

**Verwaltungsvereinbarung  
zur Durchführung  
der Artikel 6 bis 9 des Abkommens  
zwischen  
der Bundesrepublik Deutschland  
und  
der Republik Moldau  
über Soziale Sicherheit, unterzeichnet in Chisinau  
am 12. Januar 2017**

Auf der Grundlage von Artikel 20 Absätze 5 und 6 des Abkommens zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Moldau über Soziale Sicherheit, unterzeichnet in Chisinau am 12. Januar 2017 (nachstehend als Abkommen bezeichnet),

vereinbaren

der Spitzenverband Bund der Krankenkassen, Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (GKV-SV, DVKA)

und

die Casa Nationala de Asigurari Sociale (CNAS)

- unter Beteiligung der zuständigen Behörden,
- zur Durchführung der Bestimmungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften des Abkommens

Folgendes:

**Artikel 1  
Begriffsbestimmungen**

- (1) Vereinbarungen nach Artikel 9 des Abkommens werden als „Ausnahmevereinbarungen“ bezeichnet.
- (2) Ansonsten werden Begriffe in der im Abkommen festgelegten Bedeutung verwendet.

## **Artikel 2 Entsendungen**

- (1) Ein Arbeitnehmer gilt nur dann als im Rahmen des gewöhnlich im Entsendestaat bestehenden Beschäftigungsverhältnisses (Artikel 7 Absatz 1 des Abkommens) entsandt, sofern
  - dem im Entsendestaat ansässigen Arbeitgeber weiterhin das Direktionsrecht zusteht,
  - der Arbeitnehmer in die Organisation des entsendenden Arbeitgebers eingegliedert bleibt,
  - sich der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers weiterhin gegen den entsendenden Arbeitgeber richtetund
  - das Entgelt – soweit die Entsendung die Dauer von zwei Monaten im Kalenderjahr überschreitet – vom entsendenden Arbeitgeber wirtschaftlich getragen wird.
- (2) Der entsendende Arbeitgeber übt im Entsendestaat gewöhnlich eine nennenswerte Geschäftstätigkeit (Artikel 7 Absatz 1 des Abkommens) aus, wenn er üblicherweise im Entsendestaat 25% des Umsatzes erzielt oder 25% der Arbeitnehmer beschäftigt (Ziffer 8 Buchstabe b des Schlussprotokolls zum Abkommen). Es gilt nicht als nennenswerte Geschäftstätigkeit im Sinne von Artikel 7 Absatz 1 des Abkommens, wenn ein Arbeitgeber im Entsendestaat ausschließlich internes Verwaltungspersonal beschäftigt.
- (3) Artikel 7 des Abkommens ist auch anwendbar, wenn der entsandte Arbeitnehmer unmittelbar vor der Entsendung in den anderen Vertragsstaat vom entsendenden Arbeitgeber in einen dritten Staat entsandt worden war.
- (4) Einer Entsendung nach Artikel 7 des Abkommens steht nicht entgegen, dass der entsandte Arbeitnehmer zum Zwecke der Entsendung eingestellt wurde, sofern für ihn unmittelbar vor der Entsendung mindestens zwei Monate die Rechtsvorschriften des Entsendestaats gegolten haben. Ferner muss in diesem Fall eine Perspektive für eine anschließende Weiterbeschäftigung beim entsendenden Arbeitgeber im Entsendestaat bestehen.
- (5) Die Tätigkeit des entsandten Arbeitnehmers entspricht nicht dem Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers im Entsendestaat (Ziffer 8 Buchstabe a Ziffer aa des Schlussprotokolls zum Abkommen), wenn der entsandte Arbeitnehmer nach der Entsendung beim entsendenden Arbeitgeber nicht in diesem Tätigkeitsbereich eingesetzt werden kann.

