

Name	Bereich	Information	V.-Datum
GKV-Spitzenverband DVKA	Nichtamtlicher Teil	Verwaltungsvereinbarung zur Durchführung des Abkommens zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Föderativen Republik Brasilien über Soziale Sicherheit vom 3. Dezember 2009	26.03.2013

---

**GKV-Spitzenverband  
Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA)**

**Verwaltungsvereinbarung  
zur Durchführung des Abkommens zwischen  
der Bundesrepublik Deutschland  
und  
der Föderativen Republik Brasilien  
über Soziale Sicherheit vom 3. Dezember 2009**

Der Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV-Spitzenverband), Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) und das Instituto Nacional de Seguro Social (Nationales Institut für Sozialversicherung, INSS) sind

- auf der Grundlage von Artikel 19 Absätze 5 und 6 des Abkommens,
- unter Beteiligung der zuständigen Behörden, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales der Bundesrepublik Deutschland, sowie dem Ministerium für Soziale Sicherheit der Föderativen Republik Brasilien,
- zur Durchführung der Bestimmungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften des Abkommens (Artikel 6 bis 9 des Abkommens),

wie folgt übereingekommen:

**Artikel 1  
Begriffsbestimmungen**

- (1) In dieser Verwaltungsvereinbarung werden die im Abkommen enthaltenen Begriffe in der dort festgelegten Bedeutung verwendet.
- (2) Vereinbarungen nach Artikel 9 des Abkommens werden in dieser Verwaltungsvereinbarung als "Ausnahmevereinbarungen" bezeichnet.

**Artikel 2  
Entsendung**

- (1) Eine Entsendung gemäß Artikel 7 des Abkommens setzt unter anderem voraus, dass das entsendende Unternehmen im Entsendestaat gewöhnlich eine nennenswerte Geschäftstätigkeit ausübt. Wesentliche Kriterien hierfür sind der während eines hinreichend charakteristischen Zeitraums (in der Regel das letzte abgeschlossene Geschäftsjahr) vom entsendenden Unternehmen erzielte Umsatz oder die Zahl der im Entsendestaat eingesetzten Arbeitnehmer.
- (2) Als hinreichender Anhaltspunkt für eine nennenswerte Geschäftstätigkeit gilt ein Umsatz von mindestens 25 % oder die regelmäßige Beschäftigung von mindestens 25 % der Arbeitnehmer im Entsendestaat. Betragen beide Werte weniger als 25 %, ist eine Einzelfallprüfung erforderlich.
- (3) Einer Entsendung steht nicht entgegen, dass der betreffende Arbeitnehmer unmittelbar vor der Entsendung in den anderen Vertragsstaat von seinem Arbeitgeber in einen dritten Staat entsandt worden war.
- (4) Dauert eine Entsendung länger als 24 Monate, gelten ab Beginn des 25. Kalendermonats der Entsendung die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaates, es sei denn, es wurde eine Ausnahmevereinbarung nach Artikel 9 des Abkommens für den betreffenden Arbeitnehmer geschlossen.

**Artikel 3  
Ausnahmevereinbarung**

- (1) Eine Ausnahmevereinbarung gemäß Artikel 9 des Abkommens ist eine Ermessensentscheidung, bei der die Art und die Umstände der Beschäftigung zu berücksichtigen sind. Hierzu zählen auch besondere Kenntnisse und Fähigkeiten des Arbeitnehmers.
- (2) Eine Ausnahmevereinbarung soll unter anderem einem Arbeitnehmer,
  - a) dessen Entsendung länger als 24 Monate dauert,
  - b) der gewöhnlich in einem Vertragsstaat beschäftigt ist und von seinem dort ansässigen Arbeitgeber im Voraus zeitlich befristet im anderen Vertragsstaat für einen anderen Arbeitgeber eingesetzt wird,

die kontinuierliche Fortführung seiner Versicherung im ersten Vertragsstaat ermöglichen.

(3) Der Arbeitnehmer muss während seiner vorübergehenden Beschäftigung im anderen Vertragsstaat weiterhin ausschließlich an seinen bisherigen Arbeitgeber arbeitsvertraglich gebunden sein.

#### **Artikel 4 Zeitlicher Rahmen einer Ausnahmereinbarung**

(1) Eine Ausnahmereinbarung wird grundsätzlich nur für Beschäftigungszeiträume von bis zu fünf Jahren getroffen. Steht bereits zu Beginn des Einsatzes im anderen Vertragsstaat fest, dass die Beschäftigung länger als fünf Jahre dort ausgeübt werden soll, kommt eine Ausnahmereinbarung nicht in Betracht. Zeiten einer Entsendung gemäß Artikel 7 des Abkommens werden auf die fünf Jahre angerechnet.

