

Die Regierung des Vereinigten Königreichs hat am 29. März 2017 der Europäischen Union offiziell ihre Austrittsabsicht mitgeteilt. Für Versicherte und Unternehmen, bei denen die Verordnungen über soziale Sicherheit Anwendung finden, treten durch das offizielle Austrittersuchen vorläufig keine Änderungen ein. Für die Loslösung des Vereinigten Königreichs von der Europäischen Union gilt eine Frist von zwei Jahren ab der offiziellen Erklärung des Austritts. Diese Frist kann für neue vertragliche Regelungen genutzt werden.



Arbeiten im Vereinigten Königreich

Information zur Sozialversicherung unter
Berücksichtigung der EG-Verordnung 883/04

Stand: 01.10.2018

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 im Vereinigten Königreich 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 Arbeitnehmer und Unternehmen darüber, ob während einer vorübergehenden Beschäftigung im Vereinigten Königreich die deutschen oder britischen 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 und stellen Ihnen die hierfür erforderlichen Formulare zur Verfügung. Daneben werden Stellen genannt, die Fragen zur praktischen Anwendung der deutschen bzw. der britischen 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 könnte dies daher dazu führen, dass Sie im Vereinigten Königreich und in Deutschland gleichzeitig Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssten.

Um dies zu vermeiden, enthält die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Koordinierung der Systeme der

sozialen Sicherheit vom 29.04.2004¹⁾ (nachfolgend: VO (EG) 883/04), spezielle einheitliche Zuständigkeitsregeln für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU), die Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und die Schweiz.

Die VO (EG) 883/04 gilt bei grenzüberschreitenden Sachverhalten mit dem Vereinigten Königreich für Personen, die die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der EU, des EWR und der Schweiz besitzen. Gleiches gilt für Flüchtlinge und Staatenlose, die in einem dieser Staaten wohnen. Für Personen, die nicht die Staatsangehörigkeit einer dieser Staaten besitzen, gilt die VO (EG) 883/04 für grenzüberschreitende Sachverhalte mit dem Vereinigten Königreich nicht.

Für Arbeitnehmer, die Staatsangehörige eines anderen Staates sind („Drittstaatsangehörige“), gilt in Bezug auf das Vereinigte Königreich die VO (EG) 883/04 dagegen nicht. Für diese Personen ist weiterhin die Verordnung (EWG) 1408/71 anwendbar. Informationen hierzu enthält das Merkblatt „Arbeiten im Vereinigten Königreich im Rahmen der EWG-Verordnung 1408/71“.

Die VO (EG) 883/04 gilt für alle Rechtsvorschriften, die folgende Zweige der sozialen Sicherheit betreffen:

- Leistungen bei Krankheit (hierzu zählen auch Leistungen bei Pflegebedürftigkeit sowie die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall),
- Leistungen bei Mutterschaft und gleichgestellte Leistungen bei Vaterschaft,
- Leistungen bei Invalidität,
- Leistungen bei Alter,
- Leistungen an Hinterbliebene,
- Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten,
- Sterbegeld,
- Leistungen bei Arbeitslosigkeit,

¹⁾ einen Auszug der aktuellen Fassung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 finden Sie unter www.dvka.de in der Rubrik → Informationen → Rechtsquellen → EG-/EWR-Recht.

- Vorruhestandsleistungen und
- Familienleistungen.

Grundsätze

Entscheidend dafür, ob für einen Arbeitnehmer die britischen oder die deutschen Rechtsvorschriften gelten, ist in erster Linie 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 grundsätzlich nicht von Bedeutung.

Beispiel 1

Martin Müller arbeitet als Angestellter im Vereinigten Königreich. Da Herr Müller seine Beschäftigung im Vereinigten Königreich ausübt, gelten für ihn die britischen Rechtsvorschriften. Dies wäre auch dann der Fall, wenn Herr Müller in Deutschland wohnen oder sich der Firmensitz seines Arbeitgebers in Deutschland befinden würde.

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

Entsendung

Eine besondere Regelung gilt für eine Person, die in Deutschland eine Beschäftigung ausübt und die von ihrem Arbeitgeber ins Vereinigte Königreich entsandt wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen. Soweit die entsandte Person unmittelbar vor der Entsendung nicht bereits mindestens einen Monat bei dem entsendenden Unternehmen beschäftigt war, reicht es aus, wenn für sie in diesem Zeitraum die deutschen

Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gegolten haben (z. B. aufgrund der Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber oder wegen des Bezugs von Arbeitslosengeld). Ferner müssen alle folgenden Voraussetzungen erfüllt sein, damit für die Dauer der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten:

