



Arbeiten in Brasilien

Information zur Sozialversicherung

Stand: 01.12.2013

Hinweis

Unterstrichene Texte sind Verweise zu weiterführenden Informationen.

Die Anträge und die zugehörige Erklärung des Arbeitnehmers finden Sie auch unter

https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege_finden/antraege_finden.html.

Ein beruflich bedingter Aufenthalt in Brasilien bringt naturgemäß eine Reihe von Veränderungen mit sich. Häufig ergeben sich dabei auch Fragen zum Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht.

Auf den folgenden Seiten informieren wir Sie darüber, ob während einer vorübergehenden Beschäftigung in Brasilien die deutschen oder brasilianischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anzuwenden sind. Soweit die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften von einem Antrag des Arbeitnehmers und seines Arbeitgebers abhängig ist, erläutern wir das Antragsverfahren. Daneben werden Stellen genannt, die Fragen zur praktischen Anwendung der deutschen bzw. der brasilianischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit beantworten.

Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass im Folgenden mit Rechtsvorschriften stets die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gemeint sind. Beachten Sie bitte zudem, dass sich der folgende Abschnitt „Allgemeines“ auf sämtliche Personenkreise bezieht, die in diesem Merkblatt genannt werden.

Allgemeines

Prinzipiell entscheidet jeder Staat in eigener Zuständigkeit darüber, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer im Bereich der Sozialversicherung geschützt ist und in welcher Höhe Beiträge zu entrichten sind. Bei einer Beschäftigung, die Berührungspunkte zu Deutschland und Brasilien aufweist, können daher Versicherungs- und Beitragspflichten in beiden Staaten bestehen. Um dies zumindest in einigen Bereichen der Sozialversicherung zu vermeiden, enthält das Abkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Föderativen Republik Brasilien über Soziale Sicherheit vom 03.12.2009 (im Folgenden: Abkommen) spezielle Zuständigkeitsregeln.

Das Abkommen gilt für alle Arbeitnehmer, die sich im Hoheitsgebiet Deutschlands oder Brasiliens gewöhnlich aufhalten oder dort gewöhnlich beschäf-

tigt sind. Der sachliche Geltungsbereich des Abkommens erstreckt sich in Bezug auf Deutschland vorrangig auf die gesetzliche Renten- und Unfallversicherung. Gelten für einen vorübergehend in Brasilien beschäftigten Arbeitnehmer allerdings weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften, so sind auch weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften zur Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) anwendbar. Hinsichtlich der Kranken- und Pflegeversicherung existiert kein staatenübergreifendes einheitliches Koordinierungsrecht. Insofern ist bei einer vorübergehenden Beschäftigung in Brasilien unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Regelung (§ 4 Sozialgesetzbuch Viertes Buch - SGB IV) zu prüfen, ob eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt. Ist dies der Fall, besteht - unabhängig von einer gegebenenfalls auch in Brasilien bestehenden Versicherungspflicht - grundsätzlich Versicherungspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung in Deutschland.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich ausschließlich auf die Regelungen des Abkommens und gelten daher nicht für die Kranken- und Pflegeversicherung. Informationen zu diesen beiden Bereichen erhalten Sie bei Ihrer Kranken-/Pflegekasse.

Grundsatz

Entscheidend dafür, ob für einen Arbeitnehmer die brasilianischen oder die deutschen Rechtsvorschriften gelten, ist der Ort, an dem die Arbeit tatsächlich ausgeübt wird. Dies gilt unabhängig davon, in welchem Staat der Arbeitnehmer seinen Lebensmittelpunkt hat. Auch andere Faktoren, wie zum Beispiel der Firmensitz des Arbeitgebers, sind insoweit nicht von Bedeutung.

Beispiel 1

Martin Müller arbeitet als Angestellter in Brasilia. Da Herr Müller seine Beschäftigung in Brasilien ausübt, gelten für ihn die brasilianischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Dies wäre auch dann der Fall, wenn Herr Müller seinen Lebensmittelpunkt in Deutschland hätte und/oder

sich der Firmensitz seines Arbeitgebers in Deutschland befinden würde.

Die Anwendung der brasilianischen Rechtsvorschriften ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tatsächlich bestehenden Versicherungsschutz in Brasilien. Ob und gegebenenfalls in welchen Bereichen und unter welchen Voraussetzungen der Arbeitnehmer dort versichert ist, richtet sich ausschließlich nach brasilianischem Recht. Informationen darüber, welche Stellen neben den zuständigen Versicherungsträgern in Brasilien Auskünfte über das brasilianische Sozialrecht geben können, haben wir im Abschnitt „Ergänzende Informationen“ für Sie zusammengestellt.