(2) Verlängert sich ein zunächst für längstens fünf Jahre geplanter Einsatz im anderen Vertragsstaat, kann eine weitere Ausnahmereinbarung für längstens drei weitere Jahre getroffen werden, sofern die vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer darzulegenden besonderen Umstände des Einzelfalls eine solche Verlängerung rechtfertigen.

(3) Bei einem wiederholten Einsatz des Arbeitnehmers im anderen Vertragsstaat kommt eine erneute Ausnahmereinbarung nur in Betracht, wenn der Arbeitnehmer in der Zwischenzeit mindestens vierundzwanzig Monate im ersten Vertragsstaat gearbeitet hat. Beträgt der Unterbrechungszeitraum weniger als vierundzwanzig Monate, wird die Zeit, für die bereits gemäß Artikel 7 des Abkommens oder gemäß einer Ausnahmereinbarung die Rechtsvorschriften des ersten Vertragsstaats gegolten haben, auf die in diesem Artikel genannten maximalen Vereinbarungszeiträume angerechnet.

#### **Artikel 5 Sonderfälle**

(1) Zur Förderung von Kultur, Wissenschaft, Forschung und Lehre können für in diesen Bereichen Tätige Ausnahmereinbarungen auch abweichend von Artikel 3 bzw. 4 dieser Verwaltungsvereinbarung getroffen werden.

(2) Für Personen, die von Artikel 8 Absatz 2 des Abkommens erfasst werden und die vor Inkrafttreten des Abkommens eingestellt wurden und den Rechtsvorschriften des anderen Vertragsstaats unterstehen, können Ausnahmereinbarungen getroffen werden, um die dauerhafte Zugehörigkeit zu den Rechtsvorschriften des anderen Vertragsstaats zu gewährleisten.

#### **Artikel 6 Antragsverfahren**

(1) Der gemeinsame Antrag des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers auf Abschluss einer Ausnahmereinbarung ist gemäß Artikel 9 Absatz 2 des Abkommens an die bezeichnete Stelle des Vertragsstaats zu richten, dessen Rechtsvorschriften weiterhin gelten sollen. Über diesen Antrag entscheidet diese Stelle im Einvernehmen mit der hierfür zuständigen Stelle des anderen Vertragsstaats gemäß Artikel 9 Absatz 1 des Abkommens. Auf die dort vorgesehene Konsultation der zuständigen Stelle des anderen Vertragsstaats wird wechselseitig verzichtet, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- der Einsatz des Arbeitnehmers im anderen Vertragsstaat erfolgt bei einer dort ansässigen Beteiligungsgesellschaft (z. B. Tochtergesellschaft) des im ersten Vertragsstaat ansässigen Arbeitgebers,
- für den Arbeitnehmer haben unmittelbar vor dem Einsatz im anderen Vertragsstaat seit mindestens drei Monaten die Rechtsvorschriften des ersten Vertragsstaats gegolten,
- der Einsatz des Arbeitnehmers im anderen Vertragsstaat ist im Voraus auf längstens fünf Jahre begrenzt und
- die Ausnahmereinbarung ist vor Beginn des beantragten Vereinbarungszeitraums bei der zuständigen Stelle des ersten Vertragsstaats beantragt worden.

(2) Sind alle in Absatz 1 genannten Voraussetzungen erfüllt, ist die bezeichnete Stelle des Vertragsstaats, in dem der Antrag gestellt wird, berechtigt, allein über den Antrag zu entscheiden. Genehmigt sie den Antrag, informiert sie die bezeichnete Stelle des anderen Vertragsstaats über ihre Entscheidung, indem sie eine Kopie der Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften übersendet.

(3) Unterbreitet die bezeichnete Stelle eines Vertragsstaats der bezeichneten Stelle des anderen Vertragsstaats einen Vorschlag für eine Ausnahmereinbarung und erhält sie trotz wiederholter Erinnerung keine Antwort, kann sie abschließend allein über den Antrag entscheiden. Voraussetzung hierfür ist, dass die letzte Erinnerung mit eingeschriebenem Brief mit Rückschein erfolgt ist und seit dem Eingang der letzten Erinnerung bei der bezeichneten Stelle des anderen Vertragsstaats mindestens vier Monate vergangen sind. Diese Entscheidung ist dem anderen Vertragsstaat gemäß Artikel 6 Absatz 2 mitzuteilen.

(4) Während der ersten 24 Monate nach Inkrafttreten des Abkommens ist das Verfahren nach Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 anwendbar, wenn der Antrag erst nach Beginn des Einsatzes des Arbeitnehmers im anderen Vertragsstaat gestellt wurde.

