



# ***Arbeiten in Italien***

Information zur Sozialversicherung



Deutsche  
Verbindungsstelle  
Krankenversicherung -  
Ausland

***Zur Druckversion***

Ein beruflich bedingter Aufenthalt in Italien bringt naturgemäß eine Reihe von Veränderungen mit sich. Häufig ergeben sich dabei auch Fragen arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Art.

Diese Information richtet sich an Arbeitnehmer und Unternehmen. Sie gibt einen Überblick über die Zuständigkeitsregelungen im Bereich der sozialen Sicherheit, wenn eine Beschäftigung in Italien ausgeübt wird. Daneben werden Stellen genannt, die Fragen zur praktischen Anwendung der deutschen beziehungsweise der italienischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit beantworten.

Bitte beachten Sie, dass es sich bei den unterstrichenen Begriffen um Links zu weiterführenden Informationen handelt, die der Druckfassung nicht beiliegen.

## Allgemeines

Prinzipiell entscheidet jeder Staat in eigener Zuständigkeit über sein Sozialversicherungssystem. Dies gilt unter anderem für den Kreis der versicherten Personen sowie die Voraussetzungen, unter denen eine Versicherung eintritt. Bei Ausübung einer grenzüberschreitenden Beschäftigung kann dies beispielsweise dazu führen, dass Sie gleichzeitig in beiden Staaten Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssten.

Um dies zu vermeiden, gelten im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und für die Schweiz spezielle Zuständigkeitsregelungen. Ziel dieser Regelungen ist es, eine gleichzeitige Versicherung („Doppelversicherung“) in den Sozialversicherungssystemen verschiedener Staaten auszuschließen. Ob für eine in Italien ausgeübte Beschäftigung die italienischen oder die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, bestimmt das Gemein-

schaftsrecht ([EWG-Verordnung Nr. 1408/71](#)).

Das Gemeinschaftsrecht gilt in erster Linie für Arbeitnehmer, die die Nationalität eines Mitgliedstaates der Europäischen Union (EU), Islands, Liechtensteins, Norwegens oder der Schweiz besitzen. Für Arbeitnehmer anderer Nationalität („Drittstaatsangehörige“) gilt ebenfalls das Gemeinschaftsrecht, wenn sie ihren rechtmäßigen Wohnsitz in einem EU-Staat (also z.B. in Italien) haben und ihre Beschäftigung in einem EU-Staat ausüben (diese Sonderregelung ist zum 01.06.2003 in Kraft getreten und gilt nicht für Dänemark).

In allen Fällen ist das Gemeinschaftsrecht im Übrigen nur dann anwendbar, wenn der Arbeitnehmer dem staatlichen Sozialversicherungssystem eines der genannten Staaten angehört und er damit vom „persönlichen Geltungsbereich“ des Gemeinschaftsrechts erfasst wird.

Das Gemeinschaftsrecht erfasst bestimmte Bereiche der sozialen Sicherheit („sachlicher Geltungsbereich“).

Dies sind in Deutschland die

- Krankenversicherung (einschließlich der Geldleistungen des Arbeitgebers bei Arbeitsunfähigkeit und Mutterschaft),
- Pflegeversicherung,
- Rentenversicherung,
- Unfallversicherung,
- Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) sowie
- Familienleistungen (z. B. Kindergeld).

Außerdem muss der Arbeitnehmer die Beschäftigung in einem EWR-Staat oder der Schweiz ausüben („gebietlicher Geltungsbereich“).

## Grundsätze

Entscheidend dafür, ob für einen Arbeitnehmer die italienischen oder die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, ist der Ort, an dem er seine Arbeit tatsächlich ausübt.

**Z<sup>1</sup><sub>B</sub>** Martin Müller arbeitet als Angestellter in Rom. Da Herr Müller seine Beschäftigung ausschließlich in Italien ausübt, gelten für ihn die italienischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Dieser Grundsatz gilt unabhängig davon, in welchem Staat der Arbeitnehmer wohnt.

