



Arbeiten in Chile

Information zur Sozialversicherung

Stand: 01.02.2011

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 Chile 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 Chile die deutschen oder chilenischen 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 chilenischen 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 sozialen Sicherheit geschützt ist und in welcher Höhe Beiträge zu entrichten sind. Bei einer grenzüberschreitenden Beschäftigung kann dies daher dazu führen, dass Sie in Chile und in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen.

Um dies zumindest in einigen Bereichen der sozialen Sicherheit zu vermeiden, gelten im Verhältnis zur Republik Chile spezielle Zuständigkeitsregeln. Das Sozialversicherungsabkommen gilt für alle Arbeitnehmer ungeachtet Ihrer Nationalität. Der sachliche Geltungsbereich des Abkommens erstreckt sich in Bezug auf Deutschland zunächst nur auf die

- gesetzliche Rentenversicherung,
- hüttenknappschaftliche Zusatzversicherung sowie
- die Alterssicherung der Landwirte.

Unterliegt ein in Chile beschäftigter Arbeitnehmer allerdings weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften, so finden auf ihn und seinen Arbeitgeber auch die deutschen Rechtsvorschriften über Arbeitslosenversicherung Anwendung.

Hinsichtlich der Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung existiert kein einheitliches Koordinierungsrecht. Insoweit ist unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Regelung (§ 4 Sozialgesetzbuch Viertes Buch - SGB IV) zu prüfen, ob eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt und - unabhängig von einer Versicherungspflicht in Chile - eine Versicherungspflicht in Deutschland besteht. Die folgenden Ausführungen beziehen sich allerdings ausschließlich auf die Regelungen des Abkommens und gelten daher nicht für die Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung.

Grundsätze

Entscheidend dafür, ob für einen Arbeitnehmer die chilenischen oder die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, ist der Ort, an dem er seine Arbeit tatsächlich ausübt. Dieser Grundsatz gilt unabhängig davon, in welchem Staat der Arbeitnehmer wohnt. Auch der Sitz des Arbeitgebers ist nicht relevant.

Beispiel 1

Martin Müller arbeitet als Angestellter in Concepción. Da Herr Müller seine Beschäftigung ausschließlich in Chile ausübt, gelten für ihn die chilenischen Rechtsvorschriften. Dies wäre auch dann der Fall, wenn Herr Müller (weiterhin) in Deutschland wohnen oder sich der Firmensitz seines Arbeitgebers in Deutschland befinden würde.

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber

Bitte wenden Sie sich an die Stelle, die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften auf eine in der Republik Chile beschäftigte Person“ (Vordruck RCH/D 101) zuständig ist (siehe [Abschnitt „Vordruck RCH/D 101“](#)). Sie entscheidet darüber, ob eine Entsendung vorliegt.

Die Anwendung der chilenischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tatsächlich bestehenden Versicherungsschutz in Chile. Ob und gegebenenfalls in welchen Bereichen der Arbeitnehmer dort versichert ist, richtet sich ausschließlich nach chilenischem Recht. Informationen darüber, welche Stellen neben den zuständigen Versicherungsträgern in Chile Auskünfte über das chilenische 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 Chile entsandt wird, um dort im Auftrag und für Rechnung seines Arbeitgebers eine Arbeit auszuführen. Für ihn gelten während der ersten 36 Kalendermonate der Entsendung nach Chile die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Beispiel 2

Nicole Schneider ist Architektin und arbeitet in Potsdam bei einem dort ansässigen Ingenieurbüro. Dieses Unternehmen setzt Frau Schneider zur Betreuung eines Projektes für voraussichtlich 24 Monate in Chile ein. Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider in Chile handelt es sich um eine Entsendung, die den Zeitraum von 36 Kalendermonaten nicht überschreitet. Daher gelten für sie für den gesamten Entsendezeitraum [weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften](#).

Für eine abschließende Beurteilung, ob eine Entsendung vorliegt, sind die tatsächlichen und rechtlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses während des Einsatzes in Chile maßgebend. Da das deutsch-chilenische Sozialversicherungsabkommen hierzu keine weiteren Erläuterungen enthält, ist unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Regelung (§ 4 Sozialgesetzbuch Viertes Buch - SGB IV) zu beurteilen, ob eine Entsendung

im Sinne der Ausstrahlung vorliegt und somit weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten.

Verlängerung der Entsendung für mehr als 36 Kalendermonate

Überschreitet die Dauer der Entsendung den Zeitraum von 36 Kalendermonaten, gelten für den Arbeitnehmer ab Beginn des 37. Kalendermonats der Entsendung grundsätzlich die chilenischen Rechtsvorschriften. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können jedoch auch für die weitere Dauer der Entsendung gemeinsam die Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit beantragen. Hierfür ist Voraussetzung, dass weiterhin die zuvor beschriebenen Kriterien einer Entsendung erfüllt sind. Das Antragsverfahren entspricht dem Antragsverfahren für Ausnahmevereinbarungen. Weitere Einzelheiten hierzu enthält der [Abschnitt „Ausnahmevereinbarungen“](#).

