

## Deutsch-polnische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit – ausgewählte Themen

Prof. Dr. Gertruda Uścińska, Warschau

*In der deutsch-polnischen Zusammenarbeit sind die Probleme der sozialen Sicherheit von zentraler Bedeutung, vor allem aufgrund der unmittelbaren Nähe der beiden Länder, die zu einem bedeutenden Ausmaß an Migration führt. Die wichtigsten Einrichtungen, die in diesem Bereich zusammenarbeiten, sind die Deutsche Rentenversicherung (DRV) und die Sozialversicherungsanstalt (ZUS). Der Text stellt die wichtigsten Determinanten für den Umfang, die Reichweite und die Formen ihrer gemeinsamen Aktivitäten vor. Es werden Dokumente genannt, die den rechtlichen Rahmen für diese Zusammenarbeit bilden, einschließlich ausgewählter Beispiele aus der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union (EU). Es wird auf ausgewählte Aspekte der Migration, vor allem der Arbeitsmigration von Polen nach Deutschland, Bezug genommen, wobei die Besonderheit dieses Prozesses und seine Dynamik berücksichtigt werden. Zur Veranschaulichung der beschriebenen Probleme werden statistische Daten vorgelegt. Es werden Veränderungen bei den Formen der Zusammenarbeit (Einsatz neuer Technologien) aufgezeigt. Es wird auf die Notwendigkeit hingewiesen, die gemeinsamen Aktivitäten der DRV und der ZUS fortzusetzen, aber auch bestimmte Änderungen in den gegenseitigen Kontakten einzuführen, die sich aus der 30-jährigen Erfahrung mit gemeinsamen Aktivitäten im Bereich der sozialen Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger Polens und der Bundesrepublik Deutschland ergeben.*

### 1. Einleitung

Unter den neuen politischen Bedingungen, die Europa nach 1989 prägten, waren der am 17. Juni 1991 in Bonn unterzeichnete Vertrag über gute Nachbarschaft und freundschaftliche Zusammenarbeit und das Abkommen zwischen der Republik Polen und der Bundesrepublik Deutschland über Soziale Sicherheit, unterzeichnet in Warschau am 8. Dezember 1990, die ersten äußerst wichtigen Dokumente, welche die Grundsätze der bilateralen sozialen und wirtschaftlichen Beziehungen zwischen Polen und Deutschland festlegten.<sup>1</sup> So sind 30 Jahre gemeinsamer Aktivitäten, Entscheidungen und gegenseitiger Kontakte vergangen, deren Rahmen diese Dokumente bildeten, die von grundlegender Bedeutung für die Entwicklung gut-nachbarlicher Beziehungen zwischen den beiden Ländern für die Verwirklichung sozialer und wirtschaftlicher Rechte und Freihei-

ten und für die Gewährleistung der sozialen Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger beider Länder waren.

In der deutsch-polnischen Zusammenarbeit sind Probleme der sozialen Sicherheit von entscheidender Bedeutung, die sich zu einem großen Teil aus der unmittelbaren Nähe der beiden Länder ergeben, die ein erhebliches Ausmaß an Migration zur Folge hat.

In der Zeit vor dem Beitritt Polens zur Europäischen Union (EU) wurden Fragen zu den Auswirkungen der Migrationsbewegungen auf die soziale Sicherheit polnischer und deutscher Bürgerinnen und Bürger in bilateralen Abkommen behandelt. Die Geschichte der darauf basierenden deutsch-polnischen Zusammenarbeit, die sich in Verträgen und Vereinbarungen niederschlägt, hat zu be-

<sup>1</sup> Dziennik Ustaw [Gesetzblatt – GBl.] von 1992, Nr. 14, Punkt 56.

deutenden Ergebnissen geführt. Beide Länder haben gemeinsam die vereinbarten Verfahren, Informationskanäle, Datenbanken und Dokumente entwickelt und in der Praxis überprüft.

Seit dem 1. Mai 2004, das heißt seit dem Beitritt Polens zur EU wurde ein Teil dieses rechtlichen Besitzstandes durch EU-Verordnungen ersetzt, aber die Erfahrungen aus der früheren Zusammenarbeit und die etablierten Beziehungen haben ihre Rechtskraft und praktische Bedeutung nicht verloren. Der Beitrag stellt den derzeitigen Rechtsrahmen für die Zusammenarbeit zwischen Polen und Deutschland im Bereich der sozialen Sicherheit dar. Es werden grundlegende sozioökonomische Prozesse, die den Umfang der gemeinsamen Aktivitäten bestimmen, charakterisiert. Dabei werden Phänomene aus dem Bereich der sozialen Sicherung aufgezeigt, die die Hauptplattform für die Zusammenarbeit zwischen der Deutschen Rentenversicherung (DRV) und der Sozialversicherungsanstalt (ZUS) darstellt. Es werden ausgewählte Informationen vorgelegt, die den Umfang und das Ausmaß dieser Aktivitäten veranschaulichen. Es wird darauf hingewiesen, dass sie fortgeführt werden müssen, aber auch, dass bestimmte Änderungen erforderlich sind.

## 2. Rechtsgrundlagen für die Zusammenarbeit im Bereich der sozialen Sicherheit zwischen ZUS und DRV

Der Hauptbereich der gemeinsamen Aktivitäten der wichtigsten Sozialversicherungsträger Polens und Deutschlands, das heißt der DRV und ZUS, sind Fragen zu verschiedenen Aspekten der Sozialleistungen.

Die wichtigsten rechtlichen Regelungen für die Zusammenarbeit zwischen DRV und ZUS in diesem Bereich sind zwei Gruppen von Dokumenten. Die erste Gruppe besteht aus deutsch-polnischen bilateralen Abkommen, die auf Vereinbarungen in der zweiten Hälfte der 1970er-Jahre zurückgehen, darunter insbesondere das Abkommen

von 1975 über Renten- und Unfallleistungen<sup>2</sup>, das Abkommen von 1990 zwischen der Republik Polen und der Bundesrepublik Deutschland über Soziale Sicherheit, aber auch das Abkommen von 2014 über den Export von Sonderleistungen für Personen mit Wohnsitz in Polen<sup>3</sup>. Die Grundprinzipien der polnisch-deutschen Zusammenarbeit (Richtung, Umfang und Formen) im Bereich der Sozialleistungen, die in den Abkommen enthalten sind, wurden in dem oben erwähnten Vertrag über die gutnachbarliche Zusammenarbeit von 1991 formuliert.

Die zweite Gruppe von Dokumenten sind EU-Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit: die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit<sup>4</sup> und die Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit.<sup>5</sup>

Im Bereich der sozialen Sicherheit, der durch die hier genannten Rechtsakte bestimmt wird, ergeben sich die Hauptaufgaben der bilateralen Zusammenarbeit zwischen der ZUS und der DRV aus der unmittelbaren Nachbarschaft Polens und der Bundesrepublik Deutschland. Sie misst den Bevölkerungsbewegungen in beide Richtungen, insbesondere der Wirtschaftsmigration, besondere Bedeutung bei. Während in der Zeit vor der Umgestaltung des politischen Systems diese politischen Wanderungen aufgrund von Restriktionen stark eingeschränkt waren, haben sie seit 1998 dynamisch zugenommen.

2 Abkommen vom 9. Oktober 1975 zwischen der Volksrepublik Polen und der Bundesrepublik Deutschland über die Alters- und Unfallversicherung – GBl. von 1976, Nr. 16, Punkt 101.

3 Abkommen vom 5. Dezember 2014 zwischen der Republik Polen und der Bundesrepublik Deutschland über die Ausfuhr von Sonderleistungen an Berechtigte, die sich im Hoheitsgebiet der Republik Polen aufhalten – GBl. von 2015, Nr. 714.

4 Dziennik Urzędowy [Amtsblatt – ABI.] EU L 166 vom 30.4.2004, S. 1.

5 ABI. EU L 284 vom 30.10.2009, S. 1.

Mit dem Beitritt Polens zur EU im Jahr 2004 erhielten die polnischen Bürgerinnen und Bürger die Möglichkeit, innerhalb der EU Freizügigkeit zu genießen. Die Freizügigkeit von Personen, einschließlich der Arbeitnehmer, ist einer der Grundpfeiler des EU-Rechts und integraler Bestandteil des EU-Binnenmarktes. Das freie Reisen in andere Mitgliedsstaaten, der Kauf von Waren und Dienstleistungen dort und die Aufnahme einer Beschäftigung sind für die wirtschaftliche Entwicklung Europas unerlässlich. Sie ermöglicht es den Unternehmen, die Arbeitskraft optimal zu nutzen, und den Arbeitnehmern, den für sie besten Arbeitsplatz zu finden, der ihren Erwartungen entgegenkommt. Die Freizügigkeit von Personen, die auf der Nichtdiskriminierung von Arbeitnehmern aus Gründen der Staatsangehörigkeit in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen beruht, ist ein Recht aus dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)<sup>6</sup>. Auch andere EU-Verordnungen nehmen darauf Bezug:

- 1) Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union,<sup>7</sup>
- 2) Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der den Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit gewährten Rechte,<sup>8</sup>
- 3) Verordnung (EU) 2016/589 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. April 2016 über das Europäische Netzwerk der Arbeitsverwaltungen (EURES), den Zugang zu Mobilitätsdienstleistungen für Arbeitnehmer und die weitere Integration der Arbeitsmärkte sowie zur Änderung der Verordnungen (EU) Nr. 492/2011 und (EU) Nr. 1296/2013,<sup>9</sup>
- 4) Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedsstaaten frei

zu bewegen und aufzuhalten, welche die Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 ändert und die Richtlinien 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG und 93/96/EWG<sup>10</sup> aufhebt,

- 5) Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen.<sup>11</sup>

Fragen der Freizügigkeit von Personen im Zusammenhang mit der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit waren auch Gegenstand der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union (EuGH).

