

Brexit

# Folgen für den Versicherungsschutz

Welche Auswirkungen hat der Brexit auf den Versicherungsschutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei vorübergehender Tätigkeit im Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland? Ein Überblick.

## Rechtlicher Hintergrund

Das Vereinigte Königreich hat am 29. März 2017 seinen Austritt aus der Europäischen Union (EU) erklärt. Der EU-Vertrag regelt, dass die Mitgliedschaft automatisch zwei Jahre nach der Erklärung des Austritts endet, falls nicht vorher ein Austrittsabkommen in Kraft tritt. Die Frist kann im Einvernehmen aller Mitgliedstaaten verlängert werden. Die EU und das Vereinigte Königreich haben sich auf eine Verlängerung der Austrittsfrist bis zum 31. Oktober 2019 verständigt. Ziel ist, bis zu diesem Zeitpunkt ein Austrittsabkommen zu ratifizieren. Gelingt das nicht, wird ein ungeordneter Austritt (No-Deal-Brexit) die Folge sein.

Aktuell können die Regelungen der Verordnungen (EG) 883/2004 und (EG) 987/2009 sowie (EG) 859/2003 in Verbindung mit der Verordnung (EWG) 1408/71 in Bezug auf das Vereinigte Königreich noch angewendet werden. Das heißt, dass die von den Sozialversicherungsträgern, insbesondere den Krankenkassen und der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA), getroffenen Entscheidungen zum Weitergelten des deutschen Versicherungsschutzes bei Tätigkeit im Vereinigten Königreich, die durch Ausstellen der A1-Bescheinigung rechtsverbindlich geworden sind, weiter gültig sind.

*Hinsichtlich des Brexits sind folgende Szenarien denkbar:*

### Szenario 1: Rücktritt vom Brexit

Der Europäische Gerichtshof hat klargestellt, dass das Vereinigte Königreich den beabsichtigten Austritt aus der EU einseitig zurücknehmen kann. Dieser Rücktritt vom Brexit wäre bis zum Tag, an dem die Mitgliedschaft des Vereinigten Königreichs in der EU endet, möglich, sofern ein Austrittsabkommen noch nicht in Kraft getreten ist.

Bei einem Rücktritt vom Brexit wäre der Versicherungsschutz bei Tätigkeit im Vereinigten Königreich – zeitlich uneingeschränkt – weiter nach dem bestehenden Ordnungsrecht zu beurteilen; A1-Bescheinigungen verlieren ihre Verbindlichkeit nicht.

### Szenario 2: Austrittsabkommen

Der EU-Vertrag sieht bei Austritt eines Mitglieds die Mög-

lichkeit vor, dass zwischen den in der EU verbleibenden Mitgliedern und dem Austrittsstaat ein Austrittsabkommen geschlossen werden kann. Das Austrittsabkommen beschreibt die Konditionen für die Trennung und beinhaltet Regelungen für eine Übergangsphase. In dieser werden die künftigen Beziehungen verhandelt. Die Übergangsphase für das Vereinigte Königreich endet am 31. Dezember 2020.

Käme ein solches Austrittsabkommen zustande, könnten die Verordnungen (EG) 883/2004 und (EG) 987/2009 sowie (EG) 859/2003 in Verbindung mit der Verordnung (EWG) 1408/71 zunächst weiter angewendet werden. Das würde bedeuten, dass die Regelungen für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und folglich auch ausgestellte A1-Bescheinigungen, die über den 31. Oktober 2019 hinausgehen, weiter bis 31. Dezember 2020 gültig sind. Regelungen ab 1. Januar 2021 wären im Austrittsabkommen zu treffen.

Würde das Austrittsabkommen vor dem 31. Oktober 2019 ratifiziert, erfolgt der Austritt am ersten Tag des folgenden Monats. Im Anschluss daran würde das Austrittsabkommen anwendbar sein.

### Szenario 3: Ungeordneter Austritt (No-Deal-Brexit)

Wird das Austrittsabkommen nicht von den Beteiligten bis zum 31. Oktober 2019 angenommen, kommt es zu dem ungeordneten Austritt (No-Deal-Brexit). Das würde bedeuten, dass es solange keine Vereinbarungen über die Trennung und keine Übergangsphase geben wird, bis die künftigen Beziehungen geregelt sind.

Möglicherweise würde das Sozialversicherungsabkommen vom 20. April 1960 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Vereinigten Königreich wieder Anwendung finden.

Dieses Abkommen ist allerdings nicht deckungsgleich mit den Regelungen der EG-Verordnungen, so dass hier noch Regelungsbedarf besteht. Um Lücken zu vermeiden, hat die Bundesregierung ein Übergangsgesetz (BrexitSozSichÜG) auf den Weg gebracht. Dieses Gesetz soll den vom Austritt besonders betroffenen Personen kurzfristig Rechtssicher-

Foto: ©tostphoto-stock.adobe.com

heit sowie Bestands- und Vertrauensschutz gewähren. Inwiefern es anwendbar ist, ist bisher jedoch nicht abschließend geklärt. Sollte das Sozialversicherungsabkommen von 1960 nicht wiederaufleben, ist das Vereinigte Königreich als „vertragsloses Land“ zu sehen.