### **Artikel 3** **Ausnahmevereinbarungen**

- (1) Eine Ausnahmevereinbarung nach Artikel 9 des Abkommens soll in erster Linie einem Arbeitnehmer, der gewöhnlich in einem Vertragsstaat bei einem dort ansässigen Arbeitgeber beschäftigt ist und im Voraus befristet in dem anderen Vertragsstaat eingesetzt wird, ermöglichen, den Rechtsvorschriften des ersten Vertragsstaats unterstellt zu bleiben. Dies gilt insbesondere für einen entsandten Arbeitnehmer, soweit er die in Artikel 7 des Abkommens genannten Voraussetzungen nicht erfüllt (z. B. hinsichtlich des Entsendezeitraums über 24 Monate) oder bei einem vorübergehenden Einsatz bei einer rechtlich selbstständigen Beteiligungsgesellschaft des entsendenden Arbeitgebers gemäß Ziffer 9 des Schlussprotokolls zum Abkommen. Für einen Selbstständigen kann eine Ausnahmevereinbarung nur unter der Voraussetzung geschlossen werden, wenn er im Herkunftsstaat die Infrastruktur aufrechterhält, die er zur Fortsetzung seiner selbstständigen Tätigkeit nach dem im Voraus zeitlich befristeten Einsatz im anderen Vertragsstaat benötigt.
- (2) Eine Ausnahmevereinbarung ist eine Ermessensentscheidung, die gemeinsam vom GKV-SV, DVKA und der CNAS als jeweils von ihren zuständigen Behörden bevollmächtigte Stelle im Einzelfall getroffen wird. Bei dieser Entscheidung sind die Art und die Umstände der Beschäftigung zu berücksichtigen. Hierzu zählen, neben der Dauer der Beschäftigung, die Funktion und das Aufgabengebiet der Person, für die eine Ausnahmevereinbarung getroffen werden soll, sowie deren besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten.
- (3) Grundsätzlich wird eine Ausnahmevereinbarung für einen Arbeitnehmer nur getroffen, wenn er weiterhin arbeitsvertraglich an seinen im Herkunftsstaat ansässigen Arbeitgeber gebunden ist. Ein ruhender Arbeitsvertrag mit der Zusage, dass das Beschäftigungsverhältnis nach Beendigung des Einsatzes im anderen Vertragsstaat im Herkunftsstaat wieder in vollem Umfang auflebt, stellt eine ausreichende arbeitsrechtliche Bindung für den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung dar.
- (4) Eine Ausnahmevereinbarung kann auch für einen Arbeitnehmer geschlossen werden, der von seinem im Herkunftsstaat ansässigen Arbeitgeber im Voraus zeitlich befristet im anderen Vertragsstaat eingesetzt wird, wenn dieser dort einen weiteren Arbeitsvertrag mit einer rechtlich selbstständigen Beteiligungsgesellschaft seines Arbeitgebers geschlossen hat, die im Einsatzstaat ansässig ist.
- (5) Eine Ausnahmevereinbarung kann auch geschlossen werden, wenn für eine Person unmittelbar vor dem vorübergehenden Einsatz für seinen Arbeitgeber im anderen Vertragsstaat die Rechtsvorschriften eines Drittstaats gegolten haben. Dies kommt insbesondere in Betracht, wenn für die Person bisher zu keinem Zeitpunkt die Rechtsvorschriften des anderen Vertragsstaats, aber zu einem früheren Zeitraum bereits die Rechtsvorschriften des ersten Vertragsstaats gegolten haben.

## **Artikel 4**

### **Zeitlicher Rahmen von Ausnahmereinbarungen**

- (1) Eine Ausnahmereinbarung wird grundsätzlich nur getroffen, wenn die Erwerbstätigkeit in dem anderen Vertragsstaat voraussichtlich fünf Jahre nicht übersteigt, dabei werden Zeiten, für die nach Artikel 7 des Abkommens die Rechtsvorschriften des Entsendestaats gegolten haben, angerechnet.
- (2) Verlängert sich ein zunächst für längstens fünf Jahre geplanter Einsatz im anderen Vertragsstaat, kann eine Verlängerung der Ausnahmereinbarung grundsätzlich bis maximal insgesamt acht Jahre in Betracht kommen. Voraussetzung hierfür ist, dass die im Antragsverfahren darzulegenden besonderen Umstände des Einzelfalls (z. B. Projektverzögerungen oder Probleme bei der Nachfolgeregelung) eine solche Verlängerung rechtfertigen.
- (3) Wird ein Arbeitnehmer, für den bereits zu einem früheren Zeitpunkt eine Ausnahmereinbarung getroffen wurde, erneut im anderen Vertragsstaat eingesetzt, kommt eine neue Ausnahmereinbarung nur in Betracht, wenn er in der Zwischenzeit mindestens 12 Monate nicht in diesem Vertragsstaat gearbeitet hat. Ansonsten wird die Zeit, für die bereits gemäß Artikel 7 oder Artikel 9 des Abkommens die Rechtsvorschriften des ersten Vertragsstaats gegolten haben, auf die in Absatz 1 und 2 genannten Vereinbarungszeiträume angerechnet.
- (4) Für Personen, die am Tag des Inkrafttretens des Abkommens bereits vorübergehend im anderen Vertragsstaat eingesetzt sind, ohne dass eine Entsendung nach Artikel 7 des Abkommens vorliegt, beginnt der Zeitraum, für den eine Ausnahmereinbarung in Betracht kommt, mit diesem Tag.