- Der entsendende Arbeitgeber muss gewöhnlich eine nennenswerte Geschäftstätigkeit in Deutschland ausüben. Dabei darf es sich nicht nur um reine Verwaltungstätigkeiten handeln. Nennenswert in diesem Sinne ist die Tätigkeit in Deutschland stets, wenn mindestens 25% des Umsatzes in Deutschland erwirtschaftet werden. Bei einem niedrigeren Wert ist von dem zuständigen deutschen Träger eine Einzelfallprüfung vorzunehmen.
- Die voraussichtliche Dauer der Beschäftigung im Vereinigten Königreich darf 24 Monate nicht überschreiten.
- Die arbeitsrechtliche Bindung zwischen der entsandten Person und ihrem Arbeitgeber muss während der gesamten Dauer der Entsendung fortbestehen.
- Die entsandte Person darf keine Person ablösen, die zuvor ins Vereinigte Königreich entsandt wurde. Dies gilt selbst dann, wenn die zuvor entsandte Person bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt ist und/oder der Arbeitgeber dieser Person nicht in Deutschland, sondern in einem anderen Mitgliedsstaat ansässig ist (Ausnahme: Die zuvor für längstens 24 Monate entsandte Person musste die Entsendung unplanmäßig, z. B. wegen einer schweren Erkrankung, vorzeitig beenden und eine andere Person wird für die verbleibende Zeit des ursprünglich geplanten Entsendezeitraums ins Vereinigte Königreich entsandt.)

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 14 Monate im Vereinigten Königreich ein.

Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider im Vereinigten Königreich handelt es sich insoweit um eine Entsendung im Sinne der VO (EG) 883/04, da

- das Ingenieurbüro gewöhnlich eine nennenswerte Geschäftstätigkeit in Deutschland ausübt,
- die voraussichtliche Dauer der Entsendung 24 Monate nicht überschreitet,
- die arbeitsrechtliche Bindung zwischen Frau Schneider und dem Ingenieurbüro während der gesamten Entsendung fortbesteht und
- Frau Schneider keine zuvor in das Vereinigte Königreich entsandte Person ablöst.

Für eine abschließende Beurteilung, ob eine Entsendung im Sinne der VO (EG) 883/04 vorliegt, sind die tatsächlichen und rechtlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses während des Einsatzes im Vereinigten Königreich zu berücksichtigen.

Weitere Einzelheiten können Sie unter anderem Teil I des „Praktischen Leitfadens zum anwendbaren Recht in der EU, im EWR und in der Schweiz“, der von der Europäischen Kommission herausgegeben wird, entnehmen.

Für die Prüfung, ob für die Dauer einer Entsendung ins Vereinigte Königreich weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, wenden Sie sich bitte an die im Abschnitt „Bescheinigung A1“ genannte Stelle.

Verlängert sich die ursprünglich geplante Entsendung ins Vereinigte Königreich aus unvorhergesehenen Gründen, gelten für den Arbeitnehmer weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften, sofern die gesamte Entsendung den Zeitraum von 24 Monaten nicht überschreitet. Hierfür ist Voraussetzung, dass weiterhin die zuvor beschriebenen Kriterien einer Entsendung erfüllt sind. Bitte wen-

den Sie sich im Falle der Verlängerung erneut an die Stelle, die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“ (Bescheinigung A1) zuständig ist (siehe Abschnitt „Bescheinigung A1“).

Beispiel 3

Das von Nicole Schneider betreute Bauprojekt (vgl. Beispiel 2) konnte aus unvorhersehbaren Gründen nicht wie geplant innerhalb von 14 Monaten fertiggestellt werden. Ihr Einsatz wird daher um neun Monate verlängert. Da der gesamte Entsendezeitraum von Frau Schneider 24 Monate nicht überschreitet, gelten für Frau Schneider auch während des Verlängerungszeitraums die deutschen Rechtsvorschriften.

Selbstständige

Eine Person, die gewöhnlich in Deutschland eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt und die eine ähnliche Tätigkeit im Vereinigten Königreich ausübt, unterliegt weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften, sofern

- sie vor Aufnahme der Erwerbstätigkeit im Vereinigten Königreich bereits seit grundsätzlich mindestens zwei Monaten eine nennenswerte Geschäftstätigkeit in Deutschland ausgeübt hat,
- die voraussichtliche Dauer der Tätigkeit im Vereinigten Königreich 24 Monate nicht überschreitet und
- sie jederzeit den für die Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlichen Anforderungen (z. B. Unterhaltung von Büroräumen, Zahlung von Steuern, Nachweis eines Gewerbeausweises und einer Umsatzsteuer-Nummer, Eintragung bei der Handelskammer oder in einem Berufsverband) genügt, um die Tätigkeit bei der Rückkehr nach Deutschland fortsetzen zu können.

