

Zum 31.12.2020 endet der im Austrittsabkommen zwischen der Europäischen Union und dem Vereinigten Königreich vereinbarte Übergangszeitraum, in welchem die Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit für Sachverhalte mit dem Vereinigten Königreich vollumfänglich weitergelten. Das Austrittsabkommen sichert darüber hinaus Rechte für Bürgerinnen und Bürger. So regelt es neben Sachverhalten, die vor dem Ende des Übergangszeitraums begonnen haben und darüber hinausgehen, auch Sachverhalte, die erst nach dem Ende des Übergangszeitraums auftreten, die aber bereits vor dem Ende des Übergangszeitraums ihren Ursprung hatten. Weitergehende Informationen zum Thema „Brexit“ finden Sie auf unserer Homepage. Dieses Merkblatt geht davon aus, dass die EG-Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit für einzelne Personen vollumfänglich weitergelten.



Arbeiten in Großbritannien

Information zur Sozialversicherung unter
Berücksichtigung der EWG-Verordnung Nr.1408/71

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 Großbritannien 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 Großbritannien 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 die Antragsverfahren und stellen Ihnen die hierfür erforderlichen Vordrucke per Link zur Verfügung. Daneben werden Stellen genannt, die Fragen zur praktischen Anwendung der deutschen bzw. der britischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit beantworten.

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 in Großbritannien und in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen.

Um dies zu vermeiden, enthält das Gemeinschaftsrecht ([EWG-Verordnung Nr.1408/71](#)) spezielle einheitliche Zuständigkeitsregeln für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU), den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und die Schweiz.

Das Gemeinschaftsrecht gilt in Bezug auf Großbritannien in erster Linie für Arbeitnehmer, welche die

belgische	luxemburgische
britische	maltesische
bulgarische	niederländische
dänische	norwegische
deutsche	österreichische
estnische	polnische
finnische	portugiesische
französische	rumänische
griechische	schwedische
irische	slowakische
isländische	slowenische
italienische	spanische
lettische	tschechische
liechtensteinische	ungarische oder
litauische	zyprische

Staatsangehörigkeit besitzen. Für Arbeitnehmer anderer Nationalität („Drittstaatsangehörige“) gilt in Bezug auf Großbritannien ebenfalls das Gemeinschaftsrecht, wenn sie ihren rechtmäßigen Wohnsitz in einem EU-Staat (also z. B. Deutschland) haben und ihre Beschäftigung in einem EU-Staat ausüben.

Das Gemeinschaftsrecht ist nur dann anwendbar, wenn der Arbeitnehmer zumindest in einem Zweig der sozialen Sicherheit eines Mitgliedstaates geschützt ist. In Bezug auf Deutschland sind dies die Bereiche:

Arbeiten in
Großbritannien

- Krankenversicherung (einschließlich der Geldleistungen des Arbeitgebers bei Arbeitsunfähigkeit und Mutterschaft),
- Pflegeversicherung,
- Rentenversicherung,
- Unfallversicherung,
- Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) sowie
- Familienleistungen (z. B. Kindergeld).

Ferner muss die Beschäftigung in dem vom territorialen Geltungsbereich des Gemeinschaftsrechts erfassten Teil Großbritanniens ausgeübt werden. Hierzu gehört das Staatsgebiet Großbritanniens in Europa (auch Gibraltar). Die Insel Man sowie die britischen Kanalinseln werden jedoch vom gebietlichen Geltungsbereich des Gemeinschaftsrechts nicht erfasst.

Gilt für einen Arbeitnehmer aufgrund der Einschränkungen, die sich aus dem gebietlichen Geltungsbereich ergeben, das Gemeinschaftsrecht nicht, kann gegebenenfalls das deutsch-britische Abkommen über Soziale Sicherheit eine Doppelversicherung vermeiden. Für Fragen und Auskünfte zu diesem Abkommen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

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 un-

abhängig davon, in welchem Staat der Arbeitnehmer wohnt. Auch der Firmensitz des Arbeitgebers ist grundsätzlich nicht von Bedeutung.