### 3. Die Rechtsprechung des EuGH als Grundlage für die polnisch-deutsche Zusammenarbeit im Rahmen der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

Ein wichtiges Element, das die Grundlage für die Lösung von Problemen in der Zusammenarbeit zwischen ZUS und DRV bildet, sind Urteile des EuGH zu Fragen, die sich aus der Anwendung der Bestimmungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit ergeben. Die folgenden Fälle und die in ihnen ergangenen EuGH-Urteile können zu den bedeutenden und besonders nützlichen in der praktischen Umsetzung der deutsch-polnischen Zusammenarbeit in diesem Bereich gezählt werden.

6 Konsolidierte Fassung, bekanntgemacht im ABl. EG Nr. C 115 vom 9.5.2008, S. 47.

7 ABl. EU L 141 vom 27.5.2011, S. 1.

8 ABl. EU L 128 vom 30.4.2014, S. 8.

9 ABl. EU L 107 vom 2.4.2016, S. 1.

10 ABl. EU L 158 vom 30.4.2004, S. 77.

11 ABl. EU L 255 vom 30.9.2005, S. 22.

### 3.1 Janina Wencel gegen Zakład Ubezpieczeń Społecznych [die ZUS], Białystok (C-589/10)<sup>12</sup>

Das Urteil betrifft Artikel 45 AEUV und Artikel 10 der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und deren Familien, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern.<sup>13</sup> Es bezieht sich auf die Rentenansprüche einer Person, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt in zwei verschiedenen Mitgliedsstaaten hat. Gegenstand der Entscheidung des Gerichtshofes sind Fragen, die das Berufungsgericht – Arbeits- und Sozialversicherungsgericht in Białystok (Polen) – zur Vorabentscheidung vorgelegt hat und in denen Zweifel daran geäußert werden, ob Frau Wencel allein aufgrund der Tatsache, dass sie zwei gewöhnliche Wohnorte hat, der Anspruch auf Leistungen entzogen werden kann. Nach Ansicht des Gerichts sind die Entscheidungen der ZUS über den Entzug einer der Leistungen und die Rückforderung der angeblich zu Unrecht bezogenen Leistungen mit der Begründung, dass sie ihre Hinterbliebenenrente in einem Staat und ihre Altersrente im anderen Wohnstaat beziehe, mit dem Grundsatz der Freizügigkeit innerhalb der EU unvereinbar. Nach dem Urteil des EuGH in der genannten Rechtssache ist Artikel 10 der Verordnung Nr. 1408/71<sup>14</sup> dahin auszulegen, dass eine Person für die Zwecke der Anwendung dieser Verordnung nicht gleichzeitig zwei gewöhnliche Aufenthaltsorte im Hoheitsgebiet von zwei verschiedenen Mitgliedsstaaten haben kann.

Nach den Bestimmungen der Verordnung Nr. 1408/71, insbesondere den Artikeln 12 Absatz 2 und 46a, kann der zuständige Träger eines Mitgliedsstaates unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens, welche den Gegenstand des Rechtsstreites darstellen, dem Berechtigten nicht rückwirkend den Anspruch auf eine Altersrente entziehen und die Erstattung der ihm angeblich zu Unrecht gezahlten Rente mit der Begründung verlangen, dass er eine Hinterbliebenenrente

in einem anderen Mitgliedsstaat beziehe, in dessen Gebiet er auch wohne. Der Betrag der im ersten Mitgliedsstaat bezogenen Rente kann jedoch im Umfang der im zweiten Mitgliedsstaat bezogenen Leistungen auf der Grundlage etwaiger nationaler Vorschriften zur Vermeidung des Zusammentreffens von Leistungen gekürzt werden.

Außerdem ist Artikel 45 AEUV dahin auszulegen, dass er unter Umständen wie denen des Rechtsstreites im Ausgangsverfahren einer Entscheidung nicht entgegensteht, den Betrag der im ersten Mitgliedsstaat geschuldeten Rente bis zur Höhe der im zweiten Mitgliedsstaat geschuldeten Rente auf der Grundlage einer etwaigen nationalen Regelung zur Vermeidung des Zusammentreffens von Leistungen zu kürzen, sofern diese Entscheidung nicht zur Folge hat, dass der Empfänger dieser Leistungen schlechter gestellt wird als eine Person, deren Situation kein grenzüberschreitendes Element aufweist. Wird eine solche ungünstigere Situation festgestellt, muss diese Entscheidung durch objektive Erwägungen gerechtfertigt sein und in einem angemessenen Verhältnis zu dem mit der nationalen Regelung verfolgten legitimen Ziel stehen. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, dies zu prüfen.

<sup>12</sup> Urteil des Gerichtshofes vom 16. Mai 2013 in dem Verfahren Janina Wencel gegen Zakład Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku.

<sup>13</sup> ABl. EG L 149 vom 5.7.1971, S. 2.

<sup>14</sup> Geändert und aktualisiert durch die Verordnung (EG) Nr. 118/97 des Rates vom 2. Dezember 1996. (ABl. EG L 28 vom 30.1.1997, S. 1–229), zuletzt geändert durch die Verordnung (EG) Nr. 592/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 (ABl. EG L 177 vom 4.7.2008, S. 1–5).

### 3.2 Waldemar Hudziński gegen Agentur für Arbeit Wesel – Familienkasse (C-611/10) und Jarosław Wawrzyniak gegen Agentur für Arbeit Mönchengladbach – Familienkasse (C-612/10)<sup>15</sup>

In dieser Rechtssache hat der Gerichtshof entschieden, dass die Artikel 14 Punkt 1 Buchstabe a und 14a Punkt 1 Buchstabe a der Verordnung Nr. 1408/71 des Rates<sup>16</sup> dahin auszulegen sind, dass es einem Mitgliedsstaat, der nach diesen Bestimmungen nicht zuständig ist, nicht verwehrt ist, einem Wanderarbeitnehmer, der unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens vorübergehend in seinem Hoheitsgebiet arbeitet, Kindergeld nach seinem nationalen Recht zu gewähren, auch wenn zum einen feststeht, dass dem Arbeitnehmer kein rechtlicher Nachteil dadurch entstanden ist, dass er durch die Ausübung seiner Freizügigkeit den Anspruch auf Familienleistungen gleicher Art im zuständigen Mitgliedsstaat behalten hat, und zum anderen, dass weder der Arbeitnehmer noch das Kind, für das die Leistung beantragt wird, seinen gewöhnlichen Aufenthalt in dem Mitgliedsstaat hat, in dem die vorübergehende Arbeit ausgeübt wurde.

Die Bestimmungen des AEUV über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer sind dahin auszulegen, dass sie in einer Situation wie der des Ausgangsverfahrens der Anwendung einer nationalen Rechtsvorschrift wie derjenigen des § 65 des Einkommensteuergesetzes entgegenstehen, soweit sie nicht zur Kürzung des Betrages einer Leistung um den Betrag einer in einem anderen Staat bezogenen vergleichbaren Leistung, sondern zum Ausschluss dieser Leistung führen.

### 3.3 Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe sp. z o.o. gegen Zakład Ubezpieczeń Społecznych [die ZUS] (C-115/11)<sup>17</sup>

In dieser Rechtssache hat der Gerichtshof entschieden, dass Artikel 14 Absatz 2 Buch-

stabe b der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates<sup>18</sup> dahin auszulegen ist, dass unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens eine Person, die aufgrund aufeinanderfolgender Arbeitsverträge, in denen als Ort ihrer Beschäftigung das Gebiet mehrerer Mitgliedsstaaten angegeben ist, tatsächlich während der Geltungsdauer jedes dieser Verträge nur einmal im Gebiet eines dieser Staaten arbeitet, nicht unter den Begriff „Person, die gewöhnlich im Gebiet von zwei oder mehr Mitgliedsstaaten beschäftigt ist“ im Sinne dieser Bestimmung fallen kann.

Die Rechtsprechung des EuGH liefert auch in diesen exemplarischen Fällen eindeutige Kriterien für die Lösung von Streitigkeiten und Zweifeln über angemessene, rechtmäßige Entscheidungen in Fällen, die sich aus der laufenden Zusammenarbeit zwischen ZUS und DRV ergeben.

## 4. Wirtschaftsmigrationen von Polen nach Deutschland

Umfang, Formen und Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen der ZUS und der DRV ergeben sich aus der unmittelbaren

<sup>15</sup> Urteil des Gerichtshofes vom 12. Juni 2012 zu Vorabentscheidungsersuchen nach Artikel 267 AEUV, eingereicht vom Bundesfinanzhof (Deutschland) mit Entscheidungen vom 21. Oktober 2010, beim Gerichtshof eingegangen am 23. Dezember 2010, über die soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer, die vorübergehende Beschäftigung in einem anderen Mitgliedsstaat als dem, in dessen Gebiet die vorübergehende Beschäftigung gewöhnlich ausgeübt wird, die Möglichkeit der Gewährung von Kindergeld durch einen Mitgliedsstaat, der jedoch nicht der zuständige Staat ist, und die Anwendung einer nationalen Kollisionsnorm, die diese Leistung ausschließt, wenn eine vergleichbare Leistung in einem anderen Staat bezogen wird – auf der Grundlage der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 – Artikel 14 Punkt 1 Buchstabe a und 14a Punkt 1 Buchstabe a sowie der Artikel 45 und 48 AEUV.

<sup>16</sup> Siehe Fn. 13.