## **Artikel 5**

### **Sonderfälle**

Zur Förderung der kulturellen, humanitären und wissenschaftlichen Zusammenarbeit der Vertragsstaaten können für in diesen Bereichen eingesetzte Personen Ausnahmereinbarungen auch abweichend von Artikel 3 und Artikel 4 dieser Vereinbarung getroffen werden.

## **Artikel 6**

### **Antragsverfahren**

Wird die Anwendung der Rechtsvorschriften der Republik Moldau beantragt, so ist der Antrag bei der CNAS zu stellen. Der Antrag auf Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam bzw. vom Selbstständigen an den GKV-SV, DVKA zu richten, sofern die Rechtsvorschriften der Bundesrepublik Deutschland gelten sollen. Über den Antrag entscheidet die Stelle, bei der der Antrag gestellt wurde, im Einvernehmen mit der zuständigen Stelle des anderen Vertragsstaats gemäß Artikel 9 des Abkommens. Kann Einvernehmen über eine Ausnahmevereinbarung nicht erzielt werden, gelten die nach Artikel 6 bis 8 des Abkommens anzuwendenden Rechtsvorschriften.

## **Artikel 7**

### **Aufhebung einer Ausnahmevereinbarung**

- (1) Wurde eine Ausnahmevereinbarung getroffen, so kann sie auf gemeinsamen Antrag des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers bzw. auf Antrag des Selbstständigen vom GKV-SV, DVKA und der CNAS einvernehmlich aufgehoben werden. Dies ist nur mit Wirkung für die Zukunft möglich.
- (2) Der Antrag auf Aufhebung einer Ausnahmevereinbarung ist an die Stelle zu richten, bei der die Ausnahmevereinbarung beantragt worden war.

## **Artikel 8**

### **Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften**

- (1) Nach Artikel 7 Absatz 4 und Artikel 9 Absatz 3 des Abkommens ist für eine Person, die ihre Erwerbstätigkeit vorübergehend im Hoheitsgebiet des anderen Vertragsstaats ausübt, eine Bescheinigung über die für sie geltenden Rechtsvorschriften auszustellen. Abweichend von Artikel 7 Absatz 4 des Abkommens wird die Bescheinigung in der Bundesrepublik Deutschland bei einer Entsendung in die Republik Moldau von der Krankenkasse ausgestellt, an die die Beiträge zur Rentenversicherung abzuführen sind. Falls keine Beiträge zur Rentenversicherung an eine Krankenkasse abzuführen sind, stellt die Deutsche Rentenversicherung Bund die Bescheinigung aus.
- (2) Die hierfür vereinbarten Vordrucke – jeweils in deutscher und rumänischer Sprache – sind Bestandteil dieser Verwaltungsvereinbarung.
- (3) Inhaltliche Änderungen der Vordrucke können nur einvernehmlich und schriftlich vorgenommen werden. Eine Änderung der Vordrucke hat keinen Einfluss auf die Gültigkeit dieser Verwaltungsvereinbarung.

**Artikel 9**  
**Inkrafttreten und Änderungen**

(1) Diese Verwaltungsvereinbarung tritt am gleichen Tag wie das Abkommen in Kraft und gilt für gleiche Dauer.

(2) Die Verwaltungsvereinbarung kann jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen geändert werden.

Geschehen zu ..... am ..... und

geschehen zu ..... am .....

in zwei Urschriften, jede in deutscher und rumänischer Sprache, wobei jeder Wortlaut gleichermaßen verbindlich ist.

Für den GKV-Spitzenverband, DVKA

Für die Casa Nationala de Asigurari Sociale  
(CNAS)

.....  
Hans-Holger BAUER

.....  
Laura GRECU