Beispiel 1

Martin Müller arbeitet als Angestellter in London. Da Herr Müller seine Beschäftigung ausschließlich in Großbritannien 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 z. B. in Deutschland befinden würde.

Die Anwendung der britischen Rechtsvorschriften ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tatsächlich bestehenden Versicherungsschutz in Großbritannien. 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 in Großbritannien Auskünfte über das britische 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 Großbritannien entsandt wird, um dort im Auftrag und für Rechnung seines Arbeitgebers eine Arbeit auszuführen. Für ihn gelten weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften, wenn

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber

Bitte wenden Sie sich an die Stelle, die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“ (Vordruck E 101 DE) zuständig ist (siehe Abschnitt „Vordruck E 101 DE“). Sie entscheidet darüber, ob eine Entsendung im Sinne des Gemeinschaftsrechts vorliegt. Als Arbeitshilfe finden Sie dort auch den Fragebogen „Entsendung eines Arbeitnehmers in einen anderen Mitgliedstaat“.

- seine Entsendung nach Großbritannien im Voraus auf maximal zwölf Monate befristet ist und
- er keinen Arbeitnehmer ablöst, dessen zwölfmonatige Entsendung abgelaufen ist.

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 zehn Monate in Großbritannien ein. Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider in Großbritannien handelt es sich insoweit um eine Entsendung.

Für eine abschließende Beurteilung, ob eine Entsendung im Sinne des Gemeinschaftsrechts vorliegt, sind die tatsächlichen und rechtlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses während des Einsatzes in Großbritannien zu berücksichtigen. Kriterien hierfür enthält der Beschluss Nr. 181 sowie der dazugehörige Leitfaden der EG-Verwaltungskommission. Darin wird insbesondere der für eine Entsendung im Sinne des Gemeinschaftsrechts geforderte Fortbestand der arbeitsrechtlichen Bindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer konkretisiert. Außerdem wird dort beispielsweise erläutert, was zusätzlich zu beachten ist, wenn ein Arbeitnehmer mit dem Ziel eingestellt wird, ihn zunächst zeitlich befristet in Großbritannien einzusetzen.

Verlängerung der Entsendung

Verlängert sich die ursprünglich für maximal zwölf Monate geplante Entsendung aus unvorhersehbaren Gründen, gelten für den Arbeitnehmer von diesem Zeitpunkt an grundsätzlich die britischen Rechtsvorschriften. Beträgt der Verlängerungszeitraum jedoch nicht mehr als zwölf Monate, können Sie beantragen, dass auch für diesen Zeitraum weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Hierfür ist Voraussetzung, dass weiterhin die zuvor beschriebenen Kriterien einer Entsendung erfüllt sind und der Arbeitgeber den Verlängerungsantrag innerhalb der ersten zwölf Monate der Entsendung stellt.

Beispiel 3

Das von Nicole Schneider betreute Bauprojekt (vgl. Beispiel 3) konnte aus unvorhersehbaren Gründen nicht wie geplant fertig gestellt werden. Ihr Einsatz wird daher um vier Monate verlängert. Die weitere Entsendung von Frau Schneider dauert nicht länger als zwölf Monate. Daher kann ihr Arbeitgeber beantragen, dass für Frau Schneider auch während des Verlängerungszeitraums die deutschen Rechtsvorschriften gelten.

Sofern für den Verlängerungszeitraum weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten sollen, senden Sie den Antrag (Vordruck E 102 DE) bitte in vierfacher Ausfertigung unmittelbar an:

National Insurance Contribution
and Employees (NIC&EO)
HM Revenue & Customs
BX9 1AN
UNITED KINGDOM

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber

Übt Ihr Arbeitnehmer seine Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten aus, benötigen Sie als Nachweis für die anzuwendenden Rechtsvorschriften ebenfalls einen Vordruck E 101 DE. Wenn der Arbeitnehmer in Deutschland wohnt, wenden Sie sich bitte an den im Abschnitt „Vordruck E 101 DE“ genannten Träger. Dort finden Sie auch als Arbeitshilfe den Fragebogen für die „Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten“.