**Z<sup>2</sup><sub>B</sub>** Martin Müller (vgl. Beispiel 1) wohnt in München. Da er seine Beschäftigung aber ausschließlich in Italien ausübt, gelten für ihn die italienischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Dass sich sein Wohnort weiterhin in Deutschland befindet, ist nicht von Bedeutung.

Auch der Sitz des Arbeitgebers oder die Dauer der Erwerbstätigkeit sind grundsätzlich nicht relevant.

**Z<sup>3</sup><sub>B</sub>** Das Unternehmen, bei dem Martin Müller (vgl. Beispiel 1) für zwei Jahre befristet angestellt ist, hat seinen Sitz in Rosenheim. Da Herr Müller seine Beschäftigung ausschließlich in Italien ausübt, gelten für ihn die italienischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Weder der Betriebssitz noch die zeitliche Befristung des Arbeitsverhältnisses sind von Bedeutung.

Die Anwendung der italienischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tat-

sächlich bestehenden Versicherungsschutz in Italien. Ob und gegebenenfalls in welchen Bereichen der Arbeitnehmer dort versichert ist, richtet sich ausschließlich nach italienischem Recht. Informationen darüber, welche Stellen neben den zuständigen Versicherungsträgern in Italien Auskünfte über das italienische 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 Italien entsandt wird, um dort im Auftrag und für Rechnung seines Arbeitgebers eine Arbeit auszuführen. Für ihn gelten weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, wenn

- sein Einsatz in Italien im Voraus auf maximal zwölf Monate befristet ist und
- er keinen Arbeitnehmer ablöst, dessen zwölfmonatige Entsendung zuvor endete.

**Z<sup>4</sup><sub>B</sub>** Nicole Schneider ist Architektin und arbeitet in Rosenheim für eine dort ansässige Bauplanungsgesellschaft. Dieses Unternehmen setzt Frau Schneider zur Betreuung eines Projektes für voraussichtlich zehn Monate in Italien ein. Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider in Italien sind alle zuvor genannten Voraussetzungen einer Entsendung erfüllt. Daher gelten für sie weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Ob eine Entsendung im Sinne des Gemeinschaftsrechts vorliegt, ist anhand der tatsächlichen und rechtlichen Merkmale des Auslandseinsatzes individuell zu beurteilen. Kriterien hierfür enthält der Beschluss Nr. 181 der EG-Verwaltungskommission. Darin wird insbesondere der für eine Entsendung im Sinne des Gemeinschaftsrechts geforderte Fortbestand der arbeitsrechtlichen Bindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer konkretisiert. Außerdem wird dort erläutert, was zusätzlich zu beachten ist, wenn ein Arbeitnehmer mit dem Ziel eingestellt wird, ihn zunächst zeitlich befristet in Italien einzusetzen.

Die gesetzliche Krankenkasse in Deutschland, bei der der Arbeitnehmer versichert ist, entscheidet darüber, ob während des Einsatzes in Italien weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. Besteht kein Versicherungsschutz bei einer gesetzlichen Krankenkasse, entscheidet dies der zuständige Rentenversicherungsträger. Bitte wenden Sie sich in beiden Fällen mit dem Antrag auf Ausstellung einer Entsendebescheinigung (Vordruck E 101) an die zuständige Stelle.

Verlängert sich der ursprünglich für maximal zwölf Monate geplante Einsatz des Arbeitnehmers in Italien aus unvorhersehbaren Gründen, gelten für ihn von diesem Zeitpunkt an grundsätzlich die italienischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Beträgt der Verlängerungszeitraum jedoch nicht mehr als zwölf Monate, können Sie beantragen, dass auch für diesen Zeitraum weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Hierfür ist Voraussetzung, dass der Arbeitgeber den Antrag innerhalb der ersten zwölf Monate der Entsendung stellt.

**Z<sup>5</sup>B** Das von Nicole Schneider betreute Bauprojekt (vgl. Beispiel 4) konnte aus unvorhersehbaren Gründen nicht wie geplant fertiggestellt werden. Ihr Einsatz wird daher um vier Monate verlängert. Die weitere Entsendung von Frau Schneider dauert nicht länger als zwölf Monate. Daher kann ihr Arbeitgeber beantragen, dass für Frau Schneider auch während des Verlängerungszeitraums die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten.

