



**German-British  
Chamber of Industry & Commerce**  
Deutsch-Britische  
Industrie- und Handelskammer

## Arbeitnehmerentsendung in das Vereinigte Königreich

Deutsche Unternehmen, die ihre Arbeitnehmer in das Vereinigte Königreich entsenden möchten, müssen sich unter Umständen mit den Folgen eines möglichen Brexits auseinandersetzen. Zur allgemeinen ersten Informationen haben wir ein Merkblatt zusammengestellt. Wir gehen lediglich auf die möglichen steuerlichen, sozialversicherungsrechtlichen und aufenthaltsrechtlichen Folgen ein. Ausführungen zu weiteren lokalen Registrierungen, Anerkennungsverfahren von Qualifikationen oder erforderlichen Genehmigungen im Vereinigten Königreich sind nicht enthalten.

Wir raten Ihnen in jedem Fall, sich rechtlich beraten zu lassen und die aktuellen Entwicklungen im Auge zu behalten.

### **Derzeit gilt (Februar 2020):**

Wenn Sie als deutsches Unternehmen Mitarbeiter mit deutscher, sonstiger EWR- oder schweizer Staatsangehörigkeit in das Vereinigte Königreich (VK) entsenden, um einen Auftrag dort auszuführen, können die Mitarbeiter ohne ein Visum einreisen und benötigen weder eine Aufenthalts- noch eine Arbeitserlaubnis.

Eine generelle Anmeldepflicht für entsandte Arbeitnehmer – wie aus anderen EU-Ländern bekannt – besteht im VK derzeit nicht.

Relevant wird allerdings die A1-Bescheinigung für die Mitarbeiter, da sie die sozialversicherungsrechtliche Zuordnung regelt. Diese Bescheinigung kann bei den deutschen Krankenkassen beantragt werden. Derzeit werden die A1-Bescheinigungen von den Krankenkassen bis zum 31. Dezember 2020 ausgestellt.

Bezüglich der Besteuerung der Arbeitnehmer greift das deutsch-britische Doppelbesteuerungsabkommen.

Bei einem mehrtätigen Einsatz wird in der Regel auch der Abschluss einer englischen Arbeitgeberhaftpflichtversicherung notwendig. Dies ist eine Pflichtversicherung für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer im VK einsetzen. Bei Bedarf senden wir Ihnen gerne unser kostenloses Merkblatt zu.

### **Post Brexit könnte relevant werden:**

Es kann derzeit nicht ausgeschlossen werden, dass sich der Brexit auf Ihr Vorhaben auswirken wird. Nach dem Austritt des VK aus der EU zum 31. Januar 2020 besteht zunächst befristet bis zum 31. Dezember 2020 eine Übergangsphase, welche gegebenenfalls noch zweimalig verlängert werden kann. In dieser Phase gelten aufgrund des vom VK und der EU abgeschlossenen Austrittsabkommens zunächst die bestehenden europarechtlichen Regelungen fort. Aktuell ist noch nicht absehbar, wie sich die Beziehungen zwischen der EU und dem VK nach dem 31. Dezember 2020 entwickeln, insbesondere ob es zum Abschluss eines Freihandelsabkommens kommt und welchen Inhalt dieses hat. Dies hat maßgeblichen Einfluss darauf, ob und welche Konsequenzen sich für die Entsendung von Arbeitnehmern in das VK ergeben werden.

### **Lohnsteuer**

Die steuerliche Handhabung der Arbeitnehmer basiert auf dem bilateralen deutsch-britischen Doppelbesteuerungsabkommen, abgeschlossen von dem VK und Deutschland. Dieses Abkommen ist in jedem Fall weiterhin gültig.

### **Sozialversicherung**

Kritischer ist die sozialrechtliche Komponente. Die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland hat dazu aktuell am 30. Januar 2020 ihre Informationen aktualisiert.