Stimmt diese Stelle dem Antrag zu, gelten weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften. Wird der Antrag ab-gelehnt, gelten – wie auch für den Fall, dass die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften nicht beantragt wird – für den Verlängerungszeitraum die britischen Rechtsvorschriften.

Sonderregelungen für weitere Personenkreise

Arbeitnehmer, die gewöhnlich in mehreren EU-/EWR-Staaten und der Schweiz arbeiten

Ist ein Arbeitnehmer gewöhnlich in Großbritannien und Deutschland tätig, so gelten für ihn grundsätzlich die Rechtsvorschriften seines Wohnstaates. Voraussetzung hierfür ist, dass er teilweise im Wohnstaat arbeitet. Dies gilt auch, wenn die Arbeit länger als 12 Monate in beiden Staaten ausgeübt wird.

Beispiel 4

Bernd Schulze wohnt in Berlin und übt seine Beschäftigung regelmäßig in Großbritannien und an mindestens einem Tag im Monat in Deutschland aus. Da er gewöhnlich in Großbritannien und in seinem Wohnstaat Deutschland arbeitet, gelten für ihn insgesamt die deutschen Rechtsvorschriften.

Die Rechtsvorschriften des Wohnstaates gelten auch dann, wenn die Beschäftigung in Deutschland und Großbritannien regelmäßig für verschiedene Arbeitgeber ausgeübt wird, selbst dann, wenn diese ihren Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten haben.

Ist der Arbeitnehmer dagegen für ein Unternehmen gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten – aber nicht in seinem Wohnstaat – tätig, gelten für ihn die Rechtsvorschriften des Staates, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat.

Beispiel 5

Birgit Meyer wohnt in Deutschland und arbeitet als Vertriebsmitarbeiterin für ein britisches Unternehmen. Sie hat im Rahmen ihrer Tätigkeit Kunden in Norwegen und in Schweden zu betreuen. Für Frau Meyer gelten die britischen Rechtsvorschriften, da sie ihre Beschäftigung ausschließlich für das in Großbritannien ansässige Unternehmen außerhalb ihres Wohnstaates Deutschland ausübt.

Beamte

Übt ein Beamter, der in Deutschland in einem aktiven Dienstverhältnis steht, zusätzlich eine Erwerbstätigkeit in Großbritannien aus, gelten für ihn auch insoweit die deutschen Rechtsvorschriften.

Bitte wenden Sie sich an die im Abschnitt „Vordruck E 101 DE“ genannte Stelle. Diese klärt, ob für Sie ein Vordruck E 101 DE ausgestellt werden kann.

Selbständige

Übt ein Selbständiger eine Arbeit vorübergehend in Großbritannien aus, gelten für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften, wenn

- die Dauer der Arbeit in Großbritannien voraussichtlich nicht mehr als 12 Monate betragen wird,

- der Selbständige vor Aufnahme der Arbeit in Großbritannien bereits seit grundsätzlich mindestens vier Monaten eine nennenswerte Geschäftstätigkeit in Deutschland ausgeübt hat und
- die Voraussetzungen zur Fortsetzung der selbständigen Tätigkeit in Deutschland weiterhin vorliegen (z. B. Büro, Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern oder Eintragung bei der Handelskammer/einem Berufsverband).

Verlängert sich die ursprünglich für maximal 12 Monate geplante Arbeit in Großbritannien um höchstens weitere 12 Monate, kann die Verlängerung mit dem Vordruck E 102 DE bei der zuständigen Stelle in Großbritannien (NIC & EO) beantragt werden.

Übt ein in Deutschland wohnender Selbständiger seine Tätigkeit regelmäßig in mehreren Mitgliedstaaten aus, gelten für ihn die deutschen Rechtsvorschriften, wenn er einen Teil seiner Tätigkeit in Deutschland ausübt. Dies gilt auch, wenn die Arbeit länger als 12 Monate in beiden Staaten ausgeübt wird.

