IKK classic

04063 Leipzig

Antrag auf Feststellung einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (§ 4 SGB IV)[1]

1. Angaben zur Arbeitnehmerin/ zum Arbeitnehmer	
1.1 Name.....	1.2 Vorname.....
1.3 Geburtsdatum.....	1.4 deutsche Rentenversicherungsnummer.....
1.5 Adresse im Wohnstaat: Straße und Hausnummer.....	
1.6 Postleitzahl und Ort.....	

2. Angaben zur Beschäftigung in Deutschland		
2.1 Name des Unternehmens		
2.2 Straße und Hausnummer		
2.3 Postleitzahl und Ort		
2.4 Telefonnummer	2.5 Rechtsform des Unternehmens ……	
2.6 E-Mail	2.7 Betriebsnummer	
2.8 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist bei uns beschäftigt seit		
2.9 Der arbeitsrechtliche Entgeltanspruch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers richtet sich auch während der Entsendung ausschließlich gegen unser Unternehmen	☐ ja	☐ nein
2.10 Der wirtschaftliche Wert der Arbeit kommt ausschließlich unserem Unternehmen in Deutschland zugute	☐ ja	☐ nein
2.11 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist (weiterhin) organisatorisch in unser Unternehmen eingegliedert und unterliegt unserem Direktionsrecht (ggf. in gelockerter Form)	☐ ja	☐ nein
2.12 Es handelt sich um ein Unternehmen, das gewerbsmäßig Arbeitnehmer überlässt und die dafür erforderliche Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz besitzt	☐ ja	☐ nein

[1] Für einen Einsatz in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, einem EWR-Staat, der Schweiz oder in einem anderen Staat, mit dem Deutschland ein Abkommen über Soziale Sicherheit geschlossen hat, verwenden Sie bitte den vom GKV-Spitzenverband, DVKA für die jeweiligen Staaten herausgegebenen Fragebogen (Näheres hierzu unter: www.dvka.de).

3. Angaben zur Entsendung

3.1 Beschäftigungsstelle im Beschäftigungsstaat (sofern die Beschäftigung an verschiedenen Orten ausgeübt werden soll, bitte die Angaben zu den weiteren Beschäftigungsstellen in einer Anlage angeben)

- Staat/Staaten .....

- Bezeichnung und Anschrift .....

3.2 Voraussichtliche Dauer der Entsendung vom ..... bis .....

3.3 Die Entsendung ist im Voraus befristet Wenn ja: ☐ Aufgrund eines Vertrages (z. B. Entsendevertrag) ☐ Aufgrund der Eigenart der Tätigkeit (bitte kurze Beschreibung): ……	☐ ja	☐ nein
3.4 Wird die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zum Zwecke der Entsendung eingestellt, bitte zusätzlich die folgenden Punkte beantworten:		
3.4.1 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer war vor dem aktuellen Entsendezeitraum bereits im Beschäftigungsstaat eingesetzt Falls ja: von …… bis ……	☐ ja	☐ nein
3.4.2 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wird im Anschluss an die Entsendung bei uns in Deutschland weiterbeschäftigt	☐ ja	☐ nein

Besonderheiten bei konzerninterner Entsendung

3.5 Handelt es sich um eine konzerninterne Entsendung, bitte die folgenden Punkte beantworten:		
3.5.1 Das Arbeitsentgelt wird vom deutschen Unternehmen wirtschaftlich getragen und bei der Gewinnermittlung als Betriebsausgabe steuerrechtlich geltend gemacht[2]	☐ ja	☐ nein
3.5.2 Die Lohn- und Gehaltskosten sind (teilweise) an das Unternehmen im Beschäftigungsstaat weiterzubelasten	☐ ja	☐ nein

4. Erklärung des Unternehmens

Wir erklären als Arbeitgeberin/Arbeitgeber der/des entsandten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers ausdrücklich, dass alle Angaben den tatsächlichen Verhältnissen entsprechen. Uns ist bekannt, dass sowohl in Deutschland als auch im Beschäftigungsstaat von den zuständigen Stellen Kontrollen durchgeführt werden können und - auch irrtümlich - falsche Angaben in diesem Fragebogen zum Verlust des inländischen Versicherungsschutzes der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers führen können. Dies gilt auch für zurückliegende Zeiträume. Wir verpflichten uns, die im Anschriftenfeld dieses Antrags genannte Stelle umgehend zu informieren, sobald eine wesentliche Änderung (z. B. Abbruch, Verlängerung) eintritt. Die Verpflichtung der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers gemäß § 17 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) zur Kostenübernahme von Leistungen im Krankheitsfalle ist uns bekannt.