Entsendung

Eine besondere Regelung gilt für einen gewöhnlich in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer, der im Rahmen seines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses von seinem Arbeitgeber vorübergehend nach Brasilien entsandt wird, um dort im Auftrag und für Rechnung seines Arbeitgebers eine Arbeit auszuführen. Für ihn gelten während der ersten 24 Monate der Entsendung nach Brasilien weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Beispiel 2

Nicole Schneider ist Architektin und arbeitet seit einigen Jahren bei einem in Potsdam ansässigen Ingenieurbüro. Dieses Unternehmen setzt Frau Schneider zur Betreuung eines Projektes für voraussichtlich 36 Monate in Brasilien ein.

Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider in Brasilien handelt es sich um eine Entsendung im Sinne des deutsch-brasilianischen Abkommens. Daher gelten für sie während der ersten 24 Monate der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften.

Für eine abschließende Beurteilung, ob eine Entsendung vorliegt, sind die tatsächlichen und rechtlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses

während des Einsatzes in Brasilien maßgebend. Das Schlussprotokoll zum Abkommen enthält hierzu folgende Erläuterungen:

Eine Entsendung nach Brasilien liegt insbesondere dann nicht vor, wenn

- die Tätigkeit des entsandten Arbeitnehmers nicht dem Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers in Deutschland entspricht,
- das entsendende Unternehmen in Deutschland gewöhnlich keine nennenswerte Geschäftstätigkeit ausübt,
- der Arbeitnehmer zum Zwecke der Entsendung eingestellt wurde und er sich zu diesem Zeitpunkt nicht gewöhnlich in Deutschland aufgehalten hat,
- die Entsendung eine unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung nach deutschem oder brasilianischem Recht darstellt oder
- der Arbeitnehmer seit dem Ende der letzten Entsendung nach Brasilien weniger als sechs Monate in Deutschland beschäftigt war.

Ergänzend ist hierzu mit der brasilianischen Seite Einvernehmen darüber erzielt worden, dass ein Unternehmen dann eine nennenswerte Geschäftstätigkeit in Deutschland ausübt, wenn es hier mindestens 25 % seines Umsatzes erzielt oder regelmäßig mindestens 25 % seiner Arbeitnehmer beschäftigt.

Ferner wurde vereinbart, dass es einer Entsendung im Sinne des Abkommens nicht entgegensteht, wenn der nach Brasilien entsandte Arbeitnehmer unmittelbar vorher in einen anderen Staat entsandt worden war.

Entsendung für mehr als 24 Monate

Überschreitet die Dauer der Entsendung den Zeitraum von 24 Monaten, gelten für den Arbeitnehmer ab Beginn des 25. Monats der Entsendung grundsätzlich die brasilianischen Rechtsvorschriften. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können jedoch

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber

Ob für die ersten 24 Monate der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, entscheidet die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in Brasilien“ (Vordruck BR/DE 101) zuständige Stelle (siehe [Abschnitt „Vordruck BR/DE 101“](#)). Bitte wenden Sie sich an diese Stelle.

auch für die weitere Dauer der Tätigkeit in Brasilien gemeinsam die Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit beantragen. Weitere Einzelheiten hierzu enthält der [Abschnitt „Ausnahmereinbarung“](#).

Beispiel 3

Karl Meier wurde von seinem Arbeitgeber nach Brasilien entsandt. Die zunächst auf 18 Monate begrenzte Entsendung wird um weitere 12 Monate auf nunmehr insgesamt 30 Monate verlängert.

Herr Meier wendet sich zusammen mit seinem Arbeitgeber zunächst an seine Krankenkasse, die bereits für die ersten 18 Monate der Entsendung die Bescheinigung über die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften (Vordruck BR/DE 101) ausgestellt hat.

In einem ersten Schritt stellt die Krankenkasse von Herrn Meier bis zum Ende des 24. Monats der Entsendung eine neue Bescheinigung über die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften (Vordruck BR/DE 101) aus.

Für die Zeit vom 25. Monat der Entsendung an, gelten für Herrn Meier grundsätzlich die brasilianischen Rechtsvorschriften. Er kann allerdings gemeinsam mit seinem Arbeitgeber die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften auf [Grundlage einer Ausnahmereinbarung beantragen](#).

Ausnahmereinbarung

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die brasilianischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall eine Ausnahmereinbarung darüber getroffen werden, dass für den Arbeitnehmer anstelle der brasilianischen die deutschen Rechtsvorschriften über Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung gelten. Für den Abschluss einer solchen Vereinbarung ist auf deutscher Seite der GKV-Spitzenverband, DVKA und auf brasilianischer Seite die [Agência da Previdência Social Atendimento Acordos Internacionais Florianópolis \(APSAI\)](#) zuständig.