<sup>17</sup> Urteil des Gerichtshofes vom 4. Oktober 2012 zur Bestimmung der anwendbaren Rechtsvorschriften für eine Person, die gewöhnlich auf dem Gebiet von zwei oder mehr Mitgliedsstaaten beschäftigt ist, ihre Arbeitnehmerstätigkeit aufgrund aufeinanderfolgender Arbeitsverträge ausschließlich in anderen Mitgliedsstaaten ausübt und bei einem Arbeitgeber mit Sitz im Mitgliedsstaat des gewöhnlichen Aufenthalts des Arbeitnehmers beschäftigt ist – Verordnung Nr. 1408/71, Artikel 14 Absatz 2 Buchstabe b. Der Fall betrifft einen Antrag des Sądu Apelacyjnego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych [Berufungsgericht – Arbeits- und Sozialversicherungsgericht], Warschau, Polen.

<sup>18</sup> Siehe Fn. 13.

Nachbarschaft der Länder und den historisch bedingten Migrationsprozessen, insbesondere der Migration polnischer Bürgerinnen und Bürger nach Deutschland.

Nach 1989, das heißt seit dem Beginn des Transformationsprozesses des politischen Systems in Polen, haben saisonale Migrationen an Bedeutung gewonnen. Im Jahr 1990 unterzeichneten die Arbeitsminister beider Länder eine Erklärung, in der sie die Saisonarbeit von Polen in Deutschland genehmigten und die Rekrutierung polnischer Saisonarbeiterinnen und -arbeiter durch deutsche Arbeitgeber legalisierten. In den alten Bundesländern, vor allem in Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Bremen, Rheinland-Pfalz und – seltener – Bayern waren die Polen vor allem in der Landwirtschaft sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe beschäftigt. Es war auch möglich, Polinnen und Polen im Rahmen von Auslandsverträgen (sogenannte Gastarbeitnehmer) in polnischen Unternehmen zu beschäftigen, die auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland tätig waren. Es waren auch Grenzgänger und Studierende in Deutschland tätig.

Die Zahl der saisonalen Einwanderer aus Polen nach Deutschland hat systematisch zugenommen. Zwischen 1991 und 2003 hat sie sich mehr als vervierfacht. Seit 2004 ist sie rückläufig, da der EU-Beitritt Polens den polnischen Bürgerinnen und Bürgern den Weg in andere europäische Länder, insbesondere in das Vereinigte Königreich, eröffnet hat. Im Jahr 2003 lebten mehr als 360 000 polnische Staatsbürgerinnen und -bürger in der Bundesrepublik Deutschland, 2004 waren es nur noch weniger als 300 000.<sup>19</sup>

Der Beitritt Polens zur EU am 1. Mai 2004 führte zu einer neuen Dynamik der Migration von Polen (Tabelle 1). Der EU-Grundsatz der Freizügigkeit innerhalb der EU hat zu ihrem quantitativen Wachstum, zu Veränderungen in den wichtigsten Zielländern und zu Veränderungen in der Altersstruktur und den sozioökonomischen Merkmalen der Migrantinnen und Migranten aus Polen (insbesondere in Bezug auf Alter, Bildung und

Berufsgruppen) beigetragen. Nach dem EU-Beitritt Polens hat der Anteil der relativ hoch qualifizierten Personen unter den Migranten deutlich zugenommen. Die meisten Migrantinnen und Migranten aus Polen sind junge Menschen im reproduktiven Alter. Einige von ihnen gründen eine Familie im Ausland und ihre Kinder werden dort geboren.<sup>20</sup>

Bei den Migrationen von Polen nach Deutschland handelt es sich nicht nur um saisonale Migrationen, sondern auch um andere Formen der temporären Migration, die die sogenannten Transmigranten betreffen, das heißt Menschen, die in zwei Gesellschaften und Kulturen leben. Hier ist insbesondere die zirkuläre Migration von Personen zu nennen, die sowohl die polnische als auch die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen und die, während sie dauerhaft in Polen leben, vorübergehend in Deutschland arbeiten. Auch die illegale zirkuläre Migration von Arbeitnehmern und der Zustrom polnischer Vertragsarbeiterinnen und -arbeiter nach Deutschland haben sich in großem Umfang entwickelt.

Nach 2011 ist die Zahl der Polinnen und Polen, die nach Deutschland einwanderten, deutlich gestiegen. Dies ist eine Folge der Öffnung der deutschen Grenzen für Migrantinnen und Migranten aus den neuen EU-Ländern. Für einige Migranten, die für die deutsche Wirtschaft wichtige Berufe ausüben, wurden die Beschränkungen aufgehoben, sodass sie leichter eine legale Beschäftigung in Deutschland aufnehmen können. Dies gilt für Berufe wie Ingenieure, Elektroniker, Maschinenbauspezialisten und IT-Spezialisten. Und obwohl der deutsche Arbeitsmarkt bis 2011 für polnische Arbeitnehmer verschlossen blieb, ist der Dienstleistungsmarkt seit 2004 durchgängig

19 Nowosielski, M., Dynamika migracji z Polski do Niemiec i charakterystyka polskiej zbiorowosci [Dynamik der Migration von Polen nach Deutschland und Merkmale der polnischen Gemeinschaft], einsehbar unter [https://www.researchgate.net/publication/339815923\\_Dynamika\\_migracji\\_z\\_Polski\\_do\\_Niemiec\\_i\\_charakterystyka\\_polskiej\\_zbiorowosci](https://www.researchgate.net/publication/339815923_Dynamika_migracji_z_Polski_do_Niemiec_i_charakterystyka_polskiej_zbiorowosci), DOI:10.31268/StudiaBAS.2019.31.

20 Ebd.

**Tabelle 1:** Personen, die das polnische Hoheitsgebiet aufgrund von vorübergehender Migration nach Deutschland im Zeitraum 2004 bis 2018 verlassen haben

Jahr	2004	2010	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Anzahl der Personen	385 000	440 000	560 000	614 000	655 000	687 000	703 000	706 000

Quelle: Sytuacja demograficzna Polski [Demografische Situation Polens], Bericht 2018–2019, Regierungsbevölkerungsrat, Warschau 2019.

geöffnet. Einige Polinnen und Polen meldeten daher in Deutschland ein Gewerbe an und nahmen auf dieser Grundlage eine Beschäftigung auf. Die Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes hat jedoch den Zustrom polnischer Migranten deutlich erhöht.

Mit dem Beitritt Polens zur EU sind neue Formen der temporären und zirkulären Migration entstanden, die beispielsweise mit der Entsendung von Arbeitnehmern oder der Dienstleistungsfreiheit zusammenhängen. Migrantinnen und Migranten aus Polen haben häufiger als alle anderen Ausländer, die nach Deutschland kommen, einen Sekundarschulabschluss, arbeiten häufiger als Arbeiter und sind häufiger wirtschaftlich aktiv. Sie sind auch die Gruppe, für die Arbeit in der Regel die Haupteinkommensquelle ist. Interessanterweise ist ihr Durchschnittseinkommen das niedrigste aller verglichenen Gruppen, obwohl die Daten auf eine hohe Aktivität auf dem Arbeitsmarkt hindeuten. Man kann also sagen, dass sich die Polen von diesen beiden Kategorien unterscheiden.<sup>21</sup>

Laut dem Jahresbericht der Europäischen Kommission über die Mobilität der Arbeitskräfte<sup>22</sup> ist Deutschland die Heimat der meisten Wirtschaftsmigranten aus EU-Ländern. Im Jahr 2019 gab es 3,3 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter (20 bis 64 Jahre), die aus anderen EU-Ländern kamen. Unter den Ausländern mit Wohnsitz in Deutschland bildeten die Polen mit 775 000 Personen eine statistisch signifikante Gruppe.<sup>23</sup> Die Daten der Europäischen Kommission zeigen auch, dass Polen (nach rumänischen Staatsangehörigen) die zweitgrößte Gruppe

der EU-Ausländer im erwerbsfähigen Alter in Deutschland sind (16 Prozent). Die Zuwanderung aus den beiden größten Entsendeländern nach Deutschland (Polen und Rumänien) stieg 2019 um 4 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Dieser Aufwärtstrend hält seit vielen Jahren an.

Personen, die 2019 vorübergehend aus Polen abwesend waren, wanderten in der EU hauptsächlich nach Deutschland aus.<sup>24</sup> Laut dem Bericht *Migracje zarobkowe Polaków IX [Wirtschaftsmigration von Polen IX]*<sup>25</sup> ist Deutschland für 23 Prozent der Polinnen und Polen das bevorzugte Ziel für diese Art der Migration.

Diese Gruppe von Auswanderern zog dorthin, wo es relativ einfach war, eine Beschäftigung zu finden, die eine zufriedenstellende Bezahlung, gute Wohnbedingungen und Kontakte zu anderen polnischen Auswanderern bot. Die Nähe zum Herkunftsland war ebenfalls wichtig.

Das Ausmaß und die Dynamik der verschiedenen Arten der Migration von Polen nach Deutschland verursacht, dass dieser Prozess die Entwicklung spezifischer Grund-

<sup>21</sup> Ebd.

<sup>22</sup> *Fries-Tersch, E./Jones, M. und Siöland, L.*, Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2020, Europäische Kommission, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg 2021.

<sup>23</sup> Auf den weiteren Plätzen folgen die Niederlande (144 000) und Irland (130 700). Große Gruppen polnischer Bürgerinnen und Bürger leben im Vereinigten Königreich (905 000) und in Norwegen (105 000).

<sup>24</sup> *Rocznik Demograficzny [Demographisches Jahrbuch] 2020 (Demografisches Jahrbuch 2020)*, CSO, Warschau 2021.

<sup>25</sup> <https://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Raporty/Raport-Migracyjny/Migracje-Zarobkowe-Polakow-IX-listopad-2018>, S. 7–8.

sätze der polnisch-deutschen Zusammenarbeit im Bereich der sozialen Sicherheit für Menschen, die im jeweils anderen Land arbeiten und leben, erfordert.

#### 4.1 Entsendung von Personal

Die Mitgliedschaft Polens in der EU gibt den polnischen Bürgerinnen und Bürgern das Recht, sich innerhalb der EU frei zu bewegen und in anderen EU-Ländern eine Beschäftigung und wirtschaftliche Tätigkeit aufzunehmen. Gleichzeitig genießen sie durch die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen und die legale Beschäftigung im Ausland einen Versicherungsschutz, der ihren Anspruch auf Leistungen garantiert.

