternehmens in Deutschland entspricht;
- das entsendende Unternehmen in Deutschland mindestens 25 % des Gesamtumsatzes erzielt und/oder 25 % der Belegschaft in Deutschland beschäftigt.

Indiz für die Entsendung im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ist insbesondere, dass der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers sich ausschließlich gegen den entsendenden Arbeitgeber richtet. Wenn die Entsendedauer nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt, ist es aber unschädlich, wenn das Entgelt tatsächlich nicht von diesem Arbeitgeber wirtschaftlich getragen wird, sondern diese Kosten an das aufnehmende Unternehmen im Beschäftigungsstaat weiterbelastet werden.

Sofern die betreffende Person zum Zwecke der Entsendung eingestellt wurde, kann es sich nur dann um eine Entsendung im Sinne des Abkommens handeln, wenn

- die entsandte Person zum Zeitpunkt der Entsendung ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat;
  - sie zuvor mindestens zwei Monate den deutschen Rechtsvorschriften unterstellt war
- und
- eine Perspektive für eine anschließende Weiterbeschäftigung in Deutschland besteht.

### **Verlängerung der Entsendung**

Dauert die Entsendung länger als 24 Monate, gelten für die entsandte Person vom Beginn des 25. Monats der Entsendung an grundsätzlich die moldauischen Rechtsvorschriften.

### Beispiel 3

Das von Nicole Schneider betreute Bauprojekt (vgl. Beispiel 2) konnte aus unvorhersehbaren Gründen nicht wie geplant fertig gestellt werden. Ihr Einsatz in Moldau wird daher über 20 Monate hinaus um weitere 10 Monate verlängert. Für Frau Schneider gelten bis zum Ablauf des 24. Monats der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften. Vom 25. Monat der Entsendung an gelten für sie grundsätzlich die moldauischen Rechtsvorschriften.

Über den 24. Monat der Entsendung hinaus sind die deutschen Rechtsvorschriften nur anwendbar, wenn im Einzelfall auf der Basis eines gemeinsamen Antrags der entsandten Person und des entsendenden Unternehmens eine Ausnahmereinbarung getroffen worden ist. Einzelheiten hierzu sowie zum Antragsverfahren enthält der Abschnitt „Ausnahmereinbarungen“.

**Hinweis zur Antragstellung**

**Bitte richten Sie Entsendefragebögen immer direkt an den tatsächlich zuständigen Träger. Hinweise zur Zuständigkeit finden Sie auch auf der ersten Seite des Antrags neben dem Anschriftenfeld.**

**Erneute Entsendung**

Bei einer erneuten Entsendung nach Moldau gelten unter den im Abschnitt „Entsendung“ genannten Voraussetzungen nur dann erneut für die ersten 24 Monate der Entsendung die deutschen Rechtsvorschriften, wenn

- die Entsendung im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses mit einem anderen Arbeitgeber erfolgt

oder

- zwischen dem Ende des letzten Entsendezeitraums nach Moldau und der erneuten Entsendung mehr als 12 Monate liegen.

Beträgt der Zeitraum zwischen zwei Entsendungen nach Moldau weniger als 12 Monate und erfolgte die erneute Entsendung durch denselben Arbeitgeber, gelten die deutschen Rechtsvorschriften während der erneuten Entsendung nur, soweit durch vorherige Entsendungen nach Moldau der Zeitraum von 24 Monaten noch nicht ausgeschöpft wurde.

**Sonderregelungen für weitere Personenkreise**

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

- Selbstständige, die ihre Erwerbstätigkeit vorübergehend in Moldau ausüben;
- Personen, die zur Flug- oder Kabinenbesatzung eines Luftfahrzeugs gehören;

- Seeleute

und

- Beschäftigte bei diplomatischen Missionen und konsularischen Vertretungen.

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

**Ausnahmevereinbarungen**

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen grundsätzlich die moldauischen Rechtsvorschriften, kann für die betreffende Person unter bestimmten Voraussetzungen eine Ausnahmevereinbarung mit dem Ziel geschlossen werden, dass für sie an Stelle der moldauischen die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Sofern eine solche Vereinbarung geschlossen wurde, gilt sie stets einheitlich für die Renten- und Unfallversicherung. Außerdem bleiben in diesem Fall die deutschen Rechtsvorschriften über die Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) so anwendbar, als ob die Beschäftigung in Deutschland ausgeübt würde.