#### **Artikel 7 Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften**

(1) Bei den in Artikel 4 der Durchführungsvereinbarung zum Abkommen genannten Sachverhalten ist von den dort genannten Stellen eine Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften auszustellen. Soweit die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden sind, ist eine Kopie der Bescheinigung an das INSS zu senden. Die vereinbarten Vordrucke sind Bestandteil dieser Vereinbarung.

(2) Inhaltliche Änderungen der vereinbarten Vordrucke können nur einvernehmlich vorgenommen werden.

(3) Eine Änderung der Vordrucke hat keinen Einfluss auf die Gültigkeit dieser Vereinbarung.

## **Artikel 8 Inkrafttreten und Vereinbarungsdauer**

Diese Vereinbarung tritt an dem Tag des Inkrafttretens des Abkommens in Kraft und gilt für die Dauer des Abkommens.

Geschehen zu Brasília am 15. Dezember 2010 in zwei Urschriften, jede in deutscher und portugiesischer Sprache, wobei jeder Wortlaut gleichermaßen verbindlich ist.

Für die deutsche Seite  
GKV-Spitzenverband, DVKA  
Hans-Holger Bauer

Für die brasilianische Seite  
INSS  
Eduardo Gabas

### **Ajuste Administrativo para execução do Acordo de Previdência Social entre a República Federal da Alemanha e a República Federativa do Brasil de 3 de Dezembro 2009**

A Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV-Spitzenverband) (Confederação das Caixas de Seguro-Saúde Obrigatório (GKV-Confederação), Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) (Organismo de Ligação do Seguro-Saúde com o Exterior (DVKA) e o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS)

- com base no Artigo 19, parágrafos 5º e 6º do Acordo,
- com a participação das autoridades competentes, do Ministério Federal de Trabalho e Assuntos Sociais da República Federal da Alemanha e do Ministério da Previdência Social da República Federativa do Brasil,
- para execução das disposições sobre a legislação aplicável do Acordo (Artigos 6 a 9 do mesmo)

acordam o seguinte:

#### **Artigo 1 Definições**

- (1) Os termos contidos neste Ajuste Administrativo serão utilizados com o mesmo significado definidos no Acordo.
- (2) As exceções de que tratam o Artigo 9º do Acordo serão referidas neste Ajuste Administrativo como "convenções excepcionais".

#### **Artigo 2 Deslocamento**

- (1) Um deslocamento nos termos do Artigo 7 do Acordo pressupõe entre outras coisas, que a empresa que desloca exerça habitualmente uma atividade econômica significativa no país de origem do deslocamento. Critérios relevantes para isso são o faturamento ou o número de empregados da empresa no país de origem, durante um período suficientemente representativo (em geral o último ano fiscal).
- (2) Como indício suficiente para uma atividade econômica significativa considerase o mínimo de 25 % do faturamento total da empresa ou emprego permanente de no mínimo de 25 % dos empregados, no país de origem do deslocamento. Caso os percentuais sejam inferiores a 25 % será necessária uma avaliação individual.
- (3) O deslocamento não será afetado pelo fato que o respectivo empregado tenha sido deslocado pelo empregador para um terceiro país e imediatamente para novo deslocamento entre as Partes.
- (4) Se a duração do deslocamento for superior a 24 meses, a legislação do país de destino do deslocamento passará a vigorar a partir do 25º mês, exceto se tiver sido estabelecida, para o respectivo empregado, uma convenção excepcional mencionada no Artigo 9 do Acordo.

#### **Artigo 3 Convenção excepcional**

- (1) Um convenção excepcional conforme Artigo 9 do Acordo é uma decisão discricionária que deverá levar em consideração a natureza e as circunstâncias da atividade. Isso inclui igualmente conhecimentos e habilidades específicas do empregado.
- (2) O objetivo da convenção excepcional é possibilitar, entre outras coisas, que o empregado possa continuar segurado na Parte de origem, quando:
  - a) o deslocamento exceder 24 meses;
  - b) habitualmente desempenhar uma atividade em uma das Partes e realiza um trabalho na outra Parte, por um período previamente determinado, a pedido do empregador da Parte de origem para outro empregador.
- (3) O empregado deverá manter, durante o desempenho temporário de sua atividade na outra Parte, o vínculo empregatício exclusivamente com o seu empregador de origem.

#### **Artigo 4**

### **Prazo das convenções excepcionais**

(1) Uma convenção excepcional a princípio é celebrada apenas por períodos de trabalho até cinco anos. Se no início da atividade na outra Parte estiver definido que a atividade será exercida nessa Parte por mais de 5 anos, não poderá ser aplicada a convenção excepcional. Os períodos de deslocamento conforme disposto no Artigo 7 do Acordo serão computados como parte dos cinco anos.