Verlängert sich die ursprünglich geplante Tätigkeit im Vereinigten Königreich aus unvorhergesehenen Gründen, gelten für den Selbstständigen weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften, sofern die ge-

samte Arbeit den Zeitraum von 24 Monaten nicht überschreitet. Hierfür ist Voraussetzung, dass weiterhin die zuvor beschriebenen Kriterien erfüllt sind.

Bitte wenden Sie sich bei Verlängerung der vorübergehenden Erwerbstätigkeit im Vereinigten Königreich erneut an die Stelle, die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“ (Bescheinigung A1) zuständig ist (siehe [Abschnitt „Bescheinigung A1“](#)).

Beamte

Wird eine Person in Deutschland als Beamter beschäftigt, und übt sie ihre Erwerbstätigkeit gewöhnlich oder vorübergehend auch im Vereinigten Königreich aus, gelten für sie insgesamt die deutschen Rechtsvorschriften. Diese Regelung gilt auch für Beamten gleichgestellte Personen. Hierunter sind Beschäftigte des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände sowie der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts zu verstehen, sofern für sie unmittelbar vor der Beschäftigung im Vereinigten Königreich die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gegolten haben. Für die Prüfung, ob die Sonderregelung für Beamte anwendbar ist, wenden Sie sich bitte an die im [Abschnitt „Bescheinigung A1“](#) genannte Stelle.

Sonderregelungen für weitere Personenkreise

Arbeitnehmer, die gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten arbeiten

Auch für Personen, die ihre Erwerbstätigkeit gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten ausüben, gelten einheitlich die Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats. Zu den „gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten erwerbstätigen Personen“ gehören Arbeitnehmer, die von ihrem Arbeitgeber regelmäßig wechselnd in Deutschland und einem anderen Mitgliedstaat eingesetzt werden, also beispielsweise Fahrer im internationalen Güterverkehr, Zugführer, Monteure, Handwerker oder IT-Spezialisten. Auch Arbeitnehmer, die neben

dem Beschäftigungsverhältnis in Deutschland für einen anderen Arbeitgeber in einem anderen Mitgliedstaat arbeiten, gehören zu dem genannten Personenkreis.

Für einen solchen Arbeitnehmer gelten stets die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, wenn er in Deutschland wohnt und hier einen wesentlichen Teil seiner Erwerbstätigkeit ausübt. Dies ist immer dann der Fall, wenn er 25% oder mehr seiner Arbeitszeit in Deutschland tätig ist.

Beispiel 4

Bernd Schulze wohnt in Berlin und übt seine Beschäftigung für seinen in London ansässigen Arbeitgeber regelmäßig sowohl im Vereinigten Königreich als auch in Deutschland aus. Seine Arbeitszeit verteilt sich zu gleichen Teilen auf Deutschland und das Vereinigte Königreich.

Da Herr Schulze in seinem Wohnstaat Deutschland einen wesentlichen Teil seiner Beschäftigung ausübt, gelten für ihn insgesamt die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Für Arbeitnehmer, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten erwerbstätig sind und keinen wesentlichen Teil ihrer Erwerbstätigkeit im Wohnstaat ausüben, gelten die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem ihr Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Beispiel 5

Birgit Meyer wohnt in Deutschland und arbeitet als Vertriebsmitarbeiterin für ein im Vereinigten Königreich ansässiges Unternehmen. Sie hat im Rahmen ihrer Beschäftigung Kunden in Frankreich und in Deutschland zu betreuen. Die Arbeitszeit in Deutschland beträgt durchschnittlich 3 Tage im Monat und in Frankreich 18 Tage im Monat.

Frau Meyer übt keinen wesentlichen Teil ihrer Beschäftigung in ihrem Wohnstaat Deutschland

aus (weniger als 25%). Für sie gelten die britischen Rechtsvorschriften, da ihr Arbeitgeber im Vereinigten Königreich seinen Sitz hat.

Auch für Personen, die für zwei Unternehmen, die in verschiedenen Mitgliedstaaten ansässig sind, ihre Beschäftigung gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten ausüben, gelten grundsätzlich die Rechtsvorschriften ihres Wohnstaats nur dann, wenn sie einen wesentlichen Teil ihrer Erwerbstätigkeit im Wohnstaat ausüben.

Beispiel 6

Herr Klaus Müller wohnt in Deutschland. Er ist bei einem im Vereinigten Königreich ansässigen Unternehmen angestellt und ist dort 40 Stunden in der Woche tätig. Zusätzlich arbeitet er als Servicekraft am Wochenende 8 Stunden bei einem Restaurant an seinem Wohnort in Deutschland.