Das Phänomen der Entsendung gibt es praktisch seit der Einführung des Grundsatzes des freien Dienstleistungsverkehrs. Der EuGH vertrat den Standpunkt, dass die Vorschriften des EG-Vertrages den Mitgliedsstaaten verwehren, den freien Dienstleistungsverkehr für ausländische Leistungserbringer zu beschränken, die zwecks der Erbringung von Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedsstaat für die Dauer der Arbeiten eigenes Personal aus dem Herkunftsland einsetzen.<sup>26</sup> Die Rechtsgrundlage für die Entsendung von Arbeitnehmern findet sich in den Vertragsbestimmungen über den freien Dienstleistungsverkehr im Binnenmarkt (Artikel 56 AEUV). Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofes ergibt sich auch, dass der freie Dienstleistungsverkehr als Regel des Vertrages in Fällen von wichtigem Allgemeininteresse eingeschränkt werden kann.

Angesichts der rasanten Entwicklung des Dienstleistungssektors in der EU beschloss die Europäische Kommission, eine Richtlinie<sup>27</sup> über die Entsendung von Arbeitnehmern zu erarbeiten, und am 16. Dezember 1996 wurde die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen<sup>28</sup> verabschiedet.

Die Freizügigkeit innerhalb der EU ermöglicht es diesen Personen, in verschiedenen Mitgliedsstaaten zu arbeiten. Dies hängt jedoch mit der Notwendigkeit zusammen, das für sie geeignete System der sozialen Sicherheit zu bestimmen (festzulegen, wo diese Personen versichert sind, wo sie Beiträge zahlen müssen und wo ihre Ansprüche auf Leistungen gewährleistet sind). Die Bestimmung, welchem Versicherungs- oder Sozialversicherungssystem diese Personen unterliegen, ist unmittelbar durch das EU-Recht geregelt, das heißt durch Verordnungen des Europäischen Parlaments und des Rates.<sup>29</sup>

Die Bestätigung, welchem Sozialversicherungsrecht eine Person unterliegt, ist die

26 Siehe Rechtssache C 113/89 Rush Portuguesa und *Uścińska*, G., Zabezpieczenie społeczne osób korzystających z prawa do przemieszczania się w Unii Europejskiej [Soziale Sicherheit für Personen, die ihr Recht auf Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Union wahrnehmen.], LEX Monographs, Wolters Kluwer business, Warschau 2013.

27 Am 1. August 1991 wurde ein Entwurf der künftigen Richtlinie 96/71/EG vorgelegt (KOM/91/230 endgültig – SYN 346).

28 ABl. EG L 18/1 vom 21.1.1997.

29 Die Auslegung und Anleitung für die ordnungsgemäße Anwendung dieser Bestimmungen ist im Beschluss Nr. A2 und im *Praktyczny poradnik* [Der praktische Ratgeber] (2013) enthalten, der von der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit ausgearbeitet wurde. Obwohl der Ratgeber keinen normativen Charakter hat, folgt die ZUS den darin enthaltenen Auslegungshinweisen, die durch Gerichtsentscheidungen bestätigt werden. Der Oberste Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 26. Mai 2010 (Akte II UK 380/09) Folgendes festgestellt: „Der praktische Ratgeber hat keinen normativen Charakter, er kann jedoch als Quelle für eine authentische Auslegung betrachtet werden und bei der Auslegung der Bestimmungen der Verordnung und der Entscheidung hilfreich sein.“ Der Oberste Gerichtshof (bestehend aus sieben Richtern) wiederum hat in seinem Urteil vom 18. November 2015 (Ref. II UK 100/14) erklärt: „Der praktische Ratgeber ist nicht verbindlich, zeigt jedoch eine gewisse EU-Praxis bei der Auslegung von Artikel 14 Absatz 2 der Verordnung Nr. 987/2009 auf und darf daher im Rechtsetzungsprozess nicht außer Acht gelassen werden, und sei es nur um des Grundsatzes der Solidarität der Mitgliedstaaten willen.“ Das Urteil des Berufungsgerichts in Białystok, Ref. Nr. III AUa 2105/13 – das Berufungsgericht stellte fest, dass: „[...] der von der Verwaltungskommission erstellte Ratgeber, sowie ihre Entscheidungen, keine für die Gemeinschaftsgerichte verbindliche Rechtsquelle oder Auslegungsquelle darstellen, aber sie dennoch für die Auslegung der Bestimmungen des EU-Rechts, auf die sie sich beziehen, von Bedeutung sind. Sie haben den Charakter einer verbindlichen Auslegung, die das vom Gemeinschaftsgesetzgeber mit der Einführung einer bestimmten Regelung verfolgte Ziel klarstellt [...]“. Siehe auch *Jak otrzymać zaświadczenie A1 – poradnik* [Wie man die Bescheinigung A1 erhält – ein Ratgeber], Zugang: <https://www.zus.pl/documents/10182/167567/Jak+otrzymac+C4%87+za%C5%9Bwiadczenie+A1+2020.pdf/aa3cf785-cf27-79c3-d7b3-972b8a05662f?version=1.1>.



**Tabelle 2:** Anzahl der von der ZUS zwischen 2016 und 2020 ausgestellten A1-Bescheinigungen

Jahr	2016	2017	2018	2019	2020
insgesamt	513 926	573 293	605 710	647 969	619 127
davon Anzahl der ausgestellten A1-Bescheinigungen für von Polen aus ins Ausland entsandte Arbeitnehmer	234 154	217 154	220 906	246 849	207 964

Quelle: Angaben der Abteilung für ausländische Renten der ZUS.

A1-Bescheinigung. Sie kann ausgestellt werden, wenn die sich aus den Bestimmungen des EU-Rechts ergebenden Bedingungen erfüllt sind. Der Antrag auf Erteilung einer A1-Bescheinigung kann vom Arbeitgeber, vom Selbstständigen oder vom Arbeitnehmer gestellt werden.

Die Polen machen gerne davon Gebrauch, die Vorteile des freien Personen- und Dienstleistungsverkehrs zu nutzen. Die ZUS stellt die meisten A1-Bescheinigungen in der gesamten EU aus (Tabelle 2); zwischen 2009 und 2020 hat sich die Zahl der ausgestellten Bescheinigungen mehr als verdreifacht.

Der Rückgang der Zahl der im Jahr 2020 ausgestellten A1-Bescheinigungen im Vergleich zu 2019 ist hauptsächlich auf die Covid-19-Pandemie zurückzuführen, die zu einer Einschränkung der Geschäftstätigkeit von Unternehmern führte. Dies führte zu einem Rückgang der Zahl der aus Polen ins Ausland entsandten Arbeitnehmer. Die verbleibende Zahl der A1-Bescheinigungen setzt sich größtenteils aus Arbeiten zusammen, die in mehreren Mitgliedsstaaten durchgeführt wurden, in denen es ebenfalls Einschränkungen aufgrund der Covid-19-Pandemie gab.

Seit 2004 wurde die höchste Zahl von A1-Bescheinigungen für Arbeitnehmer ausgestellt, die nach Deutschland und Frankreich entsandt wurden. Im Jahr 2020 wurden 108 545 A1-Bescheinigungen für Deutschland ausgestellt, was immerhin 54,41 Prozent aller auf diese Weise ausgestellten Bescheinigungen entspricht (Tabelle 3). Im Vergleich dazu

machen die Entsendungen nach Frankreich im Jahr 2020 nur 10,2 Prozent aus.

Im Jahr 2020 wurde die höchste Zahl von A1 für nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer im Industriesektor mit 61,7 Prozent erteilt, während für Arbeitnehmer von Unternehmen im Bausektor 42,6 Prozent erteilt wurden. Auch der Dienstleistungssektor (35,2 Prozent, 2019 34,3 Prozent) und die Unternehmen des Pflegesektors (27,4 Prozent) haben einen sehr hohen Anteil an der Gesamtzahl der A1-Bescheinigungen.

Im Jahr 2020 haben sich die Hauptrichtungen der Entsendung von Arbeitnehmern aus Polen im Vergleich zu 2019 nicht verändert.<sup>30</sup> Polnische Staatsbürgerinnen und -bürger stellen die Mehrheit der entsandten Arbeitnehmer in der EU dar, und das Hauptentsendungsland für sie ist Deutschland. Sowohl das Ausmaß des Phänomens als auch die Bemühungen, die Anwendung der Vorschriften und die Kommunikation zwischen den EU-Ländern und den Sozialversicherungsträgern zu verbessern, waren die Voraussetzungen für die Einführung der elektronischen A1-Bescheinigung. Die ZUS, deren Entwicklungspriorität die Steigerung der Dienstleistungsqualität durch Computerisierung und Automatisierung ist, hat es ihren Kundinnen und Kunden ermöglicht,

<sup>30</sup> Weitere A1-Bescheinigungen wurden ausgestellt für: Frankreich (10,2 Prozent aller A1-Bescheinigungen), die Niederlande (8,6 Prozent), Belgien (8,2 Prozent), Schweden (5,2 Prozent). In andere EU-Länder stellte die ZUS insgesamt 13,4 Prozent der A1-Bescheinigungen für entsandte Arbeitnehmer aus.