Stempel des Arbeitgebers bzw. des Bevollmächtigten	Name der/des Ansprechpartnerin/Ansprechpartners: ……
…… Ort und Datum	…… Unterschrift

Die Erhebung dieser Angaben ist zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben des zuständigen Versicherungsträgers erforderlich. Die Daten werden erfasst und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwendet.

[2] Für die Beurteilung einer Entsendung nach § 4 SGB IV ist eine Weiterbelastung der Gehaltskosten bei einer konzerninternen Versetzung von **weniger als zwei Monaten** jedoch unschädlich.

Ergänzende Hinweise

Voraussetzungen für eine Entsendung nach § 4 SGB IV

Wesentlich für das Vorliegen einer Entsendung ist unter anderem stets eine konkrete, zeitliche Befristung. Diese kann sich entweder aus einem Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (z.B. Entsendungsvertrag) oder aus der Eigenart der Tätigkeit (z. B. Bauvorhaben, Kundenauftrag) ergeben. Bitte beachten Sie daher, dass eine Entscheidung über diesen Antrag entsprechende Angaben zwingend voraussetzt.
Sofern der Arbeitnehmer zum Zweck der Auslandsbeschäftigung eingestellt wird, besteht die zusätzliche Voraussetzung, dass sich der Lebensmittelpunkt des Beschäftigten zuvor bereits im Inland befunden hat und im Anschluss an den Auslandseinsatz eine Weiterbeschäftigung beim inländischen Unternehmen geplant ist. Daher sind in diesem Sonderfall ebenfalls weitere Angaben erforderlich. Alle Anforderungen, denen eine Entsendung im oben genannten Sinn genügen muss, enthält die Gemeinsame Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer aus November 2015.

Versicherungsschutz in der Krankenversicherung

Der Arbeitgeber hat die Kosten für alle Sachleistungen (z. B. ärztliche oder stationäre Behandlung, Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft) in voller Höhe zu tragen. Diese werden anschließend von der IKK classic in Höhe der Kosten, die im Inland entstanden wären, erstattet. (vgl. § 17 SGB V). Diese Regelung gilt auch für Angehörige des Arbeitnehmers, die bei ihm familienversichert sind und ihn während des Auslandseinsatzes begleiten oder besuchen. Freiwillig versicherte Arbeitnehmer/innen haben alternativ zu diesem Kostenerstattungsverfahren die Möglichkeit, ihre Mitgliedschaft während des Auslandsaufenthaltes ohne Anspruch auf Leistungen fortzuführen, beispielsweise wenn sie in dieser Zeit bereits über eine Gruppenversicherung ihres Arbeitgebers abgesichert sind. Durch eine solche „Anwartschaftsversicherung“ lässt sich der Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung reduzieren, gleichzeitig ist bei Rückkehr in das Inland wieder eine vollwertige Versicherung bei der IKK classic garantiert.

Versicherungsschutz in der Unfallversicherung

Die Voraussetzungen für eine „Ausstrahlung“ gelten einheitlich für alle Zweige der Sozialversicherung. Bitte beachten Sie aber, dass das weitere Vorliegen von Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung gesondert durch die zuständige Berufsgenossenschaft geprüft wird. Weitere Informationen erhalten Sie unmittelbar dort.

Möglichkeit von Doppelversicherungen

Anders als bei der Anwendung des europäischen Gemeinschaftsrechtes oder bilateraler Sozialversicherungsabkommen gibt es bei einer Entsendung ins „vertragslose Ausland“ keine Koordinierung des anzuwendenden Versicherungsrechtes. Insoweit kann – neben der Sozialversicherung in Deutschland – auch nach der Gesetzgebung des jeweiligen Einsatzlandes ein (beitragspflichtiger) Versicherungsschutz eintreten.
Weitere Informationen erhalten Sie unmittelbar bei den zuständigen Behörden im jeweiligen Einsatzland, bei der Wirtschaftsabteilung der zuständigen Auslandsvertretung der Bundesrepublik Deutschland, den Auslandshandelskammern (AHK) sowie ggf. Ihren dortigen Geschäftspartnern.