

P&O Newsflash

aktuell

Aktuelle Informationen und neueste Entwicklungen

Ausgabe 7, Mai 2021

Sozialversicherung

Longterm-Assignments von Deutschland nach Großbritannien in der Sozialversicherungsfalle – Wie geht es weiter?

Durch das Protokoll zum Handels- und Kooperationsabkommen kommt es in Bezug auf die Sozialversicherung zu wesentlichen Änderungen gegenüber bisherigen grenzüberschreitenden Mitarbeiterereinsätzen in Großbritannien

Vor Inkrafttreten des Protokolls zum Handels- und Kooperationsabkommens (EU-UK TCA), welches nun seit dem 01. Januar 2021 die Sozialversicherungssysteme von Großbritannien und Deutschland bei grenzüberschreitenden Sachverhalten koordiniert, war es grundsätzlich möglich auch dann einen Verbleib in der deutschen Sozialversicherung sicherzustellen, wenn die Voraussetzungen einer Entsendung nach Artikel 12 VO (EG) 883/2004 nicht vorlagen. Die hierfür notwendige Ausnahmevereinbarung nach Artikel 16 (VO (EG) 883/2004 wurde im individuellen Einzelfall bei Vorliegen folgender Voraussetzungen zwischen den deutschen und britischen Behörden getroffen:

- Entsendungen von mehr als 24 Monaten im Rahmen des deutschen Beschäftigungsverhältnisses oder
- Befristete Beschäftigung in Großbritannien im Rahmen eines britischen Arbeitsvertrages und arbeitsrechtlicher Anbindung an das entsendende Unternehmen im Rahmen eines ruhenden Arbeitsvertrages

Das nun anzuwendende EU-UK TCA sieht diese Möglichkeit zum Abschluss einer solchen Ausnahmevereinbarung nicht mehr vor.

Was bedeutet dieses für die betroffenen Mitarbeiter und ihre Familienangehörigen?

Für grenzüberschreitende Beschäftigungsverhältnisse die nach dem 01.01.2021 beginnen und vorher keinen grenzüberschreitenden Bezug zwischen einem EU-Mitgliedstaat und dem Vereinigten Königreich haben, gilt wie oben beschrieben das Protokoll zum Handels- und Kooperationsabkommen.

Für Arbeitnehmer, die ab dem 01.01.2021 von Deutschland nach Großbritannien entsandt werden, gelten weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, wenn

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

Die Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften wird zunächst weiterhin durch die A1-Bescheinigung nachgewiesen.

Sind die Voraussetzungen einer Entsendung nicht erfüllt, gelten ausschließlich die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit des Staates, in dem die Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird (hier: Großbritannien).

In diesem Fall ist zu prüfen, ob eine alternative Weiterversicherung in der gesetzlichen Sozialversicherung möglich ist.

Beispiel

Franziska Meier wird von ihrem deutschen Arbeitgeber für die Dauer von 36 Monaten für die Einführung einer Cloud-Lösung für die globale HR-Administration in Manchester eingesetzt. Während dieser Zeit besteht das deutsche Arbeitsverhältnis fort, eine arbeitsrechtliche Anbindung an ein britisches Unternehmen besteht nicht.

Lösung

- Nach Artikel SSC. 10 des Protokolls über die Koordinierung der sozialen Sicherheit des EU-UK TCA unterliegt Franziska Meier den britischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit da sie in den 36 Monaten ihre Beschäftigung in Großbritannien ausübt.
- Eine Ausnahme im Rahmen einer Entsendung (Artikel SSC.11) ist ausgeschlossen, da die Beschäftigung in Großbritannien von Beginn an für mehr als 24 Monate ausgelegt ist.
- Damit hat der deutsche Arbeitgeber die gleichen Verpflichtungen zur Berechnung und Abführung der britischen Sozialversicherungsbeiträge wie ein britischer Arbeitgeber (Artikel SS. 14). Auf den Umstand, dass der Arbeitgeber seinen Sitz in Deutschland hat, wird keine Rücksicht genommen.

Auswirkungen auf die Mitarbeiterin

- Franziska Meier scheidet damit aus der deutschen Sozialversicherung aus und wird in das britische System eingegliedert. Für die Dauer der Beschäftigung in Großbritannien erwirbt sie beispielsweise Leistungsansprüche bei Krankheit, Arbeitslosigkeit und im Falle eines Arbeitsunfalls sowie in der gesetzlichen Rentenversicherung nach dem britischen Recht.
- Die Leistungen der britischen Sozialversicherung stellen anders als in der deutschen Sozialversicherung nur eine Grund- oder Basisversorgung dar. In der Praxis können auch Versorgungslücken entstehen, wenn man das Leistungsniveau der deutschen und britischen Sozialversicherung vergleicht.

Take Away

Das Protokoll zum Handels- und Kooperationsabkommen ermöglicht keinen Abschluss von Ausnahmevereinbarungen und sind die Voraussetzungen einer Entsendung nicht erfüllt, gelten ausschließlich die britischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. In diesem Fall ist zu prüfen, ob eine alternative Weiterversicherung in den einzelnen Zweigen der deutschen Sozialversicherung möglich und auch sinnvoll ist.

Wir helfen Ihnen und Ihren Mitarbeitern besser zu verstehen, was ein Wechsel ins britische Sozialversicherungssystem für die individuelle soziale Absicherung bedeutet und welche administrativen Schritte sich daraus ergeben.

Über uns

Ihre Fachansprechpartner

Sozialversicherung

Ulrich Buschermoehle

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 stehen Ihnen unsere 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 People & Organisation News bestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Bestellung“ an:

subscribe_people_organisation@de.pwc.com

Wenn Sie People & Organisation News abbestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Abbestellung“ an:

unsubscribe_people_organisation@de.pwc.com

Die Beiträge dieser Publikation sind zur Information unserer Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

© Mai 2021 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.

www.pwc.de