Sofern Sie bei einer Verlängerung der Entsendung daran interessiert sind, dass die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit weiterhin gelten, senden Sie bitte den Antrag (Vordruck E 102) in vierfacher Ausfertigung unmittelbar an das:

Ministero del Lavoro e  
delle Politiche Sociali  
Via Flavia, 6  
00187 Roma  
Italien.

Stimmt die zuständige Stelle Ihrem Antrag zu, gelten die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Wird Ihr Antrag abgelehnt, gelten – wie auch für den Fall, dass Sie keinen Antrag stellen – für den Verlängerungszeitraum die italienischen Rechtsvorschriften.

### Sonderregelungen

*Beamte:*

Übt ein Beamter, der in Deutschland in einem Dienstverhältnis steht, daneben eine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit in Italien aus, gelten für ihn insgesamt die

deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

*Arbeitnehmer, die gewöhnlich in mehreren EWR-Staaten oder der Schweiz arbeiten:*

Für diesen Arbeitnehmer gelten grundsätzlich die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit seines Wohnstaates. Voraussetzung hierfür ist, dass er teilweise in diesem Staat arbeitet.

**Z<sup>6</sup><sub>B</sub>**

Bernd Schulze wohnt in München und übt eine Beschäftigung in Italien aus. Zusätzlich übt er regelmäßig eine zweite Beschäftigung an seinem Wohnort aus. Da er gewöhnlich in Italien und in seinem Wohnstaat Deutschland arbeitet, gelten für ihn insgesamt die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Es gelten auch dann die Rechtsvorschriften des Wohnstaates des Arbeitnehmers, wenn dieser für mehrere Unternehmen arbeitet, die ihren Sitz in verschiedenen Staaten haben.

Ist der Arbeitnehmer dagegen für ein Unternehmen gewöhnlich in mehreren Staaten – aber nicht in seinem Wohnstaat – tätig, gelten für ihn die Rechtsvorschriften des Staates, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat.

**Z<sup>7</sup><sub>B</sub>**

Birgit Meyer wohnt in Deutschland und arbeitet als Vertriebsmitarbeiterin für ein italienisches Unternehmen. Sie hat im Rahmen ihrer Tätigkeit Kunden in Italien und in Frankreich zu betreuen. Für Frau Meyer gelten die italienischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, da sie ihre Beschäftigung ausschließlich für das in Italien ansässige Unternehmen außerhalb ihres Wohnstaates Deutschland ausübt.

Abweichend von den zuvor genannten Regelungen gelten für einen *Arbeitnehmer im internationalen Verkehrswesen* grundsätzlich die italienischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, wenn sich der Sitz des Arbeitgebers in Italien befindet. Wohnt der Arbeitnehmer allerdings in Deutschland und übt er seine Beschäftigung überwiegend in Deutschland aus, gelten für ihn - unabhängig vom Sitz des Unternehmens - die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Ob aufgrund einer der zuvor genannten Sonderregelungen für einen Arbeitnehmer die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, entscheidet grundsätzlich die zuständige Einzugsstelle (Krankenkasse) in Deutschland. Ist beziehungsweise wäre der Arbeitnehmer hier nicht gesetzlich krankenversichert, trifft die Entscheidung der zuständige Rentenversicherungsträger.

Weitere Sonderregelungen bestehen für:

- Seeleute,
- Beschäftigte der Europäischen Union,
- Geschäftspersonal von diplomatischen Vertretungen und konsularischen Dienststellen sowie
- Selbständige.

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

## Ausnahmevereinbarungen

Die bisher erläuterten Zuständigkeitsregelungen führen nicht immer zu zufriedenstellenden Ergebnissen. Ausnahmevereinbarungen ermöglichen es den zuständigen Stellen Deutschlands und Italiens, im Interesse des Arbeitnehmers eine abwei-

chende Regelung zu treffen. Eine solche Vereinbarung gilt – wie alle Zuständigkeitsregelungen – einheitlich für alle Bereiche der sozialen Sicherheit. Es ist daher ausgeschlossen, dass für einen Arbeitnehmer auf Grund einer Ausnahmereinbarung beispielsweise hinsichtlich der gesetzlichen Rentenversicherung die deutschen und in den übrigen Bereichen die italienischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten.