Beispiel 3

Das von Nicole Schneider betreute Bauprojekt (vgl. [Beispiel 2](#)) konnte aus unvorhersehbaren Gründen nicht wie geplant fertig gestellt werden. Ihr Einsatz in Chile wird daher über 24 Monate hinaus um weitere 48 Monate verlängert. Für Frau Schneider gelten bis zum Ablauf des 36. Kalendermonats der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften. Vom 37. Kalendermonat der Entsendung an gelten für sie grundsätzlich die chilenischen Rechtsvorschriften. Da die Kriterien einer Entsendung unverändert erfüllt sind, kann Frau Schneider gemeinsam mit ihrem Arbeitgeber eine Verlängerung der Entsendung und damit die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften beantragen.

Ob für die ersten 36 Kalendermonate der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, entscheidet die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften auf eine in der Republik Chile beschäftigte Person“ (Vordruck RCH/D 101) zuständige Stelle (siehe [Abschnitt „Vordruck RCH/D 101“](#)). Bei einem Entsendezeitraum von

mehr als 36 Kalendermonaten, wenden Sie sich bitte an den GKV-Spitzenverband, DVKA.

Ausnahmevereinbarungen

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die chilenischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall auf der Basis einer Ausnahmevereinbarung geregelt werden, dass für den Arbeitnehmer anstelle der chilenischen die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Wird eine solche Vereinbarung geschlossen, gilt sie stets einheitlich für alle Bereiche der sozialen Sicherheit, für die vom sachlichen Geltungsbereich der Abkommen erfassten Versicherungszweige (siehe Abschnitt „Allgemeines“).

Für den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist auf deutscher Seite der GKV-Spitzenverband, DVKA und auf chilenischer Seite die Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones zuständig. Es sind in jedem Einzelfall beide Stellen beteiligt. Soweit weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten sollen, ist der entsprechende gemeinsame Antrag von Arbeitnehmer und Arbeitgeber an den GKV-Spitzenverband, DVKA zu richten.

Grundvoraussetzung für den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist das individuell zu begründende Interesse des Arbeitnehmers daran, dass für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten sollen.

Beispiel 4

Für Frau Nicole Schneider (vgl. Beispiel 3) haben aufgrund ihres gemeinsam mit ihrem Arbeitgeber gestellten Antrages für die ersten 72 Kalendermonate der Entsendung nach Chile weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gegolten. Da die Entsendung um letztmalig weitere 6 Monate verlängert werden soll, ist Frau Schneider daran interessiert, dass für sie auch für die weitere Dauer der Entsendung nach Chile die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Sie begründet dies damit, dass sie bisher ausschließlich Renten- und Arbeitslo-

senversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt und insbesondere ihre ergänzende private Altersvorsorge an den zu erwartenden Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung orientiert hat. Ferner geht sie davon aus, dass sie nach Abschluss des Projekts nicht mehr in Chile arbeiten wird. Aus diesem Grund beantragt sie gemeinsam mit ihrem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber beim GKV-Spitzenverband, DVKA, dass für sie auf der Grundlage einer Ausnahmevereinbarung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Rentenversicherung sowie der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) gelten.

Treffen der GKV-Spitzenverband, DVKA und die Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones eine Ausnahmevereinbarung für Frau Schneider, gelten für sie für die Dauer ihres über sechsjährigen Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in Chile weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Rentenversicherung sowie der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung).

Bei einer Ausnahmevereinbarung handelt es sich um eine Ermessensentscheidung der für deren Abschluss zuständigen Stellen. Bei der Entscheidung wird 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 Chile ergänzt wird. Aber auch ein ruhendes Arbeitsverhältnis („Rumpfarbeitsverhältnis“) kann eine ausreichende arbeitsrechtliche Bindung darstellen, wenn beispielsweise weiterhin Berichtspflichten gegenüber dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber bestehen, die betriebliche Altersversorgung bei diesem Arbeitgeber während des Auslandseinsatzes fortgeführt wird und das bisherige Arbeitsverhältnis bei der Rückkehr des Arbeitnehmers nach Deutschland in vollem Umfang wieder auflebt.

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber

Eine Ausnahmevereinbarung sollte möglichst vier Monate vor Aufnahme der Beschäftigung in Chile bzw. vor Ablauf des 36. Kalendermonats einer Entsendung nach Chile beantragt werden, damit bereits zu Beginn des Antragszeitraums für alle Beteiligten Rechtssicherheit hinsichtlich der anzuwendenden Rechtsvorschriften besteht.

Ferner wird auch für eine Ausnahmevereinbarung stets eine konkrete zeitliche Befristung des Einsatzes in Chile gefordert. Ist ein Einsatz von mehr als fünf Jahren geplant, wird eine solche Vereinbarung erfahrungsgemäß nicht geschlossen. Wird ein zunächst für weniger als fünf Jahre geplanter Einsatz in Chile verlängert, ist eine Verlängerung der Ausnahmevereinbarung aus deutscher Sicht für maximal drei weitere Jahre denkbar, wenn besondere Umstände des Einzelfalls, die vom Antragsteller detailliert darzulegen sind, dies rechtfertigen.