**Tabelle 3:** Anteil der A1-Bescheinigungen für nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der von der ZUS ausgestellten A1-Bescheinigungen, in %

Jahr	2004	2018	2019	2020
Prozentsatz der Zertifikate	73,5	51,2	53,2	54,4

Quelle: Angaben der Abteilung für ausländische Renten der ZUS.

die A1-Bescheinigung online über die Plattform für elektronische Dienstleistungen ZUS (PUE ZUS) zu beantragen. Dies hat das gesamte Verfahren erheblich vereinfacht und beschleunigt. Mit der Ausstellung der A1-Bescheinigung für den Versicherten und den Zahlungspflichtigen erfolgt gleichzeitig die Übermittlung eines entsprechenden elektronischen Formulars durch die ZUS an die ausländische Sozialversicherungsverwaltung im Rahmen des EU-Systems für den elektronischen Austausch von Sozialversicherungsinformationen (Electronic Exchange of Social Security Information, EESSI).

Ein Antragsassistent führt Schritt für Schritt durch den Antragsprozess dieses Dokuments. Die Kundin/der Kunde beantwortet nacheinander Fragen, und das System erkennt anhand der eingegebenen Informationen automatisch, welche Anwendung für die jeweilige Situation geeignet ist. Diese Lösung ist intuitiv und erfordert keine speziellen Kenntnisse. Darüber hinaus gibt der Antragsassistent Hinweise zum korrekten Ausfüllen des Antrags. Nach dem Ausfüllen aller erforderlichen Felder des E-Formulars und dem Abschluss der Arbeit des Assistenten wird eine Reihe von Dokumenten erstellt (Antrag mit den erforderlichen Anhängen, die die Kundin/der Kunde je nach Situation hinzufügen muss).

Die Automatisierung der Anträge auf A1-Bescheinigungen entspricht den Erwartungen der Kostenträger, die Arbeitnehmer und Versicherte entsenden. Es ist eine Verbesserung für Unternehmer, die Mitarbeiter entsenden, eine Rationalisierung der Arbeit der ZUS und eine Verbesserung der Zusammenarbeit mit den Versicherungsträgern der EU-Mitgliedsstaaten, was wir auch bei

unserer Zusammenarbeit mit der DRV feststellen.

Zwischen 2016 und 2019 ist die Zahl der von der ZUS ausgestellten A1-Bescheinigungen um mehr als ein Viertel gestiegen. Laut dem Bericht der Europäischen Kommission über die Entsendung von Arbeitnehmern hat die ZUS jede fünfte (20,4 Prozent) der insgesamt in allen EU-Ländern ausgestellten A1-Bescheinigungen ausgestellt.<sup>31</sup>

Ab 1. Oktober 2016 hat die ZUS das Zentralregister für A1-Bescheinigungen eingerichtet. Diese Lösung zielt darauf ab, die Anwendung der Vorschriften und die Kommunikation zwischen den EU-Ländern und den EU-Sozialversicherungsträgern unter den Bedingungen der Einführung der elektronischen A1-Bescheinigung zu verbessern. Das Register unterstützt die Mitarbeitenden bei der Handhabung und Ausstellung von Bescheinigungen: Es ermöglicht die Einsicht in A1-Bescheinigungen, die von einzelnen Zweigstellen der ZUS ausgestellt wurden (was eines der Elemente zur Verhinderung von Missbrauch ist); es ermöglicht die Erstellung von Berichten über ausgestellte A1-Bescheinigungen und deren Sortierung nach verschiedenen Variablen (zum Beispiel Staatsangehörigkeit, eindeutige Anzahl der Personen, die eine A1-Bescheinigung erhalten haben, Wirtschaftsabteilung, Entsendungsland).

Das Recht auf Freizügigkeit der Arbeitnehmer und auf Erbringung von Dienstleistungen

<sup>31</sup> Fries-Tersch, E./Jones, M. und Siöland, L., Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2020, Europäische Kommission, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg 2021.

gen wird zunehmend auch von Selbstständigen und Personen wahrgenommen, die im Ausland auf der Grundlage zivilrechtlicher Verträge Dienstleistungen erbringen. Aus diesem Grund sind Fragen der Arbeitnehmermobilität, ihrer Organisation und der Koordinierung der Leistungen für Polen von großer Bedeutung. Jedes Jahr überträgt Polen mehr und mehr Leistungen ins Ausland an die EU/EFTA-Mitgliedsstaaten.

Als Verbindungsstelle und zuständiger Träger fungiert in Deutschland die DRV,<sup>32</sup> während in Polen in erster Linie die ZUS zuständig ist.

## 5. Die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

Die Koordinierung der sozialen Sicherheit in Europa gibt es seit 1958. Sie stellt eine notwendige Ergänzung zur Freizügigkeit der Arbeitnehmer dar. Die EU-Vorschriften bieten Migrantinnen und Migranten sozialen Schutz und erleichtern die Freizügigkeit innerhalb der EU und der Europäischen Freihandelsassoziation.

Der materielle Anwendungsbereich der Koordinierung ist breit gefächert und wird durch die Rechtsprechung und die Entwicklung der Rechtsvorschriften der EU noch erweitert. Gegenwärtig erstreckt sich die Koordinierung auf alle Bürgerinnen und Bürger der EU, seit dem 1. Mai 2004 auch auf polnische Bürgerinnen und Bürger. Ab diesem Zeitpunkt galten in Polen die Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit Nr. 1408/71 und Nr. 574/72<sup>33</sup>. Diese sind seit dem 1. Mai 2010 durch die EG-Verordnungen Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 ersetzt worden, die die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit reformieren und vereinfachen, unter anderem im Hinblick auf die Durchführung grenzüberschreitender Aufgaben.

Millionen von Menschen haben von den Bestimmungen zur Koordinierung der EU-Systeme der sozialen Sicherheit profitiert. Die Vorteile der Koordinierung der Systeme lie-

gen unter anderem im Bereich der Renten und der Möglichkeit, im Ausland Familienleistungen oder Arbeitslosengeld zu beziehen.

Die Koordinierung stützt sich auf fünf Hauptprinzipien<sup>34</sup>, zu denen neben dem Schutz der Rechte der Bürgerinnen und Bürger in Bezug auf ihre sozialen Ansprüche auch die Förderung einer guten Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsstaaten gehört.

Im Jahr 2020 wurden mehr als 154 000 solcher Anträge bei den ZUS-Stellen eingereicht, die Anträge auf Rentenleistungen bearbeiten, die der Koordinierung gemäß EU-Verordnungen und bilateralen internationalen Abkommen über soziale Sicherheit unterliegen. Von 2006 bis 2019 betrug der durchschnittliche jährliche Anstieg der Zahl der eingehenden Anträge 13,5 Prozent, und nur im Jahr 2020 wurden aufgrund der Covid-19-Pandemie weniger Anträge eingereicht als im Jahr zuvor (Tabelle 4).

Im Jahr 2020 zahlten die ZUS-Stellen insgesamt fast 3 Millionen koordinierte Leistungen aus, das heißt durchschnittlich 242 000 Zahlungen pro Monat, davon durchschnittlich 74 000 Zahlungen ins Ausland (Transfer) und 168 Zahlungen in Polen pro Monat. Im Jahr 2020 wurden 23 000 Leistungen hauptsächlich nach Deutschland überwiesen, das heißt jede dritte Leistung, die im Rahmen der Bestimmungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit ins Ausland überwiesen wurde.

<sup>32</sup> Als Verbindungsstellen der Rentenversicherung fungieren in Deutschland insbesondere die DRV Bund, die DRV Berlin-Brandenburg und die DRV Knappschaft-Bahn-See.

<sup>33</sup> Verordnung (EWG) Nr. 574/72 des Rates vom 21. März 1972 über die Durchführung der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und deren Familien, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern (konsolidierte Fassung – ABl. EG L 28 vom 30.1.1997, S. 1, siehe Anhang B).

<sup>34</sup> Diese Grundsätze sind: (1) Gewährleistung der Gleichbehandlung der Bürgerinnen und Bürger unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit, (2) Gewährleistung der gleichzeitigen Anwendung der Rechtsvorschriften nur eines Mitgliedsstaates, (3) Recht der Bürgerinnen und Bürger auf Anrechnung der in einem Mitgliedsstaat zurückgelegten Versicherungszeiten für den Anspruch auf Leistungen im Ausland, (4) Recht der Bürgerinnen und Bürger auf Ausfuhr der ihnen zustehenden Leistungen und (5) Förderung einer guten Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsstaaten.

**Tabelle 4:** Gesamtzahl der bei der ZUS eingereichten Anträge auf koordinationspflichtige Rentenleistungen zwischen 2006 und 2020

Jahr	Gesamtzahl der bei den RUM-Stellen eingegangenen Anträge
2006	31 306
2007	35 659
2008	40 689
2009	47 709
2010	48 808
2011	62 471
2012	77 969
2013	82 498
2014	88 135
2015	100 171
2016	100 901
2017	118 873
2018	139 931
2019	157 616
2020	154 516

Quelle: Angaben der Abteilung für ausländische Renten der ZUS.

## 6. Das EESSI-System – ein wichtiger Schritt zu einer effektiveren Zusammenarbeit

Die Umsetzung der Grundsätze der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit erfordert die Entwicklung geeigneter Grundsätze für die Kommunikation zwischen den zuständigen Trägern. Dies ist eine Voraussetzung für effizientes Handeln und für die Gewährleistung der sozialen Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger.

Die Verpflichtung zur Einrichtung eines EESSI-Systems in der EU ergibt sich aus der Verordnung Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. Der Aufbau dieses Systems ist daher eine rechtliche Verpflichtung der EU-Mitgliedsstaaten. Die ZUS hat das EESSI-System im Jahr 2019 als eine der ersten zuständigen

Einrichtungen in Europa eingeführt.<sup>35</sup> Dank dieser Lösung werden internationale Fälle, die von der ZUS in Zusammenarbeit mit ausländischen Versicherungsträgern aus EU- oder EFTA-Staaten bearbeitet werden, durch elektronische Kommunikation effizienter und schneller abgewickelt. In der Praxis hat sich dieses System bei der Zusammenarbeit zwischen den zuständigen polnischen und deutschen Einrichtungen als äußerst nützlich erwiesen.

