

**Verwaltungsvereinbarung**  
**zur**  
**Durchführung der Artikel 6 bis 9 des Abkommens**  
**zwischen**  
**der Bundesrepublik Deutschland**  
**und**  
**der Republik der Philippinen**  
**über Soziale Sicherheit**  
**vom 19.09.2014**

Der Spitzenverband Bund der Krankenkassen, Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (GKV-SV, DVKA) und das Social Security System (SSS) sind

- auf der Grundlage von Artikel 19 Absätze 4 und 5 des Abkommens,
- unter Beteiligung der zuständigen Behörden,
- zur Durchführung der Bestimmungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften 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**

### **Anzuwendende Rechtsvorschriften für Seeleute**

- (1) Artikel 6 Absatz 3 des Abkommens gilt nicht für Personen, die lediglich vorübergehend an Bord eines Seeschiffs, das die Flagge eines Vertragsstaats führt, beschäftigt sind. Die Ausnahme gilt insbesondere für Lotsen und Hafentarbeiter sowie Personen, die Wartungs- oder Reparaturarbeiten auf einem Seeschiff ausüben.
- (2) Besteht gemäß Artikel 6 Absatz 3 des Abkommens Versicherungspflicht in beiden Vertragsstaaten, ist dies im gegenseitigen Einvernehmen durch eine Ausnahmevereinbarung zu vermeiden.

## **Artikel 3**

### **Entsendungen**

- (1) Eine Entsendung nach Artikel 7 des Abkommens liegt nicht vor, wenn der Arbeitnehmer eine weitere Beschäftigung bei einem Unternehmen ausübt, das in dem Vertragsstaat ansässig ist, in den er entsandt wurde.
- (2) Artikel 7 des Abkommens ist auch anwendbar, wenn der entsandte Arbeitnehmer unmittelbar vor der Entsendung in den anderen Vertragsstaat vom entsendenden Unternehmen in einen dritten Staat entsandt worden war.
- (3) Einer Entsendung nach Artikel 7 des Abkommens steht nicht entgegen, dass der entsandte Arbeitnehmer zum Zwecke der Entsendung eingestellt wurde, sofern für ihn unmittelbar vor der Entsendung die Rechtsvorschriften des Entsendestaats gegolten haben und eine Perspektive für eine anschließende Beschäftigung beim entsendenden Unternehmen im Entsendestaat besteht.
- (4) Die Beschäftigung entspricht dem „Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers im Entsendestaat“ (Ziffer 6 des Schlussprotokolls zum Abkommen), wenn der entsandte Arbeitnehmer seine Beschäftigung nach der Entsendung in gleicher Weise beim entsendenden Unternehmen im Entsendestaat fortsetzen kann.

- (5) Wesentliche Kriterien für das „Ausüben einer gewöhnlichen nennenswerten Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers im Entsendestaat“ (Artikel 7 Absatz 1 des Abkommens) sind der während eines hinreichend charakteristischen Zeitraums vom entsendenden Unternehmen im Entsendestaat erzielte Umsatz sowie der Anteil der dort von ihm regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer. Ein Umsatz in Höhe von 25% des Gesamtumsatzes und/oder eine Beschäftigung von 25% der Arbeitnehmer im Entsendestaat gilt als hinreichender Anhaltspunkt für eine nennenswerte Geschäftstätigkeit.
- (6) Eine Entsendung „im Rahmen des gewöhnlich im Entsendestaats bestehenden Beschäftigungsverhältnisses“ (Artikel 7 Absatz 1 des Abkommens) setzt insbesondere voraus, dass der Arbeitnehmer weiterhin in das entsendende Unternehmen eingegliedert ist, dieses Unternehmen das Arbeitsentgelt zahlt und – soweit der Einsatz die Dauer von zwei Monaten überschreitet – das entsendende Unternehmen das Arbeitsentgelt wirtschaftlich trägt.
- (7) Wird der Arbeitnehmer vom selben Arbeitgeber erneut in den anderen Vertragsstaat entsandt, findet Artikel 7 Absatz 2 des Abkommens keine Anwendung, wenn die Gesamtdauer der Entsendungen unter Berücksichtigung der erneuten Entsendung insgesamt 48 Monate nicht überschreitet.