Für den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist auf deutscher Seite der GKV-Spitzenverband, DVKA, und auf moldauischer Seite die Casa Nazionale de Asigurari Sociale (CNAS) zuständig. Sollen die deutschen Rechtsvorschriften gelten, ist der Antrag an den GKV-Spitzenverband, DVKA, zu richten.

Grundvoraussetzung für den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist das individuell zu begründende Interesse der betreffenden Person daran, dass für sie während ihrer Tätigkeit in Moldau die deutschen Rechtsvorschriften gelten sollen.

**Beispiel 4**

Für Frau Schneider gelten ab dem 25. Monat der Entsendung nach Chisinău grundsätzlich die moldauischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit (siehe Beispiel 3). Frau Schneider ist daran interessiert, dass für sie auch für die weitere Dauer der Entsendung nach Moldau 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 nach Abschluss des Projekts nicht mehr in Moldau arbeiten wird. Da es im Interesse von Frau Schneider liegt, dass für sie auch für die verbleibende Dauer der Entsendung nach Moldau die deutschen Rechtsvorschriften gelten, kann für sie eine Ausnahmereinbarung in Betracht kommen.

Bei einer Ausnahmereinbarung handelt es sich um eine Ermessensentscheidung des GKV-Spitzenverbandes, DVKA und der CNAS. Bei der Entscheidung wird bei abhängig beschäftigten Personen insbesondere ihre arbeitsrechtliche Bindung 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 Einsatzes in Moldau ergänzt wird. Aber auch ein ruhendes Arbeitsverhältnis („Rumpfarbeitsverhältnis“) kann eine ausreichende arbeitsrechtliche Bindung darstellen, wenn bestimmte Nebenpflichten (z. B. Berichtspflichten gegenüber dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber, Fortführung der betrieblichen Altersversorgung bei diesem Arbeitgeber) während des Auslandseinsatzes bestehen bleiben und das bisherige Arbeitsverhältnis bei der Rückkehr nach Deutschland in vollem Umfang wieder auflebt.

Ferner wird grundsätzlich eine konkrete zeitliche Befristung des Einsatzes in Moldau von maximal fünf Jahren gefordert. Allerdings kann bei einer sich anschließenden Verlängerung des Einsatzes von maximal drei Jahren eine weitere Ausnahmereinbarung in Betracht kommen, wenn besondere Umstände des Einzelfalls, die detailliert zu erläutern sind, dies rechtfertigen.

#### **Beispiel 5**

Thomas Weihe ist bei einem Kreditinstitut in Frankfurt am Main beschäftigt. Er soll für die Dauer von fünf Jahren bei deren Tochtergesellschaft in Cahul 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 Moldau erhält er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesellschaft. Herr Weihe ist daran interessiert, dass für ihn während seines Einsatzes in Moldau weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, da er bisher ausschließlich Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt hat. Auf den gemeinsamen Antrag von Herrn Weihe und seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber hin soll für ihn eine Ausnahmereinbarung geschlossen werden, damit für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten.

Für Herrn Weihe gelten während der fünfjährigen Beschäftigung in Moldau grundsätzlich die moldauischen Rechtsvorschriften, da er die Beschäftigung dort ausübt und eine Entsendung im Sinne des Abkommens nicht vorliegt (siehe Abschnitt „Entsendung“). Die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften ist nur über eine Ausnahmereinbarung möglich. Da dies im Interesse von Herrn Weihe liegt, kann er eine solche Vereinbarung gemeinsam mit seinem Arbeitgeber beim GKV-Spitzenverband, DVKA beantragen.

Stimmt die Casa Nationala de Asigurari Sociale (CNAS) dem Vereinbarungsvorschlag des GKV-Spitzenverbandes, DVKA zu, gelten für Herrn Weihe für die Dauer seines Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in Cahul die deutschen Rechtsvorschriften, so dass er hier in der Renten- und Arbeitslosenversicherung weiterhin pflichtversichert ist. Außerdem bleiben in diesem Fall die deutschen Rechtsvorschriften hinsichtlich der Kranken- und Pflegeversicherung sowie der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) anwendbar.

### Antragsverfahren in Deutschland

Sie können zur Beschleunigung des Verfahrens beitragen, indem Sie

- den vollständig ausgefüllten „Antrag auf Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit - Vereinbarung nach Artikel 9 des deutsch-moldauischen Abkommens über Soziale Sicherheit“

und

- die vollständig ausgefüllte Erklärung der vorübergehend in Moldau beschäftigten Person

an folgende Anschrift senden:

GKV-Spitzenverband  
DVKA  
Postfach 20 04 64  
53134 Bonn.