Im Rahmen vom EESSI-System werden Informationen und Dokumente ausgetauscht, die für die Bearbeitung der einzelnen Fälle von Personen erforderlich sind, die Leistungen beantragen, wenn diese Personen auch

<sup>35</sup> Letztendlich sollen rund 8 000 Versicherungseinrichtungen an das System angeschlossen werden.

im Ausland in einem EU- oder EFTA-Land gearbeitet haben. EESSI ist ein IT-System, das für die Bearbeitung einzelner Sozialversicherungsfälle benötigt wird, das heißt Fälle von Versicherten, Rentnern und Arbeitnehmern, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch gemacht haben und im Ausland gearbeitet haben oder arbeiten.

Die ZUS hat insgesamt 83 verschiedene internationale Verfahren (Workflows) im EESSI-System programmiert und unterstützt, bei denen zwei oder mehr elektronische Dokumente zwischen Institutionen aus verschiedenen Mitgliedsstaaten übermittelt werden. Bisher haben die ZUS-Stellen über 112 000 Anträge und andere Dokumente elektronisch über das EESSI-System versandt und 65 000 solcher Dokumente von ausländischen Einrichtungen erhalten. Mit dem Beitritt weiterer EU-/EFTA-Mitgliedsstaaten zum System wächst diese Zahl ständig.

Das EESSI-System hat den traditionellen Papierpostweg aus der Kommunikation zwischen den Ländern eliminiert. Dies bringt Vorteile in Form eines schnelleren Austauschs der Korrespondenz zwischen den Versicherungsträgern der EU/EFTA-Länder, Einsparungen beim Papierverbrauch, bei den Kosten für den Versand von Briefen und beim Zeitaufwand für die Bearbeitung des Schriftverkehrs zwischen den Ländern. Das bedeutet weniger Bürokratie und weniger Papierdokumente. Es ist ein Schritt in Richtung einer modernen digitalen Verwaltung.

Die elektronische Bearbeitung von Fällen ermöglicht es auch, elektronische Formulare automatisch mit Daten aus der Datenbank des Trägers zu speichern, der das elektronische Dokument versendet, und Daten aus dem elektronischen Formular automatisch in die Datenbank des Trägers herunterzuladen, der die elektronische Nachricht erhält. Auf diese Weise werden Fehler vermieden und die Mitarbeiter sparen Zeit bei der manuellen Eingabe von Informationen aus ausländischen Papierdokumenten und in Dokumenten, die ins Ausland geschickt werden.

Unter den Bedingungen der Covid-19-Pandemie hat sich die Implementierung des

EESSI-Systems durch die ZUS (Prozess im Juni 2020 abgeschlossen), das heißt die Einführung der elektronischen Kommunikation mit ausländischen Sozialversicherungsverwaltungen in Europa, als äußerst nützlich erwiesen. Von Beginn der Systemeinführung im Jahr 2019 bis Ende Dezember 2020 wurden europaweit rund 4,2 Millionen Dokumente ausgetauscht. Derzeit gehört Polen – zusammen mit Deutschland und Österreich – zu den drei EU-Ländern, die vierteljährlich die meisten elektronischen Dokumente über das EESSI-System austauschen. Auf diese drei Länder zusammen entfallen derzeit mehr als 50 Prozent der Kommunikation im EESSI-System. Die überwiegende Mehrheit betrifft die Gewährung von Renten und Invaliditätsleistungen.

## **7. Zusammenarbeit der ZUS mit deutschen Versicherungsträgern bei der Umsetzung der EU-Bestimmungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit**

Bei der Bearbeitung von Einzelanträgen auf deutsche Renten<sup>36</sup> arbeitet die ZUS vor allem mit der DRV Bund zusammen. Dieser Träger nimmt die Anträge auf deutsche Leistungen entgegen – und wenn er feststellt, dass er für die Bearbeitung des Antrags nicht zuständig ist, leitet er ihn an die anderen Rentenversicherungsträger weiter, die für die Ausführung des Vertrages zuständig sind: DRV Berlin-Brandenburg oder DRV Knappschaft-Bahn-See.

Die Funktion der polnischen Verbindungsstelle wird von Referaten der Hauptverwaltung

<sup>36</sup> Nach dem Abkommen vom 5. Dezember 2014 zwischen der Republik Polen und der Bundesrepublik Deutschland über den Export von Sonderleistungen an Berechtigte, die im Hoheitsgebiet der Republik Polen wohnen.

der ZUS wahrgenommen.<sup>37</sup> Darüber hinaus arbeiten in den regionalen Niederlassungen der ZUS die Abteilungen für die Umsetzung internationaler Abkommen (RUM) an den oben genannten Themen mit.

Für die Berechnung von Renten auf der Grundlage von EU-Verordnungen für Personen mit Wohnsitz in Deutschland und für Personen, die während ihrer Beschäftigung im Ausland zuletzt in Deutschland versichert waren, ist der zuständige Träger die vom Präsidenten der ZUS für die Durchführung internationaler Abkommen benannte Abteilung. Diese Stellen erteilen Rentenbescheide und überweisen polnische Renten an Personen mit Wohnsitz in Deutschland.

Bei der Umsetzung der Bestimmungen des Abkommens vom 9. Oktober 1975 zwischen Polen und Deutschland über die Alters- und Unfallversicherung werden die Aufgaben im Zusammenhang mit der Bestätigung polnischer Versicherungszeiten von der Abteilung für Renten- und Invaliditätsleistungen (SER) der Zweigstelle der ZUS wahrgenommen, die für den letzten Wohnsitz der betreffenden Person in Polen zuständig ist.

Bei der Durchführung von Aufgaben im Zusammenhang mit der Bearbeitung von Anträgen auf deutsche Leistungen nach den Bestimmungen des Abkommens vom 5. Dezember 2014 zwischen der Republik Polen und der Bundesrepublik Deutschland über den Export von Sonderleistungen für Berechtigte, die auf dem Gebiet der Republik Polen wohnen, arbeiten die Referate für Renten- und Invaliditätsleistungen (SER) der für den Wohnsitz der Antragsteller in Polen zuständigen Zweigstelle der ZUS<sup>38</sup> und die Abteilung für die Durchführung internationaler Abkommen bei der Zweigstelle der ZUS in Rzeszów<sup>39</sup> mit der deutschen Seite zusammen.

Für die Durchführung der Aufgaben im Zusammenhang mit der Bearbeitung von Fällen, die die Bestätigung polnischer Versicherungszeiten auf Antrag deutscher Rentenversicherungsträger zum Zwecke der Ergänzung der Konten der Versicherten betreffen (die sogenannte Kontenklärung), sind

die Abteilung für die Durchführung internationaler Abkommen bei der Niederlassung der ZUS in Rzeszów und das neu eingerichtete Zentrum für die Bestätigung von Perioden (CPO) für ausländische Träger bei der Niederlassung der ZUS in Bielsko-Biala zuständig.

Für die Bestimmung der anzuwendenden Rechtsvorschriften im Falle des Abschlusses von Ausnahmevereinbarungen mit kollektivem Charakter auf der Grundlage von Artikel 16 der Verordnung Nr. 883/2004 ist die Abteilung für ausländische Renten der ZUS zuständig.<sup>40</sup>

Zuständig sind die Versicherungs- und Beitragsabteilungen der benannten Zweigstellen der ZUS:

- für die Bestimmung der anwendbaren Rechtsvorschriften für den Träger;
- für die Behandlung von Anträgen, die die Gültigkeit von A1-Bescheinigungen und Unstimmigkeiten mit den geltenden Rechtsvorschriften betreffen und in Phase I des Dialogverfahrens gemäß Beschluss Nr. A1 und in Fällen, in denen der Beschluss Nr. A1 nicht in Anspruch genommen wurde, gestellt werden;
- für die Behandlung von Ausnahmeregelungen nach Artikel 16 der Verordnung

<sup>37</sup> Die Abteilung für Auslandsrenten – für Renten, Leistungen bei Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und Bestattungsleistungen sowie für die Festlegung der anwendbaren Rechtsvorschriften; die Abteilung für Beihilfen – für kurzfristige Leistungen; die Abteilung für Einkommensdurchsetzung – für die Rückforderung von Beiträgen und zu Unrecht bezogenen Leistungen und die Abteilung für medizinische Bewertung – für die Feststellung von Arbeitsunfähigkeit. Die Abteilung für ausländische Renten hat die Funktion der Verbindungsstelle übernommen, die für die Überwachung der Anwendung der Bestimmungen über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit im Bereich der Festlegung der anwendbaren Rechtsvorschriften ab dem 1. März 2020 zuständig ist.

<sup>38</sup> Sie fungieren als Träger des Wohnortes und arbeiten mit der DRV Bund zusammen.

<sup>39</sup> Er handelt als polnischer Träger des Wohnortes und arbeitet mit den zuständigen deutschen Rentenversicherungsträgern, der DRV Bund, der DRV Berlin-Brandenburg und der DRV Knappschaft-Bahn-See zusammen, um auf deren Ersuchen die Auskünfte und Unterlagen zu übermitteln, die für die Feststellung der Ansprüche und die Berechnung der deutschen Leistungen nach dem ZRBG sowie für die ordnungsgemäße Auszahlung dieser Leistungen an die in Polen wohnenden Berechtigten erforderlich sind.

<sup>40</sup> Diese Aufgabe wird ab dem 1. März 2020 umgesetzt.