#### **Artikel 4 Ausnahmevereinbarungen**

- (1) Ausnahmevereinbarungen nach Artikel 9 des Abkommens sollen in erster Linie Arbeitnehmern, die gewöhnlich in einem Vertragsstaat bei einem dort ansässigen Unternehmen beschäftigt sind und im Voraus befristet in dem anderen Vertragsstaat eingesetzt werden, ermöglichen, den Rechtsvorschriften des ersten Vertragsstaats unterstellt zu bleiben. Bei selbstständig erwerbstätigen Personen kommt eine Ausnahmevereinbarung in Betracht, wenn sie im Herkunftsstaat die Infrastruktur aufrecht erhalten, die sie zur Fortsetzung ihrer selbstständigen Tätigkeit dort nach dem im Voraus zeitlich befristeten Einsatz im anderen Vertragsstaat benötigen.
- (2) Eine Ausnahmevereinbarung ist eine Ermessensentscheidung, die gemeinsam vom GKV-SV, DVKA und dem SSS in ihrer Funktion als von den zuständigen Behörden bezeichneten Trägern im Einzelfall getroffen wird. Bei dieser Entscheidung sind die Art und die Umstände der Beschäftigung zu berücksichtigen. Hierzu zählen neben der Dauer der Beschäftigung die

Funktion und das Aufgabengebiet der Person, für die eine Ausnahmereinbarung getroffen werden soll, sowie deren besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten.

- (3) Grundsätzlich wird eine Ausnahmereinbarung für einen Arbeitnehmer nur getroffen, wenn er weiterhin arbeitsvertraglich an seinen im Herkunftsstaat ansässigen Arbeitgeber gebunden ist. Ein ruhender Arbeitsvertrag mit der Zusage, das Beschäftigungsverhältnis nach Beendigung des Einsatzes im Herkunftsstaat wieder in vollem Umfang aufleben zu lassen, stellt eine ausreichende arbeitsrechtliche Bindung für den Abschluss einer Ausnahmereinbarung dar.
- (4) Einer Ausnahmereinbarung steht nicht entgegen, dass das Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer während seines zeitlich befristeten Einsatzes bei einer im anderen Vertragsstaat ansässigen Beteiligungsgesellschaft seines Arbeitgebers erhält, von der Beteiligungsgesellschaft wirtschaftlich getragen wird; gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer einen zusätzlichen Arbeitsvertrag mit dieser Beteiligungsgesellschaft geschlossen hat.
- (5) Eine Ausnahmereinbarung kann abweichend von Artikel 4 Absatz 1 im Einzelfall auch getroffen werden, wenn für eine Person unmittelbar vor dem vorübergehenden Einsatz im anderen Vertragsstaat nicht die Rechtsvorschriften des ersten Vertragsstaats gegolten haben. Dies kommt insbesondere in Betracht, wenn für die Person bisher zu keinem Zeitpunkt die Rechtsvorschriften des anderen Vertragsstaats, aber zu einem früheren Zeitraum bereits den Rechtsvorschriften des ersten Vertragsstaats gegolten haben.

## **Artikel 5**

### **Zeitlicher Rahmen von Ausnahmereinbarungen**

- (1) Eine Ausnahmereinbarung wird grundsätzlich nur getroffen, wenn die Erwerbstätigkeit in dem anderen Vertragsstaat voraussichtlich fünf Jahre nicht übersteigt, dabei werden Zeiten nach Artikel 7 des Abkommens angerechnet.
- (2) Verlängert sich ein zunächst für längstens fünf Jahre geplanter Einsatz im anderen Vertragsstaat, kann eine Verlängerung der Ausnahmereinbarung grundsätzlich bis maximal insgesamt acht Jahre in Betracht kommen. Voraussetzung hierfür ist, dass die im Antragsverfahren darzulegenden

besonderen Umstände des Einzelfalls (z. B. Projektverzögerungen oder Probleme bei der Nachfolgeregelung) eine solche Verlängerung rechtfertigen.

- (3) Wird ein Arbeitnehmer, für den zu bereits einem früheren Zeitpunkt eine Ausnahmereinbarung getroffen wurde, erneut im anderen Vertragsstaat eingesetzt, kommt eine neue Ausnahmereinbarung nur in Betracht, wenn er in der Zwischenzeit mindestens 12 Monate nicht in diesem Vertragsstaat gearbeitet hat. Ansonsten wird die Zeit, für die bereits gemäß Artikel 7 oder Artikel 9 des Abkommens die Rechtsvorschriften des ersten Vertragsstaats gegolten haben, auf die in Artikel 5 Absatz 1 und 2 genannten Vereinbarungszeiträume angerechnet.
- (4) Für Personen, die am Tag des Inkrafttretens des Abkommens bereits vorübergehend im anderen Vertragsstaat eingesetzt sind, ohne dass eine Entsendung nach Artikel 7 des Abkommens vorliegt, beginnt der Zeitraum, für den eine Ausnahmereinbarung in Betracht kommt, mit diesem Tag.