Beispiel 5

Thomas Weihe ist bei einem Kreditinstitut in Frankfurt am Main beschäftigt. Er soll für die Dauer von drei Jahren bei deren rechtlich selbstständiger Tochtergesellschaft in Santiago de Chile eingesetzt werden. Für diese Zeit wird sein Arbeitsvertrag mit dem Kreditinstitut in Frankfurt auf der Basis eines so genannten Stammhausbindungsvertrages ruhend gestellt. Für die Dauer der Beschäftigung in Chile erhält er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesellschaft.

Für Herrn Weihe gelten während der dreijährigen Beschäftigung in Chile grundsätzlich die chilenischen Rechtsvorschriften, da er die Beschäftigung dort ausübt und eine Entsendung im Sinne des Sozialversicherungsabkommens nicht vorliegt (siehe Abschnitt „Entsendung“).

Herr Weihe ist daran interessiert, dass für ihn während seines Einsatzes in Chile weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, da er bisher ausschließlich Rentenversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt und insbesondere seine ergänzende private Altersvorsorge an den zu erwartenden Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung orientiert hat. Aus diesem Grund beantragt er gemeinsam mit seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber beim GKV-Spitzenverband, DVKA, dass für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten.

Treffen der GKV-Spitzenverband, DVKA und die Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones eine Ausnahmevereinbarung für Herrn Weihe, gelten für ihn für die Dauer seines dreijährigen Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in Chile weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Antragsverfahren

Sie können zur Beschleunigung des Verfahrens beitragen, indem Sie

- den vollständig ausgefüllten Antrag und
- die vollständig ausgefüllte Erklärung des Arbeitnehmers

an folgende Anschrift senden:

GKV-Spitzenverband
DVKA
Postfach 20 04 64
53134 Bonn.

Können Sie den Antrag ausnahmsweise erst nach Aufnahme der Beschäftigung oder Ablauf der ersten 48 Kalendermonate der Entsendung nach Chile stellen, geben Sie bitte den Grund für die Verspätung an. Ferner bitten wir Sie uns in diesem Fall auch mitzuteilen, ob weiterhin ausschließlich Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt wurden.

Sonderregelung für weitere Personenkreise

Das deutsch-chilenische Abkommen über Rentenversicherung enthält für folgende Personenkreise Sonderregelungen:

- Beschäftigte auf Seeschiffen
- Personen, die nicht Arbeitnehmer sind (z. B. Selbstständige)
- Beschäftigte von amtlichen Vertretungen

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

Vordruck RCH/D 101

Arbeitnehmer, die in der Republik Chile arbeiten und für die die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten auf Antrag eine „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften auf eine in der Republik Chile beschäftigte Person“ (Vordruck RCH/D 101).

Dieser Vordruck dient gegenüber den chilenischen und deutschen zuständigen Stellen als Nachweis darüber, dass für den Arbeitnehmer ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. Daher ist es sehr wichtig, dass der dort bescheinigte Sachverhalt den tatsächlichen Verhältnissen entspricht. Aus diesem Grund sollte die Stelle, die den Vordruck RCH/D 101 auszustellen hat, stets wahrheitsgemäß und umfassend über die tatsächlichen Verhältnisse und über Änderungen umgehend informiert werden.

Den Vordruck stellt in Deutschland aus:

- die gesetzliche Krankenkasse, an die die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung abgeführt werden oder
- der zuständige Rentenversicherungsträger, sofern keine Rentenversicherungsbeiträge zu zahlen sind.

Krankenversicherungsschutz

Arbeitnehmer, die vorübergehend in Chile beschäftigt sind und weiterhin in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind, erhalten, wenn sie während dieser Beschäftigung erkranken, unter anderem 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 entstandenen Kosten bis zu der Höhe, in der sie ihr in Deutschland entstanden wären.

Weitere Informationen – auch darüber, was bei einer Arbeitsunfähigkeit zu beachten ist – erhalten Sie bei der zuständigen Krankenkasse.

Ergänzende Informationen

Weitere Auskünfte erhalten Sie unter anderem bei den folgenden Stellen:

- Bundesverwaltungsamt
Informationsstelle für Auswanderer und Auslandstätige
50728 Köln
- Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones
Huerfanos 1273, piso 2°
RCH - SANTIAGO DE CHILE

Außerdem empfehlen wir Ihnen dringend, sich bei speziellen versicherungs- oder leistungsrechtlichen Fragen – wie z. B. der Anrechnung von Versicherungszeiten oder der Inanspruchnahme von Leistungen – vom jeweils zuständigen Versicherungsträger in Deutschland bzw. in Chile 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: 02/2011

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

Bildnachweis Baustellenszene: www.fotolia.com/Surrender
Bildnachweis Hafen Valparaiso: www.fotolia.com/skyf
Bildnachweis Vertragsbesprechung: www.goodshot.com