



Spitzenverband

DVKA

Deutsche
Verbindungsstelle
Krankenversicherung –
Ausland



Arbeiten in Uruguay

Information zur Sozialversicherung

Stand: 01.02.2015

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 Uruguay 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 Uruguay die deutschen oder uruguayischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anzuwenden sind. Soweit die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften von einem Antrag des Arbeitnehmers und/oder des Arbeitgebers abhängig ist, erläutern wir das Antragsverfahren. Daneben werden Stellen genannt, die Fragen zur praktischen Anwendung der deutschen bzw. der uruguayischen 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 beispielsweise 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 Uruguay und in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen.

Um dies zu vermeiden, enthält das am 01.02.2015 in Kraft getretene Abkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und Uruguay über Soziale Sicherheit vom 08.04.2013 spezielle einheitliche Zuständigkeitsregeln. Das Abkommen gilt für alle Arbeitnehmer, die sich im Hoheitsgebiet

Deutschlands oder Uruguays gewöhnlich aufhalten oder dort gewöhnlich beschäftigt sind, ungeachtet ihrer Nationalität. Sein sachlicher Geltungsbereich erstreckt sich in Bezug auf Deutschland auf die gesetzliche Rentenversicherung. Gelten für einen vorübergehend in Uruguay beschäftigten Arbeitnehmer weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über die gesetzliche Rentenversicherung, so sind auch weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften zur Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung sowie zur Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) anwendbar.

Grundsätze

Entscheidend dafür, ob für einen Arbeitnehmer die uruguayischen oder die deutschen Rechtsvorschriften gelten, ist der Ort, an dem die Arbeit tatsächlich ausgeübt wird. Dieser Grundsatz gilt unabhängig davon, in welchem Staat der Arbeitnehmer wohnt. Auch der Firmensitz des Arbeitgebers ist nicht von Bedeutung.

Beispiel 1

Martin Müller arbeitet als Angestellter in Montevideo. Da Herr Müller seine Beschäftigung ausschließlich in Uruguay ausübt, gelten für ihn die uruguayischen Rechtsvorschriften. Dies wäre auch dann der Fall, wenn Herr Müller einen Wohnsitz in Deutschland hätte oder sich der Firmensitz seines Arbeitgebers in Deutschland befinden würde.

Die Anwendung der uruguayischen Rechtsvorschriften ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tatsächlich bestehenden Versicherungsschutz in Uruguay. Ob und gegebenenfalls in welchen Bereichen der Arbeitnehmer dort versichert ist, richtet sich ausschließlich nach uruguayischem Recht.

Informationen darüber, welche Stellen neben den zuständigen Versicherungsträgern in Uruguay Auskünfte über das uruguayische Sozialrecht geben können, haben wir im Abschnitt „Ergänzende Informationen“ für Sie zusammengestellt.

Hinweis für Entsendungen, die vor Inkrafttreten des Abkommens begonnen haben: Entsendezeiträume vor dem 01.02.2015 sind nach dem Protokoll zum Abkommen bei der Ermittlung des Zeitraums von 24 Monaten nicht zu berücksichtigen!

Entsendung

Eine besondere Regelung gilt für einen Arbeitnehmer, der im Rahmen seines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses vorübergehend nach Uruguay 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 Uruguay die deutschen Rechtsvorschriften.

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 20 Monate in Uruguay ein.

Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider in Uruguay handelt es sich um eine Entsendung, die den Zeitraum von 24 Monaten nicht überschreitet. Daher gelten für sie für den gesamten Entsendezeitraum weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften.

Für eine abschließende Beurteilung, ob eine Entsendung im Sinne des Abkommens vorliegt, sind die tatsächlichen und rechtlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses während des Einsatzes in Uruguay maßgebend.

Eine Entsendung nach Uruguay liegt u. a. nur dann vor, wenn

- die entsandte Person gewöhnlich in dem Staat beschäftigt ist, aus dem sie entsandt wird
- die entsandte Person im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses mit ihrem deutschen Arbeitgeber entsandt wird. So muss die Tätigkeit des entsandten Arbeitnehmers dem Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers in Deutschland entsprechen und das entsendende Unternehmen muss - soweit der Einsatz die Dauer von zwei Monaten überschreitet - das Arbeitsentgelt wirtschaftlich tragen.