Herr Müller übt keinen wesentlichen Teil seiner Erwerbstätigkeit in seinem Wohnstaat Deutschland aus (unter 25% seiner gesamten Arbeitszeit). Für ihn gelten einheitlich die britischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, da dort der Arbeitgeber, bei dem er die Hauptbeschäftigung ausübt, seinen Sitz hat.

Lediglich für den Fall, dass Herr Müller bei zwei Unternehmen angestellt ist, die zwar in verschiedenen Mitgliedstaaten ansässig sind, aber keines davon im Wohnstaat von Herrn Müller, gelten - unabhängig von der Ausübung eines wesentlichen Teils der Erwerbstätigkeit im Wohnstaat - die Rechtsvorschriften des Wohnstaates. Herr Müller würde folglich den deutschen Rechtsvorschriften unterliegen, wenn das Restaurant nicht in Deutschland, sondern beispielsweise in Frankreich gelegen wäre.

Bei der Prüfung, welche Rechtsvorschriften für eine gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten erwerbstätige Person gelten, sind unbedeutende Tätigkeiten nicht zu berücksichtigen. Hierunter sind Tätigkeiten zu verstehen, die aufgrund

- ihrer Eigenart (z. B. Tätigkeiten, die lediglich unterstützenden Charakter haben, die nicht eigenständig ausgeübt werden, die zu Hause oder im Dienste der Haupttätigkeit ausgeübt werden),
- des Zeitaufwandes (weniger als 5% der regulären gesamten Arbeitszeit) oder
- ihres wirtschaftlichen Ertrags (weniger als 5% der Gesamtvergütung)

als unbedeutend angesehen werden können.

Beispiel 7

Frau Beate Klüwer wohnt in Deutschland. Sie ist bei einem im Vereinigten Königreich ansässigen Unternehmen beschäftigt. Ihre wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden verteilt sich wie folgt auf verschiedene Mitgliedstaaten:

Deutschland	10 Stunden
Vereinigtes Königreich	28 Stunden
Polen	2 Stunden
Slowakei	2 Stunden

Die Beschäftigungen in Polen und der Slowakei machen jeweils unter 5% der gesamten Arbeitszeit von Frau Klüwer aus und sind daher nicht zu berücksichtigen.

Von der verbleibenden Arbeitszeit (in Deutschland und dem Vereinigten Königreich) von 38 Stunden ist sie mehr als 25% in ihrem Wohnstaat Deutschland tätig. Da Frau Klüwer einen wesentlichen Teil ihrer Erwerbstätigkeit in Deutschland ausübt, gelten für sie die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Regelungen für andere Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten erwerbstätig sind

Das Gemeinschaftsrecht sieht unter anderem für folgende Personen spezielle Regelungen für die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit vor:

- Personen, die in einem Mitgliedstaat als *Arbeitnehmer* und in einem anderen Mitgliedstaat als *Selbstständige* erwerbstätig sind, unterliegen grundsätzlich den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem sie als Arbeitnehmer beschäftigt sind.
- Personen, die in einem Mitgliedstaat als *Beamte* und in einem anderen Mitgliedstaat als *Arbeitnehmer oder Selbstständige* erwerbstätig sind, unterliegen grundsätzlich den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem das Beamtenverhältnis besteht.
- Personen, die ihre *selbstständige Tätigkeit gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten* ausüben, unterliegen den Rechtsvorschriften ihres Wohnstaates, wenn sie dort einen wesentlichen Teil (mindestens 25%) ihrer Tätigkeit ausüben. Bei einer Tätigkeit im Wohnstaat von unter 25% gelten die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem sich der Mittelpunkt ihrer Tätigkeit befindet.
- Personen, die als *Mitglieder einer Flug- und Kabinenbesatzung* erwerbstätig sind, unterliegen den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem sich ihre Heimatbasis befindet.

Weitere Einzelheiten können Sie unter anderem Teil II des „Praktischen Leitfadens zum anwendbaren Recht in der EU, im EWR und in der Schweiz“, der von der Europäischen Kommission herausgegeben wird, entnehmen.

Bei Fragen zu diesen oder weiteren Fallgestaltungen der gewöhnlichen Erwerbstätigkeit in zwei oder mehr Mitgliedstaaten wenden Sie sich bitte unter der Telefonnummer +49 228 9530-446 an den GKV-Spitzenverband, DVKA (weitere Kontaktdaten: siehe Impressum).