- Nr. 883/2004 in Bezug auf Einzelpersonen und die Annahme von Anträgen auf Bestimmung der anwendbaren Rechtsvorschriften für Personen, die gleichzeitig in mehreren Mitgliedsstaaten arbeiten (Artikel 16 Absatz 6 der Verordnung Nr. 987/2009);
- in Fragen der Anerkennung von A1-Bescheinigungen ausländischer Träger und der Bestätigung von in Polen zurückgelegten Versicherungszeiten bei Anträgen ausländischer Träger, die mit dem Vordruck E 104/S040 gestellt werden;
  - im Rahmen der Durchführung von Aufgaben im Zusammenhang mit der Gewährung von Geldleistungen bei Krankheit und Mutterschaft aus der Krankenversicherung und von Leistungen bei Krankheit aus der Unfallversicherung sowie von Bestattungsleistungen, mit Ausnahme von Bestattungsleistungen, die in die Zuständigkeit der Abteilung für die Durchführung internationaler Abkommen fallen – zuständig sind hier die Leistungsabteilungen in den einzelnen Zweigstellen der ZUS.

Für die Einziehung von zu Unrecht erhobenen Beiträgen und Leistungen, einschließlich der Unterstützung der zuständigen Träger der Mitgliedsstaaten bei der Einziehung von zu Unrecht erhobenen Beiträgen und Leistungen, die nicht von den laufenden Leistungen abgezogen werden, ist wiederum die vom Präsidenten des Sozialversicherungsträgers benannte Einziehungsstelle bei der Zweigstelle des Sozialversicherungsträgers der zuständige Träger.

Der größte Bereich der Zusammenarbeit zwischen der ZUS und der DRV betrifft verschiedene Aspekte der Rentenleistungen.

### **7.1 Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Renten**

Die Zusammenarbeit zwischen der ZUS und der DRV richtet sich nach den in den Verordnungen Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 festgelegten Verfahren sowie nach dem

deutsch-polnischen Abkommen vom 9. Oktober 1975 über die Renten- und Unfallversicherung. Aufgrund der großen Zahl von Arbeitsmigrantinnen und -migranten zwischen Polen und Deutschland ist die Zahl der Leistungsempfänger, die von polnischen und deutschen Einrichtungen betreut werden, sehr hoch. Die operativen Ziele dieser Zusammenarbeit sind daher die ständige Vereinfachung und Verschlanung der Verfahren und die Optimierung der Bearbeitung von Anträgen auf internationale Leistungen, um eine zügige Bearbeitung dieser Fälle zu ermöglichen.

Trotz der großen Zahl von Anträgen auf Rentenleistungen ist das Ausmaß der Probleme, die bei der Bearbeitung der einzelnen Fälle auftreten, relativ gering. Aufkommende Probleme werden in direkten Arbeitskontakten mit deutschen Einrichtungen auf der Ebene der zuständigen Institutionen aktuell gelöst. Darüber hinaus wird ab dem 1. Juni 2020 der Informationsaustausch im Bereich der Renten zwischen den polnischen und deutschen Sozialversicherungsträgern elektronisch über das EESSI-System abgewickelt.

Im Jahr 2020 lag die Zahl der Erstanträge auf polnische Rentenleistungen von Personen, die in Deutschland Versicherungszeiten zurückgelegt haben, bei circa 11 100, wovon 4 700 Anträge in Polen und 6 400 in Deutschland gestellt wurden. Im Vergleich zu 2019 ist die Zahl der eingereichten Erstanträge um 10,2 Prozent gesunken.

Die Zahl der Ersatzanträge auf polnische Rentenleistungen, die von Personen gestellt wurden, die Versicherungszeiten in Deutschland zurückgelegt haben, belief sich im Jahr 2018 auf rund 30 200, davon 20 000 Anträge in Polen und 10 100 Anträge in Deutschland (im Vergleich zu 2019 ein Rückgang um 7,8 Prozent).

Die Analyse der Daten in Tabelle 5 zeigt, dass die Zahl der Anträge auf polnische Renten für Personen mit deutschen Versicherungszeiten oder mit Wohnsitz in Deutschland von 2010 bis 2017 gestiegen ist. Ab 2018 ist ein Abwärtstrend bei der Zahl der eingereichten Anträge zu verzeichnen. Es ist jedoch

**Tabelle 5:** Anzahl der Anträge auf polnische Altersrenten, die in Polen und in Deutschland von Personen gestellt wurden, die Versicherungszeiten in Deutschland hatten

Spezifikation	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
erstmalige Beantragung einer polnischen Rente											
insgesamt	3 382	2 007	5 416	5 800	6 782	7 727	6 958	13 577	13 067	12 407	11 392
einschließlich: - eingereicht in Polen	1 062	2 111	9 811	4 032	7 653	1 573	6 895	5 895	8 754	1 154	7 003
- eingereicht in Deutschland	2 3201	7 963	4 354	3 974	174	5 705	7 697	9 887	257	2 926	4 394
polnische Rentenanträge, die eine Ersatzentscheidung und eine erste Ersatzentscheidung (Neuberechnung) erfordern											
insgesamt	99 830	12 747	21 991	19 199	20 182	17 655	19 155	25 314	31 507	32 764	30 206
einschließlich: - eingereicht in Polen	3 858	5 176	8 280	2 422	9 180	10 001	11 849	16 524	20 820	2 1586	20 046
- eingereicht in Deutschland	5 972	7 571	13 711	16 777	11 002	7 654	7 306	8 790	10 687	11 178	10 160
Anträge auf deutsche Renten											
eingereicht von in Polen ansässigen Personen	1 131	1 191	1 906	922	455	745	1 222	2 643	4 628	5 218	5 374

Quelle: Abteilung für versicherungsmathematische Statistiken und Prognosen der ZUS.



festzustellen, dass seit 2014 die Zahl der Personen, die Anspruch auf Rentenleistungen von der ZUS haben, und der Betrag der ausgezahlten/überwiesenen Rentenleistungen stetig gestiegen ist (Tabelle 4).

Im Jahr 2020 wurde die polnische Leistung für Personen mit Versicherungszeiten in Deutschland an 63 000 Personen gezahlt (monatlicher Durchschnitt). Damit wurde ein Anstieg gegenüber 2019 von 13,9 Prozent verzeichnet. Von dieser Zahl der Leistungsempfänger lebten 45 500 in Polen (18,3 Prozent mehr als 2019) und 23 000 lebten in Deutschland und die polnische Leistung wurde an sie überwiesen (7,0 Prozent mehr als 2019). Im Monatsdurchschnitt belief sich der Gesamtbetrag der polnischen Leistungszahlungen an Personen mit Versicherungszeiten in Deutschland auf 112,2 Millionen PLN (Anstieg um 19,0 Prozent im Vergleich zu 2019), davon 80,6 Millionen PLN für in Polen gezahlte Leistungen (Anstieg um 22,1 Prozent im Vergleich zu 2019) und 31,6 Millionen PLN für nach Deutschland überwiesene Leistungen (Anstieg um 10,5 Prozent im Vergleich zu 2019).

Die Zahl der bei der ZUS eingegangenen Anträge im Zusammenhang mit der Bearbeitung von Fällen, die die Bestätigung polnischer Versicherungszeiten zur Ergänzung der Konten der Versicherten betreffen (die sogenannte Kontenklärung), stieg bis 2019 allmählich an und blieb 2020 auf demselben Niveau wie 2019. Sie belief sich auf 5 500.

## 7.2 Zusammenarbeit bei den geltenden Rechtsvorschriften

Die gemeinsamen Aktivitäten der ZUS und der DRV im Bereich des geltenden Rechts betreffen zum großen Teil das Verfahren der ersten Stufe des Dialogs aus dem Beschluss Nr. A1 der Verwaltungskommission – Überprüfung der von der ZUS ausgestellten A1-Bescheinigungen.

Im Rahmen der Zusammenarbeit mit der ZUS ersuchen die deutschen Träger den zuständigen polnischen Träger um die Durchfüh-

rung des Erläuterungsverfahrens in Fällen, die beruflich tätige Personen in Deutschland betreffen. Der Antrag stützt sich auf den Beschluss Nr. A1 der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit vom 12. Juni 2009 zur Einrichtung eines Dialog- und Schlichtungsverfahrens über die Gültigkeit von Dokumenten, die Bestimmung der anwendbaren Rechtsvorschriften und die Gewährung von Leistungen nach der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>41</sup>. Das Ersuchen des deutschen Trägers leitet die erste Stufe des Dialogverfahrens aus dem Beschluss Nr. A1 ein, in dessen Rahmen der ersuchte Träger verpflichtet ist, die Voraussetzungen für die Ausstellung der A1-Bescheinigung gründlich zu prüfen und, falls solche Bescheinigungen nicht vorliegen, zu prüfen, ob die Voraussetzungen für ihre Ausstellung erfüllt waren, um die Anwendung der polnischen Rechtsvorschriften aufrechtzuerhalten.

Die bisher beim zuständigen polnischen Träger eingegangenen Fälle betrafen Personen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, Beitragszahler, die Leiharbeiter beschäftigen, und Personen, die im Ausland arbeiten und nicht in Polen zur Versicherung angemeldet wurden (die sogenannte Schwarzarbeit im Ausland, also nicht angemeldete Arbeit im Ausland).