- der Arbeitgeber des entsandten Arbeitnehmers in Deutschland eine nennenswerte Geschäftstätigkeit ausübt.
- der zum Zweck der Entsendung eingestellte Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat.

Verlängerung der Entsendung

Dauert die Entsendung über 24 Monate hinaus an, gelten für den Arbeitnehmer vom Beginn des 25. Monats an grundsätzlich die uruguayischen Rechtsvorschriften.

Beispiel 3

Das von Nicole Schneider betreute Bauprojekt (vgl. Beispiel 2) konnte aus unvorhersehbaren Gründen nicht wie geplant fertig gestellt werden. Ihr Einsatz in Uruguay wird daher über 20 Monate hinaus um weitere 24 Monate verlängert. Für Frau Schneider gelten bis zum Ablauf des 24. Monats der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften. Vom 25. Monat der Entsendung an gelten für sie grundsätzlich die uruguayischen Rechtsvorschriften.

Ob bei einer Verlängerung der Entsendung innerhalb eines Entsendezeitraums von 24 Monaten weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, entscheidet die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in Uruguay“ (Vordruck DE/UY 101) zuständige Stelle (siehe Abschnitt „Vordruck DE/UY 101“).

Über den 24. Monat der Entsendung hinaus sind die deutschen Rechtsvorschriften nur anwendbar, wenn im Einzelfall auf der Basis eines gemeinsamen Antrags des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers eine Ausnahmevereinbarung getroffen worden ist. Weitere Einzelheiten hierzu sowie zum Antragsverfahren enthält der Abschnitt „Ausnahmevereinbarungen“.

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber

Bitte wenden Sie sich an die Stelle, die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in Uruguay“ zuständig ist (siehe [Abschnitt „Vordruck UY/DE 101“](#)). Sie entscheidet darüber, ob eine Entsendung im Sinne des Abkommens vorliegt.

Unterbrechung der Entsendung

liegt zwischen zwei Entsendungen ein Zeitraum von mindestens zwölf Monaten, beginnt mit der erneuten Entsendung ein neuer 24-Monatszeitraum.

Sonderregelungen für weitere Personenkreise

Das Abkommen enthält für folgende Personenkreise Sonderregelungen hinsichtlich des anzuwendenden Rechts:

- Selbstständige, die ihre Tätigkeit vorübergehend in Uruguay ausüben
- Seeleute und
- Beschäftigte bei diplomatischen Missionen und konsularischen Vertretungen.

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

Ausnahmereinbarungen

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die uruguayischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall auf der Basis einer Ausnahmereinbarung geregelt werden, dass für den Arbeitnehmer die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Wird eine solche Vereinbarung geschlossen, gilt sie stets einheitlich für alle Zweige der deutschen Sozialversicherung.

Für den Abschluss einer Ausnahmereinbarung ist auf deutscher Seite der GKV-Spitzenverband, DVKA, und auf uruguayischer Seite die Banco de Previsión Social zuständig. Es sind in jedem Einzelfall beide Stellen beteiligt. Soweit weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten sollen, ist der Antrag an den GKV-Spitzenverband, DVKA, zu richten.

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

Beispiel 4

Für Frau Nicole Schneider gelten ab dem 25. Monat der Entsendung nach Uruguay grundsätzlich die uruguayischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit (vgl. Beispiel 3). Frau Schneider ist daran interessiert, dass für sie auch für die weitere Dauer der Entsendung nach Uruguay die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Sie begründet dies damit, dass sie bisher ausschließlich Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt und auch ihre ergänzende finanzielle Vorsorge für die Zeit nach Beendigung ihrer Erwerbstätigkeit auf das deutsche Rentenversicherungssystem abgestellt hat. Ferner geht sie davon aus, dass sie nach Abschluss des Projekts nicht mehr in Uruguay arbeiten wird. Da es im Interesse von Frau Schneider liegt, dass für sie auch für die verbleibende Dauer der Entsendung nach Uruguay die deutschen Rechtsvorschriften gelten, kann für sie eine Ausnahmereinbarung in Betracht kommen.