Hinweise für gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten erwerbstätige Personen

Für in Deutschland wohnende Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten erwerbstätig sind, hat der GKV-Spitzenverband, DVKA die anzuwendenden Rechtsvorschriften über so-

ziale Sicherheit festzulegen und – soweit die deutschen Rechtsvorschriften gelten – eine entsprechende Bescheinigung auszustellen.

Für die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften werden vom Sachverhalt abhängige detaillierte Informationen benötigt.

Bitte verwenden Sie den auf Ihre Situation zutreffenden Fragebogen, den Sie im Internet unter www.dvka.de in der Rubrik → Arbeitgeber & Erwerbstätige → Anträge & Fragebögen finden → Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten finden.

Sofern sich Ihr Wohnsitz nicht in Deutschland befindet, wenden Sie sich bitte an den zuständigen Träger Ihres Wohnstaates, damit dieser die für Sie geltenden Rechtsvorschriften festlegen kann.

Einzelheiten zur Bestimmung des Wohnsitzes bzw. Lebensmittelpunkts können Sie unter anderem Teil III des „Praktischen Leitfadens zum anwendbaren Recht in der EU, im EWR und in der Schweiz“ entnehmen.

Übergangsregelungen

Soweit Sie bereits unmittelbar vor dem 01.05.2010 eine gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten ausgeübt haben und hierfür die Rechtsvorschriften eines anderen Staates galten, als dies unter Berücksichtigung der VO (EG) 883/04 der Fall wäre, gelten – solange sich der vorherrschende Sachverhalt nicht ändert – weiterhin für maximal 10 Jahre die nach der VO (EWG) 1408/71 anwendbaren Rechtsvorschriften. Bitte wenden Sie sich in diesem Fall an den Träger, der zuletzt für Sie eine Bescheinigung E 101 ausgestellt hat.

Allerdings können Sie beantragen, den nach der VO (EG) 883/04 anwendbaren Rechtsvorschriften unterstellt zu werden. Sofern sich Ihr Wohnsitz in Deutschland befindet, ist hierfür ein Antrag an den GKV-Spitzenverband, DVKA, Bonn, zu richten. Die Rechtsvorschriften des Staates, der durch die

VO (EG) 883/04 als neu zuständig bestimmt wurde, würden dann ab dem ersten Tag des auf die Antragstellung folgenden Monats gelten.

Mit Wirkung vom 28.06.2012 haben sich die Bestimmungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften für gewöhnlich in mehreren Mitgliedsstaaten erwerbstätige Personen sowie [G1] für Besatzungsmitglieder von Flugzeugen geändert. Auch für die bereits zu diesem Zeitpunkt gewöhnlich in mehreren Mitgliedsstaaten erwerbstätigen Personen sind gegebenenfalls Übergangsvorschriften zu beachten, die ebenfalls maximal 10 Jahre betragen können, sofern sich der vorherrschende Sachverhalt nicht ändert.

Weitere Informationen zu den Übergangsbestimmungen finden Sie im Internet unter www.dvka.de in der Rubrik → Arbeitgeber & Erwerbstätige → Anträge & Fragebögen finden → Übergangsbestimmungen sowie in Teil IV des „Praktischen Leitfadens zum anwendbaren Recht in der EU, im EWR und in der Schweiz“.

Weitere Sonderregelungen

Weitere Sonderregelungen bestehen unter anderem für:

- Vertragsbedienstete der Europäischen Gemeinschaften und
- Seeleute.

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

Ausnahmereinbarungen

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die britischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall auf Basis einer Ausnahmereinbarung erreicht werden, dass für den Arbeitnehmer die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Wird eine solche Vereinbarung geschlossen, gilt sie einheitlich für alle Bereiche der sozialen Sicherheit. Es ist daher ausgeschlossen, dass für einen Arbeitnehmer aufgrund einer Ausnahmereinbarung beispiels-

weise hinsichtlich der gesetzlichen Rentenversicherung die deutschen und ansonsten die britischen Rechtsvorschriften gelten. Für den Abschluss einer Ausnahmereinbarung ist auf deutscher Seite der GKV-Spitzenverband, DVKA, Bonn, und auf britischer Seite das National Insurance Contribution and Employees (NIC&EO), HM Revenue & Customs, zuständig. Es sind in jedem Einzelfall beide Stellen beteiligt.

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 8

Nicole Schneider (vgl. Beispiel 2) wird drei Jahre nach Abschluss ihres ersten Projekts im Vereinigten Königreich erneut zur Betreuung eines Bauprojekts in das Vereinigte Königreich entsandt. Da es sich um ein sehr umfangreiches Bauvorhaben handelt, steht bereits zu dessen Beginn eine Projektlaufzeit von 36 Monaten fest. Frau Schneider ist daran interessiert, dass für sie weiterhin 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 künftig nicht mehr im Vereinigten Königreich arbeiten wird.