Grundvoraussetzung für den Abschluss einer Ausnahmereinbarung ist das individuell zu begründende Interesse des Arbeitnehmers an einer solchen Regelung.



Nicole Schneider (vgl. Beispiel 4) wird drei Jahre nach erfolgreichem Abschluss ihres ersten Projekts in Italien erneut zur Betreuung eines Bauprojektes nach Italien entsandt. Da es sich jedoch um ein sehr umfangreiches Bauvorhaben handelt, steht bereits zu dessen Beginn eine Projektlaufzeit von 15 Monaten fest. Frau Schneider ist daran interessiert, dass für sie weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit 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 Italien arbeiten wird. Der Einsatz von Frau Schneider wird länger als zwölf Monate dauern. Die Voraussetzungen für eine Entsendung im Sinne des Gemeinschaftsrechts liegen somit nicht vor. Für sie gelten daher grundsätzlich ab Beschäftigungsaufnahme in Italien die italienischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Da es offensichtlich im Interesse von Frau

Schneider liegt, dass für sie weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, ist die Grundvoraussetzung für den Abschluss einer Ausnahmereinbarung erfüllt.

Für den Abschluss einer Ausnahmereinbarung ist auf deutscher Seite die DVKA und auf italienischer Seite das Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali zuständig. Es sind in jedem Einzelfall beide Stellen beteiligt. Die Ausnahmereinbarung können Sie jeweils bei der zuständigen Stelle des Staates beantragen, dessen Rechtsvorschriften für den Arbeitnehmer gelten sollen. Diese setzt sich dann mit der zuständigen Stelle des anderen Staates in Verbindung und informiert Sie auch über das Ergebnis des Konsultationsverfahrens.

Bei einer Ausnahmereinbarung handelt es sich um eine Ermessensentscheidung. Dabei wird insbesondere die arbeitsrechtliche Bindung des Arbeitnehmers in dem Staat, dessen Rechtsvorschriften gelten sollen, berücksichtigt. Eine arbeitsrechtliche Bindung in diesem Sinne ist in jedem Fall gegeben, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis unverändert fortbesteht oder lediglich um zusätzliche Regelungen für die Zeit des Auslandseinsatzes ergänzt wird. Auch ein ruhendes Arbeitsverhältnis („Rumpf-arbeitsverhältnis“) 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 der Rückkehr nach Deutschland wieder in vollem Umfang auflebt. Ferner wird regelmäßig eine konkrete zeitliche Befristung des Auslandseinsatzes gefordert.



Thomas Weihe ist bei einer Bank in Frankfurt am Main beschäftigt. Er soll für die Dauer von drei Jahren bei deren Tochtergesellschaft in Rom eingesetzt werden. Für diese Zeit wird sein Arbeitsverhältnis mit der Bank in Frankfurt auf der Basis eines so genannten Stammhausbindungsvertrages ruhend gestellt. Für die Beschäftigung in Italien erhält er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesellschaft. Auch Herr Weihe ist daran interessiert, dass für ihn während seines Einsatzes in Italien die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. Für Herrn Weihe gelten während der drei Jahre grundsätzlich die italienischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, da er die Beschäftigung dort ausübt. Herr Weihe ist daran interessiert, dass für ihn die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Wenn ein Antrag auf eine Ausnahmereinbarung bei der DVKA gestellt wird und die DVKA mit dem Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali unter Berücksichtigung der individuellen Situation von Herrn Weihe diese Ausnahmereinbarung schließt, gelten für ihn während seiner Beschäftigung in Italien die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.