Den Antrag auf Abschluss einer Ausnahmereinbarung, nach der die deutschen Rechtsvorschriften über die Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung gelten sollen, ist gemeinsam vom Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber beim GKV-Spitzenverband, DVKA zu stellen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass nur einheitlich für diese Bereiche eine Ausnahmereinbarung geschlossen werden kann.

Bei einer Ausnahmereinbarung handelt es sich um eine Ermessensentscheidung des GKV-Spitzenverbandes, DVKA und die [Agência da Previdência Social Atendimento Acordos Internacionais Florianópolis \(APSAI\)](#). Bei der Entscheidung werden Art und Umstände der Beschäftigung und dabei insbesondere die weitere arbeitsrechtliche Bindung des Arbeitnehmers an seinen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber berücksichtigt. Eine solche arbeitsrechtliche Bindung liegt zweifelsfrei vor, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis unverändert fortbesteht oder lediglich um zusätzliche Regelungen für die Zeit des Einsatzes in Brasilien ergänzt wird.

Eine Ausnahmereinbarung wird grundsätzlich nur für Beschäftigungszeiträume von bis zu fünf Jahren getroffen. Steht bereits zu Beginn des Einsatzes in Brasilien fest, dass die Beschäftigung über fünf Jahre hinausgehen soll, kommt eine Ausnahmereinbarung in der Regel nicht in Betracht. Bei der Berechnung des 5-Jahres-Zeitraums werden Zeiten einer vorherigen Entsendung nach Brasilien angerechnet.

Verlängert sich ein zunächst für maximal 5 Jahre geplanter Einsatz in Brasilien, kann eine weitere Ausnahmereinbarung für maximal drei weitere Jahre in Betracht kommen, sofern besondere Umstände der Beschäftigung die Verlängerung des Einsatzes in Brasilien erfordern. Diese Gründe sind im Antrag vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer nachvollziehbar darzulegen.

Wichtiger Hinweis

Die brasilianische Seite ist nicht bereit eine Ausnahmereinbarung zu schließen, wenn der Arbeitnehmer (auch) mit einem in Brasilien ansässigen Unternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen hat.

Wird der Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt erneut in Brasilien eingesetzt, wird er nur dann durch eine weitere Ausnahmereinbarung vom brasilianischen Sozialversicherungsrecht freigestellt werden können, wenn er zwischenzeitlich mindestens 24 Monate in Deutschland gearbeitet hat.

Beispiel 4

Frauke Menk ist bei einem Kreditinstitut in Frankfurt am Main beschäftigt und wird für die Dauer von drei Jahren bei einer rechtlich selbstständigen Tochtergesellschaft ihres Arbeitgebers in São Paulo eingesetzt. Für die ersten 24 Monate des Einsatzes in Brasilien hat die Krankenkasse für Frau Menk eine Bescheinigung BR/DE 101 ausgestellt, da es sich um eine Entsendung im Sinne des Abkommens handelte.

Ab dem 25. Monat kann die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften nur auf der Grundlage einer Ausnahmereinbarung in Betracht kommen. Dies muss Frau Menk gemeinsam mit ihrem Arbeitgeber beim GKV-Spitzenverband, DVKA, beantragen.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die brasilianische Seite ihre Zustimmung zu einer solchen Vereinbarung nur gibt, wenn Frau Menk ausschließlich mit ihrem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag geschlossen hat und dieser auch während ihres vorübergehenden Einsatzes in Brasilien fortbesteht.

Kommt die Ausnahmereinbarung zustande, gelten für Frau Menk auch für die Zeit ab dem 25. Monat ihres Einsatzes in São Paulo weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung.

Antragsverfahren

Sie können zur Beschleunigung des Verfahrens beitragen, indem Sie

- den vollständig ausgefüllten Antrag und

- die vollständig ausgefüllte Erklärung des Arbeitnehmers und
- Kopien der/des Vordrucke/s BR/DE 101, sofern die Dauer der Entsendung 24 Monate überschreitet,

an folgende Anschrift senden:

GKV-Spitzenverband
DVKA
Postfach 20 04 64
53134 Bonn.

Können Sie den Antrag ausnahmsweise erst nach Aufnahme der Beschäftigung in Brasilien bzw. nach Ablauf des 24. Monats der Entsendung bzw. des Zeitraums für den bereits eine Ausnahmereinbarung geschlossen wurde, stellen, geben Sie bitte den Grund für die Verspätung an. Ferner bitten wir Sie, uns in diesem Fall auch mitzuteilen, ob weiterhin ausschließlich Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt wurden.