Der Einsatz von Frau Schneider wird länger als 24 Monate dauern. Die Voraussetzungen einer Entsendung im Sinne des Gemeinschaftsrechts liegen somit nicht vor. Für sie gelten daher grundsätzlich bereits ab Beschäftigungsaufnahme im Vereinigten Königreich die britischen Rechtsvorschriften. Da es im Interesse von Frau Schneider liegt, dass für sie weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, kann für sie eine Ausnahmereinbarung in Betracht kommen.

Bei einer Ausnahmevereinbarung handelt es sich um eine Ermessensentscheidung. Dabei 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 Auslandseinsatzes im Vereinigten Königreich ergänzt wird. Aber auch ein ruhendes Arbeitsverhältnis („Rumpfarbeitsverhältnis“) kann eine ausreichende arbeitsrechtliche Bindung darstellen, wenn bestimmte Nebenpflichten (z. B. Berichtspflichten gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber, Fortführung der betrieblichen Altersversorgung) während des Auslandseinsatzes bestehen bleiben und das bisherige Arbeitsverhältnis bei der Rückkehr nach Deutschland in vollem Umfang wiederauflebt.

Ferner wird eine konkrete zeitliche Befristung des Einsatzes im Vereinigten Königreich gefordert, die grundsätzlich maximal fünf Jahre betragen darf. 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 9

Thomas Weihe ist bei einer Bank in Frankfurt am Main beschäftigt. Er soll für die Dauer von vier Jahren bei deren Tochtergesellschaft im Vereinigten Königreich eingesetzt werden. Für diese Zeit wird sein Arbeitsvertrag mit der Bank in Frankfurt auf der Basis eines so genannten Stammhausbindungsvertrages ruhend gestellt. Für die Beschäftigung im Vereinigten Königreich erhält er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesellschaft. Herr Weihe ist daran interessiert, dass für ihn während seines Einsatzes im Vereinigten Königreich weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, da er bisher ausschließlich Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt hat. Auf seinen Antrag hin soll für ihn eine Ausnahmevereinbarung geschlossen werden.

Für Herrn Weihe gelten während der vierjährigen Beschäftigung im Vereinigten Königreich grundsätzlich die britischen Rechtsvorschriften, da er die Beschäftigung dort ausübt und eine Entsendung im Sinne des Gemeinschaftsrechts, u. a. aufgrund der geplanten Beschäftigungszeit im Vereinigten Königreich, nicht vorliegt.

Herr Weihe ist daran interessiert, dass für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Wird ein Antrag auf eine Ausnahmevereinbarung beim GKV-Spitzenverband, DVKA, Bonn gestellt und stimmt auch das National Insurance Contribution and Employees (NIC&EO), HM Revenue & Customs, einer solchen zu, gelten für Herrn Weihe weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften.

Besonderheit für das Vereinigte Königreich

Von britischer Seite wurden wir darüber informiert, dass Ausnahmevereinbarungen dort grundsätzlich für maximal fünf Jahre geschlossen werden. Dabei werden Zeiten einer vorhergehenden Entsendung bis zu 24 Monaten einbezogen.

In der Praxis kommt eine Ausnahmevereinbarung für einen vorübergehend im Vereinigten Königreich beschäftigten Arbeitnehmer daher im Regelfall nur unter dieser Rahmenbedingung in Betracht.

Antragsverfahren in Deutschland

Entscheiden Sie sich dafür, eine Ausnahmevereinbarung zu beantragen, damit weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, sollten Sie den Antrag möglichst vier Monate vor Aufnahme der Beschäftigung im Vereinigten Königreich stellen. Erfahrungsgemäß besteht dann bereits bei Arbeitsaufnahme im Vereinigten Königreich bzw. vor Ablauf des bisherigen Entsendezeitraumes für alle Beteiligten Rechtssicherheit hinsichtlich der anzuwendenden Rechtsvorschriften.

Seit dem 01.01.2018 kann der Antrag auf eine Ausnahmevereinbarung nach Artikel 16 Absatz 1 VO (EG) 883/04 vom Arbeitgeber im Rahmen des

elektronischen Antragsverfahrens nach § 106 SGB IV auch mittels systemgeprüfter Abrechnungsprogramme oder einer maschinellen Ausfüllhilfe an den GKV-Spitzenverband, DVKA übermittelt werden.

Wenn Sie ein systemgeprüftes Abrechnungsprogramm einsetzen und Ihr Softwarehersteller die oben beschriebene Übermittlungsmöglichkeit bereits implementiert hat, können Sie uns die Angaben zur Ausnahmevereinbarung hierüber direkt online senden.

