



## **Mitarbeitereinsätze in Großbritannien: Wegfall der Möglichkeit von Ausnahmevereinbarungen sowie Kinder- und Elterngeld; eingeschränkte Absicherung des Risikos der Pflegebedürftigkeit**

**Seit dem 1. Januar 2021 wird die Frage des anzuwendenden Sozialversicherungsrechts bei einem grenzüberschreitenden Mitarbeitereinsatz zwischen UK und Deutschland durch ein Protokoll zum Handels- und Kooperationsabkommen (EU-UK TCA) geregelt.**

**Das Protokoll orientiert sich dabei eng an den bisherigen EU-Koordinierungsregelungen VO (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009 und soll gewährleisten, dass lediglich die Rechtsvorschriften eines Staates Anwendung finden. Jedoch beinhalten die Inhalte des Protokolls signifikante Änderungen für grenzüberschreitende Sachverhalte.**

### ***Die bisherigen EU-Koordinierungsregelungen gelten ab dem 01.01.2021 nur noch eingeschränkt***

Für Arbeitnehmer, die vor dem Ende der Übergangsfrist am 31. Dezember 2020 bereits in einer grenzüberschreitenden Beziehung zu Großbritannien standen, gilt die bisherige Sozialversicherungsgesetzgebung weiter. Dies gilt sowohl für Entsendungen, Ausnahmevereinbarungen als auch regelmäßig grenzüberschreitende Sachverhalte.

Die weitere Anwendung der deutschen sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften wird in diesen Fällen unverändert durch den Vordruck A1 nachgewiesen.

### ***Das Handels- und Kooperationsabkommen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich tritt ab dem 01.01.2021 in Kraft***

Die EU-Kommission und Großbritannien haben sich auf ein Handels- und Kooperationsabkommen (EU-UK TCA) zur Regelung zukünftiger Beziehungen verständigt. Das Abkommen enthält Regelungen in Bezug auf das anwendbare Recht über soziale Sicherheit bei grenzüberschreitenden Beschäftigungsverhältnissen, die im Wesentlichen den Bestimmungen der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 entsprechen, allerdings auch einige signifikante Änderungen beinhalten.

### ***Persönlicher Geltungsbereich***

Die Bestimmungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit gelten für EU-Bürger, Staatsangehörige des Vereinigten Königreichs und Drittstaatsangehörige (z.B. amerikanische oder chinesische Staatsangehörige), Staatenlose und Flüchtlinge, die den Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit eines Staates unterstellt sind oder waren.

### ***Sachlicher Geltungsbereich***

Die Bestimmungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit umfassen die Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung. Die soziale Pflegeversicherung ist hingegen nicht vom sachlichen Geltungsbereich umfasst.

Der Koordinierung von Familienleistungen (Kindergeld/Elterngeld) ist ausdrücklich ausgenommen, so dass die Prüfung des Anspruchs auf Leistungen zukünftig ausschließlich auf Basis entsprechenden deutsch Vorschriften erfolgen kann (EStG, BKG, BEEG).

### ***Die Regelungen des Handels- und Kooperationsabkommen in Bezug auf das anwendbare Recht über soziale Sicherheit im Detail***

#### **Entsandte Arbeitnehmer**

Für Arbeitnehmer, die ab dem 01.01.2021 von Deutschland nach Großbritannien entsandt werden, gelten im Rahmen des Protokolls zum EU-UK TCA weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, wenn

- sie von einem Arbeitgeber entsandt werden, der eine nennenswerte Geschäftstätigkeit im Entsendestaats ausübt, und
- der Einsatz voraussichtlich 24 Monate nicht überschreitet, und
- keine zuvor entsandte Person abgelöst wird.

#### **Multi-State-Worker**

Für Arbeitnehmer, die ab dem 01.01.2021 ihre Tätigkeit regelmäßig sowohl in Deutschland als auch Großbritannien ausüben, gelten im Rahmen des Protokolls zum EU-UK TCA allein die Rechtsvorschriften eines Staates. Die jeweiligen Regelungen entsprechen im Wesentlichen dem bislang geltenden Recht.

#### **1. Ausnahmevereinbarungen**

Das Protokoll zum EU-UK TCA enthält keine Rechtsgrundlage für den Abschluss von Ausnahmevereinbarungen.

Bei einem vorübergehenden Einsatz im Vereinigten Königreich, bei dem die Voraussetzungen einer Entsendung nicht erfüllt sind (siehe oben), gelten daher nach Artikel SSC.10 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 3 Buchst. 3) des Protokolls zum EU-UK TCA ausschließlich die britischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

In diesen Fällen ist eine Beurteilung auf der Grundlage von § 4 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches vorzunehmen. Die Praxis zeigt, dass in vielen Fällen die entsprechenden Voraussetzungen nicht erfüllt werden. Es ist zu prüfen, ob durch alternative, freiwillige Versicherungsoptionen in den einzelnen Systemen der deutschen Sozialversicherung ein angemessener Schutz für den Arbeitnehmer und seine Familienangehörigen erreicht werden kann.

### 1. Dokumentation

Als Nachweis der ggf. anzuwendenden deutschen sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften wird während eines Übergangszeitraums weithin der Vordruck A1 ausgestellt.

### *Take Away*

Durch die vorgenannten Neuregelungen durch das Protokoll zum EU-UK TCA kommt es zu wesentlichen Änderungen gegenüber bisherigen grenzüberschreitenden Mitarbeiterereinsätzen in Großbritannien:

- Entsendungen sind für max. 24 Monate möglich
- Es besteht keine Möglichkeit zum Abschluss von Ausnahmevereinbarungen
- Die Koordinierung von Familienleistungen (Kinder- und Elterngeld) ist ausdrücklich ausgeschlossen
- Die Pflegeversicherung ist nicht vom sachlichen Geltungsbereich umfasst

Wenn Sie planen, künftig Mitarbeiter in Großbritannien einzusetzen, sprechen Sie bitte mit uns um eine bestmögliche, rechtssichere und praktikable soziale Absicherung (ggf. über eine freiwillige Absicherung in der deutschen Sozialversicherung) für Ihren Mitarbeiter und seine Familienangehörigen zu erreichen.

## Über uns

### Ihr Ansprechpartner

**Ulrich Buschermöhle**

Tel.: +49 711 25034-3220

[ulrich.buschermoehle@pwc.com](mailto:ulrich.buschermoehle@pwc.com)

**Sebastian Kula**

Tel.: +49 211 981-2683

[sebastian.k.kula@pwc.com](mailto:sebastian.k.kula@pwc.com)

### Redaktion

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

**Heike Hollwedel**

Tel.: +49 (0)89 5790 6130

[heike.hollwedel@pwc.com](mailto: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](mailto: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](mailto: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.

© Januar 2021 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

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