

People and Organisation Newsflash



Brexit: Auswirkungen auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von entsandten Arbeitnehmern nach Großbritannien

Das zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich ausgehandelte Austrittsabkommen sieht eine Übergangsfrist bis zum 31. Dezember 2020 vor, während der die Regelungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit weiterhin gelten (z.B. für entsandte Arbeitnehmer). Die Vorschriften zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit gelten auch nach dem 31. Dezember 2020, wenn sich Arbeitnehmer am Ende der Übergangszeit in einer grenzüberschreitenden Situation zwischen einem EU-Mitgliedstaat und dem Vereinigten Königreich befinden oder befunden haben (im Folgenden als "bestehende Fälle" bezeichnet).

Für neue Fälle ab dem 1. Januar 2021 ohne vorherige grenzüberschreitende Beziehung zwischen einem EU-Mitgliedstaat und dem Vereinigten Königreich ist es notwendig, die Ergebnisse der Verhandlungen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich abzuwarten. Zum Zeitpunkt dieser Veröffentlichung ist es noch offen, wie die künftigen Beziehungen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich für neue Fälle ab dem 1. Januar 2021 aussehen werden. PwC wird aktuelle Informationen bereitstellen, sobald uns diese vorliegen. Sollte es für die Gruppe der "neuen Fälle ab dem 1. Januar 2021" keine Prioritätsvereinbarung zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich geben, gelten die jeweiligen innerstaatlichen deutschen Sozialversicherungsvorschriften.

Auswirkungen für in das Vereinigte Königreich entsandte Arbeitnehmer in Bezug auf die deutsche Sozialversicherung

Für Arbeitnehmer, die vor dem Ende der Übergangsfrist am 31. Dezember 2020 in das Vereinigte Königreich entsandt werden, gilt die bisherige Sozialversicherungsgesetzgebung bis zum Ende der Entsendung (maximal 24 Monate) weiter. Dies gilt, wenn die Person ohne Unterbrechung, in der bis zum 31. Dezember 2020 bestehenden Situation verbleibt. Die Entsendung wird durch die Bescheinigung A1 nachgewiesen.

Arbeitnehmer, die ab dem 1. Januar 2021 in das Vereinigte Königreich entsandt werden, werden mangels einer Regelung zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich über die Pflichtversicherung in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung, ausschließlich nach nationalen deutschen Rechtsvorschriften (§ 4 SGB Viertes Buch Sozialgesetzbuch) bewertet. In diesem Fall gelten die deutschen Sozialversicherungsvorschriften nach § 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch für einen Arbeitnehmer während einer vorübergehenden Beschäftigung im Vereinigten Königreich, wenn die Entsendung im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Arbeitsverhältnisses erfolgt (wichtig - diese Bedingung ist nicht erfüllt, wenn das Gehalt ganz oder überwiegend dem verbundenen Unternehmen im Vereinigten Königreich als Teil der tatsächlichen Personalkosten in Rechnung gestellt oder direkt von diesem getragen wird) und die Dauer der Entsendung in das Vereinigte Königreich vertraglich oder aufgrund ihrer Art im Voraus begrenzt ist.

Auswirkung auf Ausnahmevereinbarungen (Artikel 16 Verordnung (EG) 883/2004)

Besteht für einen Arbeitnehmer eine Ausnahmevereinbarung nach Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 für einen Zeitraum, der vor dem 31. Dezember 2020 beginnt, so gilt diese Ausnahmevereinbarung weiterhin. Dies gilt, wenn sich der Arbeitnehmer ohne Unterbrechung in der bis zum 31. Dezember 2020 bestehenden Situation befindet. Das durch die Ausnahmevereinbarung anwendbare Recht wird durch die Bescheinigung A1 nachgewiesen.