Nutzen Sie ein solches Programm nicht, wird die Informationstechnische Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherung GmbH (ITSG) eine entsprechende Ausfüllhilfe voraussichtlich ab 01.07.2018 unter <http://www.itsg.de/oeffentliche-services/sv-net/> zur Verfügung stellen.

Bei der elektronischen Antragstellung handelt es sich bis 31.12.2018 um eine Option. Zum 01.01.2019 wird das elektronische Antragsverfahren verpflichtend. Bis dahin können Sie somit auch außerhalb des elektronischen Verfahrens eine Ausnahmevereinbarung bei uns beantragen, indem Sie

- den vollständig ausgefüllten Antrag,
- die vollständig ausgefüllte Erklärung des Arbeitnehmers und
- Kopie(n) der Bescheinigung(en) A1 (sofern diese für die Beschäftigung im Vereinigten Königreich bereits ausgestellt wurde(n))

an folgende Anschrift senden:

GKV-Spitzenverband
DVKA
Postfach 20 04 64
53134 Bonn.

Bezieht sich der Antrag ausnahmsweise (auch) auf einen zurückliegenden Zeitraum, 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. Haben Sie oder einer Ihrer anspruchsberechtigten Familienangehörigen in der Zwischenzeit Krankenversicherungsleistungen oder Leistungen wegen eines Arbeitsunfalls in Anspruch genommen, informieren Sie uns bitte auch hierüber.

Bescheinigung A1

Arbeitnehmer, Selbstständige und Beamte, die im Vereinigten Königreich arbeiten und für die die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten eine „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“ (Bescheinigung A1). Diese Bescheinigung dient gegenüber den britischen und deutschen zuständigen Stellen als Nachweis darüber, dass für die Person ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Sie ist für alle Beteiligten, Verwaltungen und Gerichte bindend, solange sie von der Stelle, die sie ausgestellt hat, nicht für ungültig erklärt oder widerrufen worden ist. Hierzu ist die ausstellende Stelle nach dem Gemeinschaftsrecht beispielsweise verpflichtet, wenn die Angaben in der Bescheinigung A1 nicht (mehr) den tatsächlichen Verhältnissen entsprechen. 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.

Weitere Einzelheiten können Sie unter anderem dem Merkblatt „Informationen zum Vordruck A1 und zu seiner Verwendung“, das von der Europäischen Union herausgegeben wird, entnehmen.

Die Bescheinigung A1 stellt in Deutschland aus:

- die gesetzliche Krankenkasse, bei der die Person versichert ist. Dies gilt unabhängig davon, ob bei dieser Krankenkasse eine Pflicht-, freiwillige oder Familienversicherung besteht;
- der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung (DRV Bund, DRV Knappschaft-Bahn-See oder der zuständige Regionalträger der DRV), wenn die Person nicht gesetzlich krankenversichert ist;

- die Arbeitsgemeinschaft Berufsständischer Versorgungseinrichtungen e. V., Postfach 08 02 54, 10002 Berlin, für Personen, die nicht gesetzlich krankenversichert und aufgrund ihrer Mitgliedschaft bei einer berufsständischen Versorgungseinrichtung von der Rentenversicherungspflicht befreit sind;
- der GKV-Spitzenverband, DVKA, Bonn, in den Fällen in denen die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden sind, wenn
 - a) eine Erwerbstätigkeit gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten ausgeübt wird und sich der Wohnsitz in Deutschland befindet oder
 - b) dies aufgrund einer Ausnahmereinbarung nach Artikel 16 VO (EG) 883/04 der Fall ist.

Antrags- und Bescheinigungsverfahren

Seit dem 01.01.2018 kann der Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung für einen entsandten Arbeitnehmer vom Arbeitgeber im Rahmen des elektronischen Antrags- und Bescheinigungsverfahrens nach § 106 SGB IV mittels systemgeprüfter Abrechnungsprogramme oder einer maschinellen Ausfüllhilfe an die jeweils zuständige Stelle (Krankenkasse, Rentenversicherungsträger, Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen) übermittelt werden. Dieses Verfahren ist ebenfalls für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes anwendbar.

Wenn Sie ein systemgeprüftes Abrechnungsprogramm einsetzen und Ihr Softwarehersteller die oben beschriebene Übermittlungsmöglichkeit bereits implementiert hat, können Sie den Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung für entsandte Arbeitnehmer hierüber direkt online stellen.

Nutzen Sie ein solches Programm nicht, steht Ihnen für die Beantragung der Ausstellung einer A1-Bescheinigung alternativ eine entsprechende maschinelle Ausfüllhilfe der Informationstechnischen Servicestelle der Gesetzlichen Krankenver-

sicherung GmbH (ITSG) unter <https://www.itsg.de/oeffentliche-services/sv-net/> zur Verfügung.