Das Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali hat uns darüber informiert, dass es dann, wenn der Arbeitnehmer neben seinem Arbeitsvertrag mit dem deutschen Unternehmen auch einen lokalen Arbeitsvertrag in Italien erhält, nur unter folgenden Bedingungen bereit ist, eine Ausnahmereinbarung zu treffen:

- Der Zeitraum der Beschäftigung in Italien beträgt insgesamt maximal vier Jahre.
- Der Arbeitnehmer verfügt über eine besondere berufliche Qualifikation.

Entscheiden Sie sich dafür, eine Ausnahmereinbarung zu beantragen, damit die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, sollten Sie den Antrag möglichst drei Monate vor Aufnahme der Beschäftigung in Italien stellen. Erfahrungsgemäß besteht dann bereits bei Arbeitsaufnahme in Italien bzw. vor Ablauf des bisherigen Entsendezeitraumes für alle Beteiligten Rechtssicherheit hinsichtlich der anzuwendenden Rechtsvorschriften.

Üblicherweise wendet sich der Arbeitgeber mit einem formlosen Schreiben, das die in der nachfolgenden Checkliste genannten Angaben enthalten sollte, an uns und fügt diesem Schreiben die vom Arbeitnehmer unterschriebene Erklärung bei.

Unsere Anschrift lautet:

DVKA  
Postfach 20 04 64  
53134 Bonn.



### Checkliste für den Antrag auf eine Ausnahmereinbarung

1. Personalien des Arbeitnehmers (Vor- und Zuname sowie Geburtsdatum)
2. Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung in Italien
3. Aufgabenstellung des Arbeitnehmers in Italien
4. Bezeichnung und vollständige Anschrift des Unternehmens/der Arbeitsstätte in Italien

5. Einzelheiten zur arbeitsrechtlichen Anbindung in Deutschland während der Beschäftigung in Italien
6. Bestätigung des Arbeitgebers, dass er die Melde- und Beitragspflichten zur Sozialversicherung in Deutschland während des Auslandseinsatzes übernimmt
7. Vollständig ausgefüllte und unterschriebene Erklärung des Arbeitnehmers
8. Kopien der/des Vordrucke/s E 101 und E 102, sofern es sich um die Verlängerung eines Auslandseinsatzes handelt.
9. Information, ob ein lokaler Arbeitsvertrag mit dem italienischem Unternehmen geschlossen wurde und, sofern dies zutrifft, Angaben zur besonderen beruflichen Qualifikation des Arbeitnehmers

deutschen zuständigen Stellen als Nachweis darüber, dass für den Arbeitnehmer ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Er ist für alle Beteiligten bindend, solange er von der Stelle, die ihn ausgestellt hat, nicht für ungültig erklärt oder widerrufen worden ist. Hierzu ist die ausstellende Stelle nach dem Gemeinschaftsrecht beispielsweise verpflichtet, wenn die Angaben im Vordruck E 101 nicht (mehr) den tatsächlichen Verhältnissen entsprechen. Dies gilt gegebenenfalls auch für zurückliegende Zeiträume. Für Ihre Rechtssicherheit ist es daher sehr wichtig, dass Sie diese Stelle stets wahrheitsgemäß und umfassend über die tatsächlichen Verhältnisse und über Änderungen informieren.

Den Vordruck E 101 erhalten Sie in Deutschland von der gesetzlichen Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer versichert ist. Ist der Arbeitnehmer in Deutschland nicht gesetzlich krankenversichert, wenden Sie sich bitte an den zuständigen Rentenversicherungsträger.

Können Sie den Antrag ausnahmsweise erst nach Aufnahme der Beschäftigung des Arbeitnehmers in Italien stellen, geben Sie bitte den Grund für die Verspätung an. Ferner bitten wir Sie uns mitzuteilen, ob weiterhin ausschließlich Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt wurden. Sind in der Zwischenzeit zum Beispiel Leistungen zu Lasten der deutschen Krankenkasse in Anspruch genommen worden, informieren Sie uns bitte auch hierüber.