Bei einer Ausnahmereinbarung handelt es sich um eine Ermessensentscheidung der Stellen, die für den Abschluss der Vereinbarung zuständig sind. Bei der Entscheidung wird insbesondere die arbeitsrechtliche Bindung des Arbeitnehmers in Deutschland 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 Uruguay ergänzt wird. Aber auch ein ruhendes Arbeitsverhältnis („Rumpfarbeitsverhältnis“) kann eine ausreichende arbeitsrechtliche Bindung darstellen, wenn bestimmte Nebenpflichten (z. B. Berichtspflichten gegenüber dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber, Fortführung der betrieblichen Altersversorgung bei diesem Arbeitgeber) während des Auslandseinsatzes bestehen bleiben und das bisherige Arbeitsverhältnis bei der Rückkehr nach Deutschland in vollem Umfang wieder auflebt.

Ferner wird grundsätzlich eine konkrete zeitliche Befristung des Einsatzes in Uruguay von maximal fünf Jahren gefordert. Allerdings kann aus deutscher Sicht anschließend eine Verlängerung von maximal drei Jahren in Betracht kommen, 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 vier Jahren bei deren Tochtergesellschaft in Montevideo eingesetzt werden. Für diese Zeit wird sein Arbeitsvertrag mit dem Kreditinstitut in Frankfurt auf der Basis eines sogenannten Stammhausbindungsvertrages ruhend gestellt. Für die Dauer der Beschäftigung in Uruguay erhält er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesellschaft. Herr Weihe ist daran interessiert, dass für ihn während seines Einsatzes in Uruguay weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, da er bisher ausschließlich Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt hat. Auf den gemeinsamen Antrag von Herrn Weihe und seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber hin soll für ihn eine Ausnahmereinbarung geschlossen werden, damit für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten.

Für Herrn Weihe gelten während der vierjährigen Beschäftigung in Uruguay grundsätzlich die uruguayischen Rechtsvorschriften, da er die Beschäftigung dort ausübt und eine Entsendung im Sinne des Abkommens nicht vorliegt (siehe Abschnitt „Entsendung“). Die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften ist nur über eine Ausnahmereinbarung möglich. Da dies im Interesse von Herrn Weihe liegt, kann er eine solche Vereinbarung gemeinsam mit seinem Arbeitgeber beim GKV-Spitzenverband, DVKA beantragen.

Stimmt die Banco de Previsión Social dem Vereinbarungsvorschlag der deutschen Seite zu, gelten

[für Herrn Weihe für die Dauer seines Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in Montevideo weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.](#)

Antragsverfahren in Deutschland

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 24 Monate der Entsendung nach Uruguay 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.

Vordruck DE/UY 101

Arbeitnehmer, die in Uruguay arbeiten und für die die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten eine „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in Uruguay“ (Vordruck DE/UY 101). Dieser Vordruck dient gegenüber den uruguayischen und deutschen zuständigen Stellen als Nachweis darüber, dass für den Arbeitnehmer ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften gelten.

Bestehen Zweifel daran, dass – wie im Vordruck DE/UY 101 angegeben – die deutschen Rechtsvorschriften tatsächlich anzuwenden sind oder weicht der dort bescheinigte Sachverhalt von den tatsächlichen Verhältnissen ab, so hat die

Stelle, die den Vordruck ausgestellt hat, diesen auf Verlangen zu überprüfen und gegebenenfalls zu berichtigen. Dies gilt ggf. auch für zurückliegende Zeiträume. Daher ist es sehr wichtig, dass Sie diese Stelle stets wahrheitsgemäß und umfassend über die tatsächlichen Verhältnisse und über Änderungen informieren.

Den Vordruck DE/UY 101 stellt in Deutschland aus:

- die gesetzliche Krankenkasse, an welche die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung abgeführt werden,
- sofern keine Rentenversicherungsbeiträge in Deutschland abzuführen sind, die Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin, oder
- der GKV-Spitzenverband, DVKA, sofern eine Ausnahmereinbarung getroffen wurde.

Krankenversicherungsschutz

Arbeitnehmer, die vorübergehend in Uruguay 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
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Glinkastraße 40
10117 Berlin
- Banco de Previsión, Colonia 1881, piso 6
CP 11.200 - Montevideo
URUGUAY

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 Uruguay 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: 02/2015

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

Bildnachweis Baustellenszene: www.fotolia.com/Surrender
Bildnachweis Montevideo: www.fotolia.com/Dantok
Bildnachweis Vertragsbesprechung: www.goodshot.com