Können Sie den Antrag ausnahmsweise erst nach Aufnahme der Entsendung nach Moldau stellen, geben Sie bitte den Grund für die Verspätung an. Ferner bitten wir Sie uns in diesem Fall auch mitzuteilen, ob seit Aufnahme der Beschäftigung in Moldau weiterhin ausschließlich Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt wurden.

### Vordruck DE/MD 101

Personen, die in Moldau arbeiten und für die die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten eine „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in der Republik Moldau“ (Vordruck DE/MD 101). Dieser Vordruck dient gegenüber den moldauischen und deutschen zuständigen Stellen als Nachweis darüber, dass für sie hinsichtlich der in dem Vordruck konkret aufgeführten Beschäftigung in Moldau die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten.

Bestehen Zweifel daran, dass - wie im Vordruck DE/MD 101 angegeben - die deutschen Rechtsvorschriften tatsächlich anzuwenden sind oder weicht der dort bescheinigte Sachverhalt von den

tatsächlichen Verhältnissen ab, so hat die Stelle, die den Vordruck ausgestellt hat, den Sachverhalt zu prüfen und gegebenenfalls die Bescheinigung zu berichtigen oder zurückzunehmen. Dies gilt 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 DE/MD 101 stellt in Deutschland aus:

- die gesetzliche Krankenkasse, an die die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung abgeführt werden;
- sofern keine Rentenversicherungsbeiträge in Deutschland abzuführen sind die Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin

oder

- der GKV-Spitzenverband, DVKA, sofern eine Ausnahmereinbarung getroffen wurde.

### Krankenversicherungsschutz

Die gesetzliche Krankenversicherung wird nicht vom sachlichen Geltungsbereich des deutsch-moldauischen Abkommens über Soziale Sicherheit erfasst. Für eine Person, die aufgrund einer Entsendung im Sinne des Abkommens oder einer geschlossenen Ausnahmereinbarung den deutschen Rechtsvorschriften unterstellt bleibt, gelten aber auch hinsichtlich der Krankenversicherung weiterhin so die deutschen Rechtsvorschriften, als ob die Beschäftigung in Deutschland ausgeübt würde.

Sind Sie aufgrund dieser Regelung auch während Ihrer Beschäftigung nach Moldau bei einer Krankenkasse in Deutschland versichert und erkranken Sie während dieser Beschäftigung oder benötigen Leistungen bei Schwangerschaft oder Mutterschaft, erhalten Sie 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 Ihre mitversicherten Familienangehörigen, die Sie nach Moldau begleiten oder dort besuchen. Die Krankenkasse erstattet in diesen Fällen Ihrem Arbeitgeber die entstandenen Kosten bis zu der Höhe, in der sie ihr in Deutschland entstanden wären.

Weitere Informationen - auch darüber, was zu beachten ist, wenn Sie in Moldau arbeitsunfähig erkranken - erhalten Sie bei Ihrer Krankenkasse.

Sofern Sie privat krankenversichert sind, empfehlen wir Ihnen, sich unmittelbar mit dem Krankenversicherungsunternehmen in Verbindung zu setzen, mit dem Sie den Versicherungsvertrag geschlossen haben.

### **Unfallversicherungsschutz**

Die gesetzliche Unfallversicherung wird vom sachlichen Geltungsbereich des deutsch-moldauischen Abkommens über Soziale Sicherheit erfasst. Der Unfallversicherungsschutz bei der Berufsgenossenschaft bleibt somit bestehen.

Nähere Informationen erhalten Sie über Ihren Arbeitgeber von der zuständigen Berufsgenossenschaft oder bei der:

Deutsche Gesetzliche  
Unfallversicherung e. V.  
(DGUV)  
Glinkastraße 40  
10117 Berlin

### **Ergänzende Informationen**

Weitere Auskünfte erhalten Sie unter anderem bei den folgenden Stellen:

- Bundesverwaltungsamt  
Informationsstelle für Auswanderer  
und Auslandstätige  
50728 Köln
- Casa Nationala de Asigurari Sociale - CNAS  
Gheorghe Tudor 3,  
2028, mun. Chisinău  
Republik Moldau

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 Moldau 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: März 2019

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 Triumphbogen in Chisinău: [www.fotolia.com/ShevchenkoAndrey](http://www.fotolia.com/ShevchenkoAndrey)  
Bildnachweis Vertragsbesprechung: [www.goodshot.com](http://www.goodshot.com)