Gelten aufgrund der o. g. Regelungen für Sie die deutschen Rechtsvorschriften, wenden Sie sich bitte

- bei einer vorübergehenden Arbeit von max. 12 Monaten in Großbritannien oder einer gewöhnlichen Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten an die im Abschnitt „Vordruck E 101 DE“ genannte Stelle. Dort finden Sie auch als Arbeitshilfe den Fragebogen für die „Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten“.
- bei Verlängerung einer vorübergehenden Erwerbstätigkeit für weitere 12 Monate in Großbritannien mit dem Vordruck E 102 DE an:

National Insurance Contribution
and Employees (NIC&EO)

HM Revenue & Customs
BX9 1AN
UNITED KINGDOM

Weitere Sonderregelungen bestehen unter anderem für:

- Beschäftigte der Europäischen Union,
- Geschäftspersonal von diplomatischen Vertretungen und konsularischen Dienststellen,
- Seeleute und
- Arbeitnehmer im internationalen Verkehrswesen.

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

Ausnahmereinbarungen

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die britischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall auf der 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 beispielsweise 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, und auf britischer Seite die National Insurance Contribution and Employees (NIC&EO), HM Revenue and Customs zuständig. Es sind in jedem Einzelfall beide Stellen beteiligt.

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 6

Nicole Schneider (vgl. Beispiel 3) wird drei Jahre nach Abschluss ihres ersten Projekts in Großbritannien erneut zur Betreuung eines Bauprojektes nach Großbritannien 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 in Großbritannien arbeiten wird.

Der Einsatz von Frau Schneider wird länger als zwölf Monate dauern. Die Voraussetzungen einer Entsendung im Sinne des Gemeinschaftsrechts liegen somit nicht vor. Für sie gelten daher grundsätzlich ab Beschäftigungsaufnahme in Großbritannien, die britischen Rechtsvorschriften. Da es im Interesse von Frau Schneider liegt, dass für sie weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, kann für sie eine Ausnahmevereinbarung 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 in Großbritannien 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 grundsätzlich eine konkrete zeitliche Befristung des Einsatzes in Großbritannien 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 7

Thomas Weihe ist bei einer Bank in Frankfurt am Main beschäftigt. Er soll für die Dauer von vier Jahren bei deren Tochtergesellschaft in London 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 in Großbritannien erhält er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesell-

schaft. Herr Weihe ist daran interessiert, dass für ihn während seines Einsatzes in Großbritannien weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, da er bisher ausschließlich Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt hat. Auf seinen Antrag hin soll für ihn eine Ausnahmereinbarung geschlossen werden.

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

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

Antragsverfahren

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

Sie können zur Beschleunigung des Verfahrens beitragen, indem Sie

- den vollständig ausgefüllten Antrag
- die vollständig ausgefüllte Erklärung des Arbeitnehmers und
- Kopien der/des Vordrucke/s E 101 DE und E 102 DE (sofern diese für die Beschäftigung in Großbritannien bereits ausgestellt bzw. genehmigt wurden)

an folgende Anschrift senden:

GKV-Spitzenverband
DVKA
Postfach 20 04 64
53134 Bonn.

Können Sie den Antrag ausnahmsweise erst nach Aufnahme der Beschäftigung bzw. Erwerbstätigkeit in Großbritannien 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. Sind in der Zwischenzeit zum Beispiel vom Arbeitnehmer oder einem seiner anspruchsberechtigten Familienangehörigen Krankenversicherungsleistungen oder vom Arbeitnehmer Leistungen wegen eines Arbeitsunfalls in Anspruch genommen worden, informieren Sie uns bitte auch hierüber.