Die Anträge, die bisher in diesem Dialogverfahren behandelt wurden, stammen überwiegend von der Generalzolldirektion, der Direktion VII, der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (Zoll) und seltener von der DRV. Die am häufigsten gemeldeten Fälle betreffen Beschäftigte in Unternehmen des Baugewerbes, des Fleischerhandwerks und des Pflegesektors. Die von der deutschen Einrichtung Zoll am häufigsten angesprochenen Fälle betreffen:

- (a) bezüglich der Arbeitgeber:
  - das Fehlen einer direkten Beziehung zwischen dem Arbeitgeber und dem von ihm

41 ABl. EU C 106 vom 24.4.2010, S. 1.

beschäftigten Arbeitnehmer (Zurverfügungstellung des Arbeitnehmers an den deutschen Arbeitgeber);

- die Ausführung geringfügiger Arbeiten durch Arbeitnehmer in Polen;
- die Nichterfüllung von Kriterien, die sich auf die Ausübung eines wesentlichen Teils der Tätigkeiten in Polen durch den entsendenden Arbeitgeber beziehen, einschließlich der Nichtausübung von Tätigkeiten in Polen (reine Verwaltungstätigkeiten) oder das Fehlen einer Infrastruktur in Polen;
- die Nichteinhaltung der Bedingung, dass die Arbeitnehmer unmittelbar vor ihrer Entsendung nach Deutschland einen Monat lang den polnischen Rechtsvorschriften unterliegen;

(b) bezüglich der Selbstständigen:

- die Infragestellung der Art der beruflichen Tätigkeit im Hoheitsgebiet eines anderen Staates (wenn es sich nicht um eine wirtschaftliche, sondern um eine unselbstständige Tätigkeit handelt);
- Nichterfüllung der Voraussetzung der Ausübung einer wesentlichen Tätigkeit in Polen, wobei das Recht auf Anwendung von Artikel 12 Absatz 2 der Verordnung Nr. 883/2004 infrage gestellt wird;
- die Überschreitung des in Artikel 12 Absatz 2 der Verordnung Nr. 883/2004 festgelegten Zeitraums von 24 Monaten der Entsendung.

Im Jahr 2020 wurden keine Fälle aufgrund des Beschlusses Nr. A1 eingereicht.

Die im Jahr 2020 abgeschlossenen Fälle betrafen:

- 1) Pflegeunternehmen – nach Angaben der deutschen Partei war die in Polen geleistete Arbeit von marginaler Natur. Dem Antrag war eine Liste von etwa 360 Beschäftigten beigefügt. Die Situation wurde beschrieben und Beweise wurden nur in Bezug auf 32 Personen vorgelegt, und nur in dieser Hinsicht wurde eine Antwort gegeben (7 Personen erfüllten nicht die Bedingungen, um in den polnischen Rechtsvorschriften zu verbleiben, 25 Per-

sonen wurden im polnischen Sozialversicherungssystem gehalten);

- 2) ein Reinigungsunternehmen, dessen Subunternehmer Selbstständige waren – 102 Personen blieben in den polnischen Rechtsvorschriften, 18 Personen erfüllten nicht die Bedingungen für den Verbleib im polnischen Sozialversicherungssystem;
- 3) Unternehmen des Baugewerbes – der Vorwurf der DRV lautete, dass die maximale Entsendungsdauer überschritten wurde. Der Antrag betraf 53 Beschäftigte des Unternehmens. Im Laufe des Verfahrens wurde keine Überschreitung von 24 Monaten festgestellt. Das Unternehmen übt einen großen Teil seiner Tätigkeit in Polen aus. Alle Arbeitnehmer wurden im polnischen Sozialversicherungssystem gehalten.

### **7.3 Vereinbarung über das europäische Online-Informationssystem der Deutschen Rentenversicherung**

Ab dem 1. Dezember 2011 sind die ZUS und die DRV Vertragspartner des Abkommens über das Europäische Online-Informationssystem der Deutschen Rentenversicherung, im Folgenden EOA genannt. Aufseiten der DRV wurde die Vereinbarung von Vertretern der DRV Bund, der DRV Berlin-Brandenburg und der DRV Knappschaft-Bahn-See unterzeichnet.

Es ermöglichte der ZUS, durch Online-Zugriff auf das IT-System der deutschen Träger Informationen über die deutschen Versicherungsdaten der Kundinnen und Kunden der ZUS (Personen, die polnische Renten beantragen oder erhalten) und über die Leistungen, die die Kundinnen und Kunden der ZUS von deutschen Trägern beziehen, zu erhalten.

Das EOA-System ermöglicht den Zweigstellen der ZUS, die als zuständige Träger benannt sind, den Zugriff auf die Daten der Versicherten des deutschen Systems. Diese Träger stellen die für die Prüfung der Anträge auf Rentenleistungen erforderlichen

Daten den Stellen für die Durchführung der internationalen Abkommen und für den Rentenservice zur Verfügung. Dieser Weg des Informationstransfers ermöglicht die Beschleunigung von Verfahren, die in Zusammenarbeit mit deutschen Institutionen durchgeführt werden.

#### **7.4 Sitzungen und Informationsaustausch auf dem Schriftweg**

Sowohl die Zahl der Fälle (ihr großer gegenständlicher Umfang) als auch die Unterschiede in den nationalen Vorschriften und der Organisationsstruktur der Sozialversicherung in Polen und in der Bundesrepublik Deutschland machen die Zusammenarbeit zwischen den Verbindungsstellen und den zuständigen Trägern zu einem komplizierten Prozess. Deshalb treffen sich die Institutionen ZUS und DRV im Durchschnitt alle zwei Jahre zu Verbindungsgesprächen, um sich über die sich ständig ändernden gesetzlichen Regelungen in beiden Ländern auszutauschen und aktuelle Probleme zu klären. Die ersten Gespräche der deutsch-polnischen Verbindungsinstitutionen fanden 1977 in Warschau statt und markierten den Beginn der regelmäßigen Treffen auf dieser Ebene. Seit dem Beitritt Polens zur EU haben sechs solcher Treffen stattgefunden, bei denen unter anderem für die Anwendung des Gemeinschaftsrechts relevante Informationen ausgetauscht, Themen im Zusammenhang mit der Umsetzung des EESSI erörtert und die Umsetzung des deutsch-polnischen Abkommens vom 5. Dezember 2014 über den Export von Sonderleistungen an Berechtigte mit Wohnsitz im Hoheitsgebiet der Republik Polen besprochen wurden.

Neben den Gesprächen auf der Ebene der Verbindungsträger gibt es auch regelmäßige Arbeitstreffen von Mitarbeitenden der zuständigen polnischen und deutschen Träger, die abwechselnd von beiden Trägern organisiert werden und der Erörterung und Lösung von Sach- und Verfahrensproblemen dienen, die sich bei der laufenden Zusammenarbeit

zwischen ZUS und DRV im Rahmen von Einzelfällen ergeben. Probleme und Fragen, die sich in der laufenden Zusammenarbeit der beiden Institutionen ergeben, werden laufend im Schriftverkehr geklärt.

#### **7.5 Internationale Beratungstage**

Eine ganz andere Form der Zusammenarbeit zwischen der ZUS und der DRV sind die sogenannten Beratungstage. Zweimal im Jahr (im Frühjahr und im Herbst) werden in Polen und Deutschland internationale deutsch-polnische Rentenberatungstage organisiert, an denen Expertinnen und Experten der deutschen und polnischen Rentenversicherungsträger teilnehmen. Es werden auch grenzüberschreitende Beratungstage veranstaltet, die in den Grenzregionen von Polen und Deutschland stattfinden.

Ziel dieser Beratungstage ist es, das Wissen über die Bestimmungen der deutsch-polnischen Sozialversicherungsabkommen und die Auswirkungen der EU-Vorschriften zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit auf diese Bestimmungen zu verbreiten sowie individuelle Rentenprobleme von Personen zu lösen, die Beschäftigungszeiten in Polen und Deutschland zurückgelegt haben.

Solche Treffen sind eine sehr effektive Form der Zusammenarbeit zwischen der ZUS und der DRV. Dank dieser Aktivitäten haben die Kundinnen und Kunden beider Einrichtungen die Möglichkeit, in einem direkten Gespräch umfassende Informationen und Antworten auf Fragen zu Renten und Pensionen zu erhalten. Neben Sozialversicherungsfachleuten nehmen in Polen häufig auch Vertreter der Steuerbehörden und des Nationalen Gesundheitsfonds an diesen Veranstaltungen teil.

#### **8. Schlussfolgerung**

Die mehr als 30-jährige Zusammenarbeit zwischen polnischen und deutschen Versiche-

Trägern hat viele wertvolle Ergebnisse in verschiedenen Formen hervorgebracht. Dazu gehören gemeinsam entwickelte Informationskanäle, Verfahren, Formulare und Dokumentenvorlagen, Regeln für die Durchführung von Fällen und deren Qualifikation. Es geht auch um gegenseitiges Lernen und die Anregung zur Nutzung neuer, innovativer Formen der Zusammenarbeit, wie zum Beispiel Systeme auf der Grundlage neuer Technologien, die die Effizienz und Qualität der Kontakte und des Kundendienstes erheblich verbessern.

Der Beitritt Polens zur EU hat den Umfang der Zusammenarbeit und ihre Rechtsgrundlage verändert. Sie hat die gemeinsame Nutzung von EU-Instrumenten ermöglicht. Die Qualität der Arbeitskontakte, bei denen es natürlich nicht an Zweifeln und Meinungsverschiedenheiten mangelt, wird jedoch durch die langjährige Erfahrung mit bilateralen Kontakten und zwischenmenschlichen Beziehungen bestimmt. Das ist ein großer Mehrwert für die schwierige Arbeit der polnischen und deutschen Büros. Die entwickelten Formen der Zusammenarbeit, des Informationsaustausches und der Problemlösung, anreichert mit neuen und innovativen Wegen

der Aufgabenwahrnehmung durch Verbindungsstellen und zuständige Institutionen, erlauben eine durchweg positive Bewertung der Kontakte zwischen ZUS und DRV. Die unmittelbare Nachbarschaft der Länder, ihre Präsenz in der europäischen Staatengemeinschaft und die beobachteten Migrationstendenzen deuten darauf hin, dass die Zusammenarbeit dieser Institutionen immer enger wird und für die Gewährleistung der sozialen Sicherheit der polnischen und deutschen Bürgerinnen und Bürger nach wie vor äußerst wichtig ist.

*Anschriften der Verfasserin:*

Prof. Dr. Gertruda Uścińska  
Präsidentin  
Zakład Ubezpieczeń Społecznych  
ul. Szamocka 3, 5  
01-748 Warschau

Universität Warschau  
Fakultät für Politikwissenschaft und internationale Studien  
ul. Krakowskie Przedmiescie 26/28  
00-325 Warschau