Wenn ein Arbeitnehmer erst ab dem 1. Januar 2021 erstmalig in das Vereinigte Königreich entsandt wird, ist eine Beurteilung auf der Grundlage von § 4 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches vorzunehmen (siehe Entsendungen), da die Regelungen des Austrittsabkommens nicht mehr anwendbar sind. Die Praxis zeigt, dass in vielen Fällen die entsprechenden Voraussetzungen nicht erfüllt werden. Es bleibt dann zu prüfen, ob durch einen angemessenen "freiwilligen" Schutz in den einzelnen Systemen der deutschen Sozialversicherung ein angemessener Schutz für den Arbeitnehmer und seine Familienangehörigen erreicht werden kann.

Auswirkungen auf Multi-State Worker (Artikel 13 Verordnung (EG) 883/2004)

Für Arbeitnehmer, die bereits vor dem 31. Dezember 2020 eine regelmäßige Tätigkeit im Vereinigten Königreich und in Deutschland ausgeübt haben, gilt das europäische Koordinierungsrecht auch über den 31.12.2020 hinaus weiter. Das anwendbare Recht wird durch die Bescheinigung A1 nachgewiesen.

Für Arbeitnehmer, die ab dem 1. Januar 2021 eine neue reguläre Beschäftigung aufnehmen, die im Vereinigten Königreich und in Deutschland ausgeübt wird, ist eine Beurteilung auf der Grundlage von § 4 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches durchzuführen (siehe Entsendungen). Die Praxis zeigt, dass in vielen Fällen die entsprechenden Voraussetzungen nicht erfüllt werden. Dies bedeutet, dass es für die im Vereinigten Königreich geleisteten Arbeitstage grundsätzlich eine Befreiung von der deutschen Sozialversicherung gäbe.

Take Away

- Da es immer noch ungewiss ist, wie die künftigen Beziehungen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich für neue Fälle ab dem 1. Januar 2021 aussehen werden, und da das Austrittsabkommen lediglich einen langfristigen Schutz für bereits bestehende grenzüberschreitende Beziehungen bietet, empfehlen wir dringend, Ihr Unternehmen sowohl auf aktuelle als auch auf mögliche künftige grenzüberschreitende Sachverhalte nach Großbritannien in naher Zukunft auszurichten.
- Wenn Sie planen, Mitarbeiter über den 31. Dezember 2020 hinaus ins Vereinigte Königreich zu entsenden, kann PwC Sie unterstützen, um das bestmögliche Sozialversicherungsszenario für den Mitarbeiter und seine Familienangehörigen zu erreichen und die Bestimmungen des Austrittsabkommens zu nutzen.
- Wenn die grenzüberschreitende Beziehung ins Vereinigte Königreich nach dem 1. Januar 2020 beginnt, kann PwC Sie unterstützen, um das bestmögliche Sozialversicherungsszenario für den Arbeitnehmer und seine Familienangehörigen gemäß der anwendbaren nationalen Gesetzgebung zu erreichen.

Über uns

Ihre Ansprechpartner

Ulrich Buschermöhle

Tel.: +49 711 25034 3220

ulrich.buschermoehle@pwc.com

Sebastian Kula

Tel.: +49 211 981-2683

sebastian.k.kula@pwc.com

Redaktion

Für Ihre Fragen, Hinweise und Anmerkungen zum Newsletter steht Ihnen unser Ansprechpartner aus der Redaktion gern zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

Heike Hollwedel

Tel.: +49 89 5790 6130

heike.hollwedel@pwc.com

Bestellung und Abbestellung

Wenn Sie den PDF-Newsletter People and Organisation Newsflash bestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Bestellung“ an:
SUBSCRIBE_PEOPLE_ORGANISATION@DE.PWC.COM.

Wenn Sie den PDF-Newsletter People and Organisation Newsflash abbestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Abbestellung“ an:
UNSUBSCRIBE_PEOPLE_ORGANISATION@DE.PWC.COM.

Die Beiträge sind als Hinweise für unsere Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Teile dieser Veröffentlichung/Information dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch den Herausgeber nachgedruckt und vervielfältigt werden. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

© November 2020 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Alle Rechte vorbehalten. „PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.