© *Deutsch-Britischen Industrie- und Handelskammer, Februar 2020*

*Die Haftung für Vollständigkeit und Richtigkeit der Informationen ist ausgeschlossen.*

### **Information der DVKA aus Januar 2020**

Aufgrund des Austrittsabkommens und des fortgeltenden Europarechts finden insbesondere die Verordnungen VO (EG) Nr. 883/2004 und VO (EG) Nr. 987/2009, welche unter anderem das Sozialversicherungsrecht bei im Voraus befristeten Auslandseinsätzen regeln, mindestens bis zum 31. Dezember 2020 Anwendung. Daher kann zumindest bis zu diesem Zeitpunkt eine A1-Bescheinigung weiterhin ausgestellt werden. Ist ein Mitarbeiter über das Ende der Übergangsfrist hinaus im VK beschäftigt und hat diese Beschäftigung spätestens am 31.12.2020 begonnen, so kann auch über dem 31. Dezember 2020 hinaus eine A1-Bescheinigung für maximal 24 Monate ausgestellt werden, wenn auch die sonstigen Entsendevoraussetzungen erfüllt sind.

Unklar ist derzeit noch, welche Regelungen ab dem 1. Januar 2021 zwischen Deutschland und dem VK Anwendung finden werden. Dies betrifft diejenigen Entsendefälle, die ab dem 01. Januar 2021 beginnen. Das deutsch-britische Sozialversicherungsabkommen aus dem Jahr 1960, auf das von Praktikern oft Bezug genommen wird, kommt vermutlich nicht automatisch wieder zur Anwendung. Das Abkommen ist grundsätzlich in Kraft und wurde bisher lediglich von höherrangigen EU-Regelungen verdrängt. Daher spielt es in der Praxis derzeit keine Rolle. Das Abkommen ist jedoch inhaltlich veraltet und die Regelungen sind nicht inhaltsgleich mit denjenigen, die Sie im Rahmen der Arbeitnehmerentsendung unter Ausstellung einer A1-Bescheinigung kennen. Es scheint zwischen dem Vereinigten Königreich und Deutschland noch nicht klar zu sein, ob beide Länder davon ausgehen, dass man auf dieses Abkommen nach Ablauf des Übergangszeitraums zurückgreifen kann. Deutschland hat bereits bekannt gegeben, dass es von einer Anwendbarkeit ausgeht. Die Stellungnahme des Vereinigten Königreichs scheint auszusetzen. Man geht wohl davon aus, dass in jedem Fall ein neues Sozialversicherungsabkommen verhandelt werden wird, sollte dies notwendig werden. Kritisch bliebe in diesem Fall nur, dass es zu einem unregulierten Übergangszeitraum kommen könnte. In diesem Übergangszeitraum gäbe es dann keine Sonderregelung für Entsendekräfte. Für Unternehmer könnten also zusätzliche Kosten entstehen, wenn dann auch Beiträge im VK abgeführt werden müssen und die Arbeitnehmer in Deutschland z.B. freiwillig weiter versichert werden bzw. über die Ausstrahlung die deutschen Regelungen zur Sozialversicherung weiter gelten. Hier sollten Unternehmer dringend die aktuellen Entwicklungen verfolgen.

### **Information von HMRC aus Oktober 2019**

HMRC hat in einem Newsletter informiert, dass Arbeitnehmer, die hauptsächlich in einem der/oder in mehreren der EU/EWR Mitgliedsstaaten oder in der Schweiz beschäftigt sind, keine Sozialversicherungsabgaben im Vereinigten Königreich zahlen müssen, wenn sie für einen begrenzten Zeitraum Tätigkeiten im Vereinigten Königreich ausüben und bestimmten Bedingungen unterfallen. Diese Bedingungen sollen nach dem exit-day – damals der 31. Oktober 2019 - bekannt gemacht werden. Diese Handhabung soll laut HMRC unabhängig davon gelten, ob diese Arbeitnehmer eine gültige A1-Bescheinigung haben oder nicht. Es bleibt abzuwarten, ob es bei dieser Einschätzung am Ende der Übergangsphase zum 31. Dezember 2020 bleibt.