Beim No-Deal-Brexit fänden die EG-Verordnungen keine Anwendung mehr. Der Versicherungsschutz müsste dann, wie bei anderen Ländern, mit denen es kein Sozialversicherungsabkommen gibt, nach den Regelungen im Sozialgesetzbuch (§ 4 SGB IV – Ausstrahlung) beurteilt werden. Die A1-Bescheinigungen, die über den 31. Oktober 2019 ausgestellt wurden, verlieren ihre Gültigkeit.

### Ausstrahlung

Um den deutschen Versicherungsschutz auf die Auslandstätigkeit ausdehnen zu können, setzt § 4 SGB IV voraus, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund eines

1. in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses
2. zeitlich befristet
3. ins vertragslose Ausland entsandt werden.

Werden die Voraussetzungen erfüllt, entstehen keine Nachteile für die Arbeitnehmenden. Sie stehen weiter unter dem Schutz der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung. Allerdings gibt es Fallkonstellationen, bei denen dieser Schutz nicht mehr zustande kommt.

### Erste Fallkonstellation – A1 „Ausnahmereinbarung“, ausgestellte Geltungsdauer über den 31. Oktober 2019 hinaus

Im derzeit geltenden EG-Recht kann beim Fehlen einer grundsätzlichen Voraussetzung für das Weitergelten des deutschen gesetzlichen Unfallversicherungsschutzes (wie beispielsweise ein ruhendes Beschäftigungsverhältnis in Deutschland) eine Ausnahmereinbarung beantragt werden. Damit kann das Fortbestehen des Versicherungsschutzes gewährleistet werden. Kommt die Ausnahmereinbarung zustande, wird eine A1-Bescheinigung ausgestellt. Im Falle des No-Deal-Brexits werden diese A1-Bescheinigungen unwirksam.

Das Sozialversicherungsabkommen vom 20. April 1960 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Vereinigten Königreich sieht ebenfalls den Abschluss von

Ausnahmereinbarungen vor. Sollte das Abkommen wiederaufleben, bestünde die Möglichkeit, den Versicherungsschutz für die Beschäftigten weiter über Ausnahmereinbarungen sicherzustellen.

Kann das Sozialversicherungsabkommen allerdings nicht wieder angewendet werden, wäre das Fortbestehen des deutschen gesetzlichen Versicherungsschutzes rechtlich gesehen nur nach der Vorschrift der Ausstrahlung, § 4 SGB IV, möglich. Dieser würde im obigen Beispiel (Ausnahmereinbarung wegen eines ruhenden Beschäftigungsverhältnisses) allerdings nicht zustande kommen, da die drei genannten Grundvoraussetzungen nicht erfüllt werden.

Unfallversicherungsschutz könnte nur durch die freiwillige Teilnahme an der Auslandsversicherung (Beginn des Versicherungsschutzes frühestens mit Antragseingang bei der BG RCI) erlangt werden, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind. Nähere Informationen dazu finden Sie unter [www.bgrci.de](http://www.bgrci.de), Seiten ID: #2K1X.

### Zweite Fallkonstellation – A1 „Mehrfachbeschäftigung“, ausgestellte Geltungsdauer über den 31. Oktober 2019 hinaus

Die in den EG-Verordnungen getroffenen Regelungen zur Mehrfachbeschäftigung finden beim No-Deal-Brexit ebenfalls keine Anwendung mehr. Ausgestellte A1-Bescheinigungen sind hinfällig. Das würde in Fällen der Mehrfachbeschäftigung bedeuten, dass das Beschäftigungslandprinzip gilt und die Mehrfachbeschäftigten bei Tätigkeit im Vereinigten Königreich nicht mehr über die deutsche gesetzliche Unfallversicherung abgesichert sind. Auch hier wäre nur über die Teilnahme an der Auslandsversicherung – sofern die Voraussetzungen erfüllt sind – der deutsche Unfallversicherungsschutz gesichert.

Weitere Informationen zum Thema Brexit finden Sie auf der Internetseite der

- Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung unter [www.dguv.de](http://www.dguv.de), Webcode: d1182287
- DVKA unter [https://www.dvka.de/media/dokumente/merkblaetter/arbeiten\\_im\\_ausland/Arbeiten\\_Vereinigtes\\_Koenigreich.pdf](https://www.dvka.de/media/dokumente/merkblaetter/arbeiten_im_ausland/Arbeiten_Vereinigtes_Koenigreich.pdf)

Carola Nick, BG RCI, Heidelberg 