Sonderregelungen für weitere Personenkreise

Das deutsch-brasilianische Abkommen über Soziale Sicherheit enthält für folgende Personenkreise Sonderregelungen:

- Selbstständige, die ihre Tätigkeit vorübergehend in Brasilien ausüben (entsprechende Anwendung der Regelungen für Arbeitnehmer)
- Mitglieder des fliegenden Personals von in Brasilien oder Deutschland ansässigen Fluggesellschaften
- an Bord von Seeschiffen beschäftigte Personen
- Beschäftigte bei diplomatischen Missionen und konsularischen Vertretungen

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

Vordruck BR/DE 101

Arbeitnehmer, die in Brasilien arbeiten und für die weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten auf Antrag eine „Bescheinigung über die

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber

Eine Ausnahmereinbarung sollte möglichst vier Monate vor Aufnahme der Beschäftigung in Brasilien bzw. vor Ablauf des 24. Monats einer Entsendung nach Brasilien beim GKV-Spitzenverband, DVKA beantragt werden, damit bereits zu Beginn des Antragszeitraums für alle Beteiligten Rechtssicherheit hinsichtlich der anzuwendenden Rechtsvorschriften besteht.

Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in Brasilien“ (Vordruck BR/DE 101). Dieser Vordruck dient gegenüber den brasilianischen und deutschen zuständigen Stellen als Nachweis darüber, dass für den Arbeitnehmer ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften in der Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung gelten.

Den Vordruck stellt in Deutschland aus:

für die ersten 24 Monate der Entsendung

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

für Zeiten, für die eine Ausnahmereinbarung getroffen wurde,

- der GKV-Spitzenverband, DVKA.

Kranken- und Unfallversicherungsschutz

Arbeitnehmer, die vorübergehend in Brasilien beschäftigt und weiterhin in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind, erhalten, wenn sie während der Beschäftigung erkranken, die im Kapitel „Leistungen der Krankenversicherung“ im Sozialgesetzbuch – Fünftes Buch (SGB V) vorgesehenen Leistungen von ihrem Arbeitgeber (vgl. § 17 SGB V). Dies gilt auch für die mitversicherten Familienangehörigen, die den Arbeitnehmer begleiten oder besuchen. Die Krankenkasse erstattet in diesen Fällen dem Arbeitgeber die ihm entstandenen Kosten (maximal in Höhe der für die Krankenkasse geltenden deutschen Vertragsätze).

Weitere Informationen - auch darüber, was bei einer Eintritt einer Arbeitsunfähigkeit in Brasilien zu beachten ist - erhalten Sie bei der zuständigen Krankenkasse.

Im Falle eines Arbeitsunfalls wenden Sie sich bitte an den zuständigen deutschen Unfallversicherungsträger (z. B. Berufsgenossenschaft). Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Glinkastraße 40
10117 Berlin

Ergänzende Informationen

Weitere Auskünfte zur Sozialversicherung in Brasilien erhalten Sie unter anderem beim:

- Bundesverwaltungsamt
Informationsstelle für Auswanderer und Auslandstätige
50728 Köln
- Agência da Previdência Social Atendimento Acordos Internacionais Florianópolis (APSAI)
Rua Felipe Schmidt, nº 331, 4º andar
Centro
88010-000 Florianópolis - SC
BRASILIEN.

Außerdem empfehlen wir Ihnen dringend, sich bei speziellen versicherungs- oder leistungsrechtlichen Fragen - wie z. B. der Anrechnung von Versicherungszeiten, der Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung oder der Inanspruchnahme von Leistungen - vom jeweils zuständigen Versicherungsträger in Deutschland bzw. in Brasilien individuell beraten zu lassen.

Impressum

GKV-Spitzenverband

Deutsche Verbindungsstelle
Krankenversicherung - Ausland (DVKA)
Pennefeldsweg 12 c
53177 Bonn
Tel: +49 228 9530-0
Fax: +49 228 9530-600
E-Mail: post@dvka.de
Internet: www.dvka.de

Stand: 12/2013

Die Informationen dieses Merkblattes wurden sorgfältig recherchiert. Ansprüche können hieraus jedoch nicht hergeleitet werden.

Bildnachweis Baustellenszene: www.fotolia.com/Surrender
Bildnachweis Christusstatue in Rio de Janeiro: www.fotolia.com/fotoverlag
Bildnachweis Vertragsbesprechung: www.goodshot.com