### Vordruck E 101

Arbeitnehmer, die in Italien arbeiten und für die die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, erhalten eine „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“ (Vordruck E 101). Dieser Vordruck dient gegenüber den italienischen und

### Kranken- und Unfallversicherungsschutz

Arbeitnehmer, die vorübergehend in Italien arbeiten und weiterhin in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind, können auch in Italien Sachleistungen bei Krankheit und Mutterschaft in Anspruch nehmen. Dies gilt auch für die mitversicherten Familienangehörigen, die den Arbeitnehmer begleiten. Hierfür ist ab 01.06.2004 grundsätzlich die Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) oder die Provisorische Ersatzbescheinigung erforderlich. Die EHIC bzw. die Ersatzbescheinigung wird von der Krankenkasse des Arbeitnehmers ausgestellt. Weitere Informationen zur Sachleistungshilfe sind unmittelbar bei der Krankenkasse erhältlich. Daneben sind auch in dem für Urlauber bestimmten Merkblatt der DVKA nützliche Informationen für entsandte Arbeit-



nehmer enthalten.

Wohnt der gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer in Italien, ist für die Inanspruchnahme von Sachleistungen der Vordruck E 106 erforderlich, den ebenfalls die gesetzliche Krankenkasse in Deutschland ausstellt. Auf der Basis dieses Vordrucks sind auch die dort wohnenden Familienangehörigen des Arbeitnehmers anspruchsberechtigt. Für welche der in Italien wohnenden Familienangehörigen dies gilt, richtet sich nach italienischem Recht.

Weitere Informationen hierzu sowie über Art und Umfang der Sachleistungen (z. B. ärztliche Behandlung, Arzneimittel) erhalten Sie bei dem für den Wohnort zuständigen italienischen Träger sowie bei der italienischen Verbindungsstelle:

Ministero della Salute

Dipartimento Tutela Salute Umana dei  
Rapporti Internazionali  
Direzione Generale delle Prestazioni  
Sanitarie - Ufficio III  
Piazzale dell'Industria, 20  
00144 Rom  
Italien.

Einen Überblick geben Ihnen auch die MIS-SOC-Seiten im Internet.

Alternativ zur Sachleistungsaushilfe erhalten gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer, die während ihrer Beschäftigung in Italien erkranken, die ihnen auch in Deutschland zustehenden Krankenversicherungsleistungen von ihrem Arbeitgeber. Dies gilt auch für mitversicherte Familienangehörige, die den Arbeitnehmer nach Italien begleiten oder ihn dort besuchen. Weitere Informationen - auch zum Abrechnungsverfahren zwischen Arbeitgeber und Krankenkasse - erhalten Sie bei der jeweiligen Krankenkasse.

Leistungen aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit stellt der zuständige italienische Träger für Arbeitnehmer, die in Deutschland gesetzlich unfallversichert sind, auf der Basis einer besonderen Anspruchsbescheinigung (Vordruck E 123) zur Verfügung. Bitte wenden Sie sich in einem solchen Fall an den zuständigen deutschen Unfallversicherungsträger (z. B. Berufsgenossenschaft). Ein Merkblatt über den Unfallversicherungsschutz im Ausland erhalten Sie beim

Hauptverband der gewerblichen  
Berufsgenossenschaften  
53754 St. Augustin.

## Ergänzende Informationen

Weitere Auskünfte erhalten Sie unter anderem beim:

- Bundesverwaltungsamt  
50728 Köln
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali  
Via Flavia, 6  
00187 Roma  
Italien

Außerdem empfehlen wir Ihnen dringend, sich bei speziellen versicherungs- oder leistungsrechtlichen Fragen – wie zum Beispiel der Anrechnung von Versicherungszeiten oder der Inanspruchnahme von Leistungen – vom jeweils zuständigen Versicherungsträger in Deutschland beziehungsweise in Italien individuell beraten zu lassen.

**Zur Druckversion**



Für diese Information gilt unser **Haftungsausschluss** und unser **Copyright**.

Stand: 06/2004

Herausgeber: Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland

Pennefeldsweg 12 c

53177 Bonn

Tel: +49-22 8-95 30-0

Fax: +49-22 8-95 30-6 00

E-Mail: [post@dvka.de](mailto:post@dvka.de)

Internet: [www.dvka.de](http://www.dvka.de)