### **Aufenthaltsrecht**

Zusätzlich könnten Visums-Fragen auf Sie zukommen, wenn Sie EU-Bürger nach Ablauf des Übergangszeitraums im VK einsetzen möchten.

Nach aktueller Information der britischen Regierung ergibt sich, dass EU-Bürger in der Übergangsphase bis 31. Dezember 2020 auch nach dem 31. Januar 2020 ohne Visum in das Vereinigte Königreich einreisen können. Auch soll zur Einreise weiter die Mitführung eines Personalausweises genügen. Ein Reisepass wird zunächst nicht zwingend erforderlich sein, wird aber vermutlich im Laufe des Jahres 2020 erforderlich werden. Allerdings handelt es sich hier lediglich um die aktuellen Informationen der britischen Regierung. Eine rechtlich verbindliche Auskunft ist daher nicht möglich.

EU-Bürger, die vor dem 31. Dezember 2020 im Vereinigten Königreich leben, können einen Antrag für das *European Union Settlement Scheme (EUSS)* stellen. Damit dürfen Arbeitnehmer auch über den 31.

Dezember 2020 hinaus weiter im VK leben und arbeiten. Der Antrag kann derzeit bis einschließlich zum 30. Juni 2021 gestellt werden und ist gebührenfrei.

Bezüglich des weiteren Aufenthaltsrechts für EU-Bürger ist allgemein eine Gleichbehandlung von EU-Bürgern und Drittstaatsangehörigen im VK im Gespräch. Arbeitnehmer müssen zukünftig gegebenenfalls einen Antrag im Rahmen eines neuen Immigration-Systems stellen. Dieses System soll auf den Fähigkeiten und Qualifikationen der Arbeitnehmer basieren und ist ab 2021 vorgesehen.

Nur als ein Beispiel: Eine Gleichbehandlung könnte künftig unter gewissen Voraussetzungen dann dazu führen, dass für Arbeitgeber eine *Sponsorship Licence* z.B. zur Beantragung von sogenannten *Tier 2 Visa* für EU-Arbeitnehmer im VK erforderlich wird. Eine *Sponsorship Licence* kann im Übrigen derzeit nur mit Niederlassung in UK beantragt werden. Zusätzlich relevant werden könnte eine sogenannte *Skills Charge* von £ 364 bzw. £ 1000 pro Jahr und pro qualifiziertem Arbeitnehmer. Aber auch hier finden noch Diskussionen statt und die tatsächliche Situation bleibt abzuwarten. Derzeit erscheint die Einführung eines Systems, das dem australischen Punkte-System entspricht, wahrscheinlich.

### **Abschließend**

Bitte haben Sie die rechtlichen Entwicklungen und auch die möglichen Mehrkosten künftiger Arbeitnehmerentsendungen im Blick. Es lohnt sich hier auf jeden Fall, sich anwaltlich beraten zu lassen. Auch sollten Unternehmen Ihre Verträge überprüfen lassen mit dem Ziel, sich vertraglich für Auswirkungen des Brexits – in welcher Form auch immer – abzusichern, soweit möglich. Eine Vorbereitung auf eine worst case Entwicklung kann ratsam sein, um nicht unangenehm überrascht zu werden und daneben leistungsfähig zu bleiben.

Eine Liste unserer Mitgliedanwälte erhalten Sie online über unsere Homepage unter Rechtsberatungen: <https://grossbritannien.ahk.de/mitglieder/mitglieder-online/>

**Weitere Fragen richten Sie bitte an Legal Services AHK London, 16 Buckingham Gate, London SW1E 6LB, Tel.: 0044 – 20 - 7976 4144, Fax: 0044 – 20 - 7976 4159, Email: [legal@ahk-london.co.uk](mailto:legal@ahk-london.co.uk), Website: [www.ahk-london.co.uk](http://www.ahk-london.co.uk)**