(2) Se um trabalho, inicialmente planejado por um período máximo de cinco anos na outra Parte, for prorrogado, uma convenção excepcional adicional pode ser celebrada por um período máximo de três anos, desde que as circunstâncias especiais, desse caso individual, apresentadas pelo empregador e empregado, justifiquem essa prorrogação.

(3) Em caso de envios sucessivos do empregado para a outra Parte só será considerada uma convenção excepcional se no intervalo o empregado tiver trabalhado no mínimo vinte e quatro meses na Parte de origem. Se esse período de intervalo for inferior a vinte e quatro meses o tempo durante o qual esteve amparado pela legislação da Parte de origem conforme Artigo 7 do Acordo ou conforme uma convenção excepcional serão computados para efeito dos prazos máximos previstos neste artigo.

### **Artigo 5 Casos especiais**

(1) A fim de promover cultura, ciência, pesquisa e ensino poderão ser celebradas convenções excepcionais para empregados que trabalhem nestas áreas ainda que não enquadradas nos Artigos 3 ou 4 do presente Ajuste Administrativo.

(2) Para as pessoas abrangidas pelo Artigo 8 parágrafo 2 do Acordo, contratadas até a data de sua entrada em vigor e que estejam amparadas pela legislação da outra Parte, poderão ser celebradas convenções excepcionais. Para garantir a permanência de vinculação à legislação da outra Parte.

### **Artigo 6 Processo de requerimento**

(1) O requerimento conjunto do empregado e do empregador, para celebrar uma convenção excepcional, deverá ser encaminhado conforme Artigo 9, parágrafo 2 do Acordo à instância designada da Parte, cuja legislação deverá prevalecer. Esta instância decidirá sobre a solicitação de comum acordo com a instância competente da outra Parte conforme Artigo 9, parágrafo 1 do Acordo. As duas Partes de comum acordo poderão prescindir das consultas previstas nesse artigo junto as instâncias competentes da outra Parte, se os seguintes requisitos tiverem sido cumpridos cumulativamente:

- a atividade do empregado será desempenhada na outra Parte em uma empresa de participação (por exemplo, subsidiária) do empregador da Parte de origem, sediada na outra Parte e
- o empregado deverá estar amparado pela legislação da Parte de origem por pelo menos três meses imediatamente antes do envio à outra Parte e
- a atividade do empregado na outra Parte é limitada antecipadamente a um período máximo de cinco anos e
- a convenção excepcional tiver sido requerida antes do início do período de envio junto à instância competente da Parte de origem.

(2) Se todas as condições mencionadas no parágrafo 1 estiverem cumpridas, a instância designada da Parte, na qual o requerimento é apresentado, poderá decidir unilateralmente sobre o pedido. Em caso de aprovação, informará a instância da outra Parte sua decisão, encaminhando cópia do certificado emitido relativo a legislação a ser aplicada.

(3) Se a instância designada de uma Parte submeter à instância designada da outra Parte uma proposta de uma convenção excepcional e se apesar de repetidos avisos, não obtiver resposta, essa instância poderá decidir unilateralmente sobre a solicitação, sob condição de que a reiteração (última) tenha sido enviada por carta registrada com aviso de recebimento (AR) e desde que tenham se passado pelo menos quatro meses do recebimento da reiteração (última) pela instância designada da outra Parte. Tal decisão deve ser informada à outra Parte conforme o Artigo 6 parágrafo 2.

(4) Durante os primeiros 24 meses depois da entrada em vigor do Acordo será aplicado o procedimento previsto na terceira frase do parágrafo 1 e no parágrafo 2 nos casos em que o requerimento for apresentado depois do início do desempenho das atividades do empregado na outra Parte.

### **Artigo 7 Certificado sobre a legislação aplicável**

(1) Nas condições mencionadas no Artigo 4 do Convênio de Execução do Acordo, as instâncias nele definidas deverão emitir certificado sobre a legislação aplicável. Nos casos de aplicação da legislação alemã deverá ser enviada uma cópia do certificado para o INSS. Os formulários acertados fazem parte integrante deste Ajuste.

(2) Alterações no conteúdo dos formulários acertados só poderão ser efetuadas de comum acordo.

(3) Modificações nos formulários não afetarão a validade deste Ajuste.

### **Artigo 8 Entrada em vigor e duração do Ajuste**

Este Ajuste entrará em vigor na data de entrada em vigor do Acordo e terá a mesma duração do Acordo.

Feito em Brasília, aos 15. dias do mês de Dezembro de 2010, em dois originais, nos idiomas português e alemão, sendo ambos os textos igualmente autênticos.

Pelo lado brasileiro  
INSS  
Eduardo Gabas

Pelo lado alemão  
GKV-Spitzenverband, DVKA  
Hans-Holger Bauer