## **Artikel 6 Sonderfälle**

- (1) Zur Förderung der kulturellen, humanitären und wissenschaftlichen Zusammenarbeit der Vertragsstaaten können für in diesen Bereichen eingesetzte Personen Ausnahmereinbarungen auch abweichend von Artikel 3 und Artikel 4 dieser Vereinbarung getroffen werden. Im Konsultationsverfahren zwischen dem GKV-SV, DVKA und dem SSS sind die Besonderheiten des Einsatzes darzulegen.
- (2) Führt die Anwendung von Artikel 6 Absatz 3 des Abkommens zur Versicherungspflicht in beiden Vertragsstaaten, wird dies auf gemeinsamen Antrag des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers durch eine Ausnahmereinbarung wie folgt verhindert:
  - Ein philippinischer Staatsangehöriger, der gewöhnlich an Bord eines unter deutscher Flagge fahrenden Seeschiffs beschäftigt ist, wird ausschließlich den in Artikel 2 Absatz 1 Nummer 2 des Abkommens genannten Rechtsvorschriften der Philippinen unterstellt, sofern er keinen gewöhnlichen Aufenthalt in der Europäischen Union, dem Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz hat. Der Antrag ist beim SSS zu stellen und der Arbeitgeber muss sich verpflichten, die Melde- und Beitragspflichten nach dem Recht der Republik der Philippinen zu erfüllen.

- Ein philippinischer Staatsangehöriger, der gewöhnlich an Bord eines unter deutscher Flagge fahrenden Seeschiffs beschäftigt ist, wird ausschließlich den in Artikel 2 Absatz 1 Nummer 1 des Abkommens genannten Rechtsvorschriften Deutschlands unterstellt, sofern er einen gewöhnlichen Aufenthalt in der Europäischen Union, dem Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz hat. Der Antrag ist beim GKV-SV, DVKA zu stellen und der Arbeitgeber muss sich verpflichten, die Melde- und Beitragspflichten nach dem Recht der Bundesrepublik Deutschland zu erfüllen.

## **Artikel 7 Antragsverfahren**

- (1) Der Antrag auf Abschluss einer Ausnahmereinbarung ist vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam bzw. vom Selbstständigen an den GKV-SV, DVKA zu richten, sofern die deutschen Rechtsvorschriften gelten sollen. Wird die Anwendung der philippinischen Rechtsvorschriften beantragt, so ist der Antrag bei dem SSS zu stellen. Über den Antrag entscheidet der Träger, bei dem der Antrag gestellt wurde, im Einvernehmen mit dem bezeichneten Träger des anderen Vertragsstaats gemäß Artikel 9 des Abkommens. Kann Einvernehmen nicht erzielt werden, gelten die nach Artikel 6 bis 8 des Abkommens geltenden Rechtsvorschriften.
- (2) Eine vorherige Konsultation des bezeichneten Trägers des anderen Vertragsstaats ist nicht erforderlich, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:
  - a. der Einsatz des Arbeitnehmers im anderen Vertragsstaat erfolgt bei einer dort ansässigen Beteiligungsgesellschaft (z. B. Tochtergesellschaft) seines im ersten Vertragsstaat ansässigen Arbeitgebers;
  - b. für den Arbeitnehmer haben in den letzten zwei Monaten vor dem Einsatz im anderen Vertragsstaat die Rechtsvorschriften des ersten Vertragsstaats gegolten;
  - c. der Arbeitnehmer ist weiterhin zumindest durch einen ruhenden Arbeitsvertrag mit seinem im ersten Vertragsstaat ansässigen Arbeitgeber verbunden;

- d. der Einsatz im anderen Vertragsstaat ist vertraglich oder aufgrund der Eigenart der auszuführenden Arbeiten im Voraus auf längstens fünf Jahre begrenzt;
- e. die Ausnahmereinbarung ist spätestens innerhalb von sechs Monaten nach Beginn des beantragten Vereinbarungszeitraums bei dem bezeichneten Träger des ersten Vertragsstaats beantragt worden;
- f. der im ersten Vertragsstaat ansässige Arbeitgeber hat sich verpflichtet, bei Zustandekommen der Ausnahmereinbarung die Melde- und Beitragspflichten zur Sozialversicherung in diesem Staat zu erfüllen.