Vordruck E 101 DE

Arbeitnehmer und Selbständige, die in Großbritannien arbeiten und für die die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten eine „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“ (Vordruck

E 101 DE). Dieser Vordruck dient gegenüber den britischen und deutschen zuständigen Stellen als Nachweis darüber, dass für den Arbeitnehmer ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Er ist für alle Beteiligten, Verwaltungen und Gerichte bindend, solange er von der Stelle, die ihn ausgestellt hat, nicht für ungültig erklärt oder widerrufen worden ist. Hierzu ist die ausstellende Stelle nach dem Gemeinschaftsrecht beispielsweise verpflichtet, wenn die Angaben im Vordruck E 101 DE 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.

Den Vordruck E 101 DE 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, Geschäftsstelle Köln, Marienburger Str. 2, 50968 Köln, für Personen, die nicht gesetzlich krankenversichert und aufgrund ihrer Mitgliedschaft bei einer berufsständischen Versorgungseinrichtung von der Rentenversicherungspflicht befreit sind.

Bitte beantragen Sie den Vordruck E 101 DE mit einem der folgenden Fragebögen:

- Entsendung eines Arbeitnehmers in einen anderen Mitgliedstaat
- Vorübergehende Erwerbstätigkeit eines Selbständigen in einem anderen Mitgliedstaat
- Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten

Diese Fragebögen finden Sie auch im Internet unter www.dvka.de in der Rubrik Arbeiten im Ausland → Fragebögen.

Kranken- und Unfallversicherungsschutz

Arbeitnehmer und Selbständige, die vorübergehend in Großbritannien arbeiten und weiterhin in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind, können auch in Großbritannien Sachleistungen bei Krankheit und Mutterschaft in Anspruch nehmen. Dies gilt auch für die mitversicherten Familienangehörigen, die den Arbeitnehmer begleiten oder besuchen. Hierfür ist die Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) erforderlich. Sie wird von der Krankenkasse des Arbeitnehmers bzw. Selbständigen ausgestellt. Weitere Informationen zur Sachleistungsaushilfe in Großbritannien sind unmittelbar bei der Krankenkasse erhältlich. Daneben enthält auch das in erster Linie für Urlauber bestimmte Merkblatt „Urlaub in Großbritannien“ nützliche Informationen zum Krankenversicherungsschutz bei einem vorübergehenden Aufenthalt in Großbritannien.

Wohnt der gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer bzw. Selbständige in Großbritannien, ist für die Inanspruchnahme von Sachleistungen der Vordruck

E 106 DE erforderlich, den ebenfalls die gesetzliche Krankenkasse in Deutschland ausstellt. Auf der Basis dieses Vordrucks erhalten auch die dort wohnenden anspruchsberechtigten Familienangehörigen des Arbeitnehmers Krankenversicherungsleistungen. Für welche der in Großbritannien 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 „Kontaktadressen“ → „ausländische Auskunftsstellen“.

Alternativ zur Sachleistungsaushilfe durch den britischen Träger erhalten gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer, die während ihrer Beschäftigung in Großbritannien erkranken, die ihnen auch in Deutschland zustehenden Krankenversicherungsleistungen von ihrem Arbeitgeber. Dies gilt auch für mitversi-

cherte Familienangehörige, die den Arbeitnehmer nach Großbritannien begleiten oder ihn dort besuchen.

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

Leistungen aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit stellt der zuständige britische Träger für Arbeitnehmer, die in Deutschland gesetzlich unfallversichert sind, auf der Basis einer besonderen Anspruchsbescheinigung (Vordruck E 123 DE) zur Verfügung. Bitte wenden Sie sich nach einem Arbeitsunfall für die Ausstellung des Vordrucks E 123 DE 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 beim:

- 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

- 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. in Großbritannien 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: November 2020

Die Informationen dieses Merkblattes wurden sorgfältig recherchiert. Ansprüche können hieraus jedoch nicht hergeleitet werden, da z.B. nach der Herausgabe Änderungen eingetreten sein können.

Bildnachweis Baustellenszene: www.fotolia.com/Surrender

Bildnachweis City of london: www.fotolia.com/maromarez

Bildnachweis Vertragsbesprechung: www.goodshot.com