Bei der elektronischen Antragstellung handelt es sich bis 31.12.2018 um eine Option. Zum 01.01.2019 wird das elektronische Antragsverfahren verpflichtend. In begründeten Einzelfällen ist bis zum 30.06.2019 eine papiergebundene Antragstellung mit den bekannten Fragebögen weiterhin möglich.

Fragebögen und Anträge zur Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften finden Sie im Internet unter www.dvka.de in der Rubrik → Arbeitgeber & Erwerbstätige → [Anträge & Fragebögen finden](#).

Kranken- und Unfallversicherungsschutz

Arbeitnehmer, Selbstständige und Beamte, die vorübergehend im Vereinigten Königreich arbeiten und weiterhin in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind, können auch im Vereinigten Königreich Sachleistungen bei Krankheit und Mutter- bzw. Vaterschaft in Anspruch nehmen. Dies gilt auch für die mitversicherten Familienangehörigen, die die Person begleiten oder besuchen. Hierfür ist die Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) erforderlich. Sie wird von der Krankenkasse des gesetzlich Krankenversicherten ausgestellt. Weitere Informationen zur Sachleistungsaushilfe im Vereinigten Königreich sind unmittelbar bei der Krankenkasse erhältlich. Daneben enthält auch das in erster Linie für Urlauber bestimmte [Merkblatt „Urlaub im Vereinigten Königreich“](#) nützliche Informationen zum Krankenversicherungsschutz bei einem vorübergehenden Aufenthalt im Vereinigten Königreich.

Wohnt der gesetzlich Krankenversicherte im Vereinigten Königreich, ist für die Inanspruchnahme von Sachleistungen der Vordruck E 106 erforderlich, den ebenfalls die gesetzliche Krankenkasse in Deutschland ausstellt. Auf der Basis dieses Vordrucks erhalten auch die im Vereinigten Königreich wohnenden anspruchsberechtigten Familienangehörigen Krankenversicherungsleistungen.

Für welche der dort wohnenden Familienangehörigen dies gilt, richtet sich nach britischem Recht. Informationen hierzu sowie über Art und Umfang der Sachleistungen (z. B. ärztliche Behandlung, Arzneimittel) erhalten Sie bei dem für den Wohnort zuständigen britischen Träger sowie bei der britischen Verbindungsstelle:

HM Revenue & Customs
National Insurance Contributions Charity
Assets & Residence Residency, BP 1301
Benton Park View
NEWCASTLE UPON TYNE NE98 1ZZ
UNITED KINGDOM

Weitere Informationen finden Sie auch auf unserer Internetseite www.dvka.de in der Rubrik Informationen → [Auskunftsstellen](#).

Alternativ zur Sachleistungsaushilfe durch den britischen Träger erhalten in Deutschland gesetzlich krankenversicherte Personen, die während ihrer vorübergehenden Beschäftigung im Vereinigten Königreich erkranken, die ihnen auch in Deutschland zustehenden Krankenversicherungsleistungen von ihrem Arbeitgeber. Dies gilt auch für mitversicherte Familienangehörige, die den Arbeitnehmer nach begleiten oder ihn dort besuchen.

Weitere Informationen - auch zum Erstattungsverfahren zwischen Arbeitgeber und Krankenkasse - erhalten Sie bei der jeweiligen Krankenkasse.

Nach einem Arbeitsunfall wenden Sie sich bitte an den zuständigen deutschen Unfallversicherungsträger (z. B. Berufsgenossenschaft). Weitere Informationen erhalten Sie unter folgender Adresse:

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Glinkastraße 40
10117 Berlin

Ergänzende Informationen

Weitere Auskünfte erhalten Sie unter anderem bei den folgenden Stellen:

- Bundesverwaltungsamt
Informationsstelle für Auswanderer
und Auslandstätige
50728 Köln
- National Insurance Contribution
and Employees (NIC&EO)
HM Revenue & Customs
BX9 1AN
UNITED KINGDOM
- HM Revenue & Customs
National Insurance Contributions Charity
Assets & Residence Residency, BP 1301
Benton Park View
NEWCASTLE UPON TYNE NE98 1ZZ
UNITED KINGDOM

sowie im Internet unter: www.europa.eu.

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. im Vereinigten Königreich 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: Oktober 2018

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

Bildnachweis Baustellenszene: www.fotolia.com/Surrender
Bildnachweis City of London: www.fotolia.com/maromarez
Bildnachweis Vertragsbesprechung: www.goodshot.com