(3) Sind alle in Artikel 7 Absatz 2 genannten Voraussetzungen erfüllt, kann der bezeichnete Träger des Vertragsstaats, in dem der Antrag gestellt wurde, den Antrag unmittelbar genehmigen. In diesem Fall informiert er den bezeichneten Träger des anderen Vertragsstaats. Aus dieser Information müssen:

- a. Name, Vorname und Geburtsdatum des Arbeitnehmers,
- b. Name und Anschrift des im ersten Vertragsstaats ansässigen Arbeitgebers,
- c. Name und Anschrift der Einsatzstelle im anderen Vertragsstaat sowie
- d. der Zeitraum, für den weiterhin die Rechtsvorschriften des ersten Vertragsstaats anzuwenden sind,

ersichtlich sein. Der Austausch dieser Informationen erfolgt zum Ende eines jeden Quartals in Listenform.

(4) Unterbreitet der bezeichnete Träger eines Vertragsstaats dem bezeichneten Träger des anderen Vertragsstaats einen Vorschlag für eine Ausnahmereinbarung und erhält er trotz wiederholter Erinnerung auf keines seiner Schreiben eine Antwort von dem bezeichneten Träger des anderen Vertragsstaats, kann er abschließend allein über den Antrag entscheiden, wenn alle folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- a. an den Vereinbarungsvorschlag wurde dreimal im Abstand von mindestens 3 Monaten erinnert;

- b. die dritte Erinnerung erfolgte mit eingeschriebenem Brief mit Rückschein und
- c. seit dem Versand der letzten Erinnerung an den bezeichneten Träger des anderen Vertragsstaats sind mindestens vier Monate vergangen.

Die Entscheidung ist dem bezeichneten Träger des anderen Vertragsstaats unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

## **Artikel 8**

### **Aufhebung einer Ausnahmereinbarung**

- (1) Wurde eine Ausnahmereinbarung getroffen, so kann sie auf gemeinsamen Antrag des Arbeitgebers und der betreffenden Person bzw. auf Antrag der selbstständig erwerbstätigen Person vom GKV-SV, DVKA und dem SSS einvernehmlich aufgehoben werden. Dies ist grundsätzlich nur mit Wirkung für die Zukunft möglich.
- (2) Der Antrag auf Aufhebung einer Ausnahmereinbarung ist an den Träger zu richten, bei dem die Ausnahmereinbarung beantragt worden war. Wurde die Ausnahmereinbarung gemäß Artikel 6 Absatz 2 dieser Verwaltungsvereinbarung ohne Konsultation des bezeichneten Trägers des anderen Vertragsstaats getroffen, kann sie mit Wirkung für die Zukunft auch ohne vorherige Konsultation des bezeichneten Trägers des anderen Vertragsstaats aufgehoben werden. Die Entscheidung ist dem bezeichneten Träger des anderen Vertragsstaats unverzüglich schriftlich mitzuteilen.
- (3) Soll eine Ausnahmereinbarung für einen zurückliegenden Zeitraum aufgehoben werden, ist stets die vorherige Konsultation des bezeichneten Trägers des anderen Vertragsstaats erforderlich.

## **Artikel 9**

### **Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften**

- (1) Bei den in Artikel 4 der Durchführungsvereinbarung zum Abkommen genannten Sachverhalten ist von den dort genannten Trägern eine Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften auszustellen. Die



hierfür vereinbarten Vordrucke – jeweils in deutscher und englischer Sprache  
– sind Bestandteil dieser Verwaltungsvereinbarung.

(2) Inhaltliche Änderungen der Vordrucke können nur einvernehmlich  
vorgenommen werden. Eine Änderung der Vordrucke hat keinen Einfluss auf  
die Gültigkeit dieser Verwaltungsvereinbarung.

### **Artikel 10 Inkrafttreten und Vereinbarungsdauer**

Diese Verwaltungsvereinbarung ist vom Tag des Inkrafttretens des Abkommens  
an anzuwenden und gilt für dieselbe Dauer.

Geschehen zu München am 11. Juni 2015 in zwei Urschriften, jede in deutscher und  
englischer Sprache, wobei jeder Wortlaut gleichermaßen verbindlich ist.

Für den Spitzenverband Bund der  
Krankenkassen, Deutsche Verbin-  
dungsstelle Krankenversicherung  
Ausland

Für das Social Security System

.....  
Hans-Holger BAUER

.....  
Judy Frances A. SEE