

URL: <http://mobile.deloitte-tax-news.de/arbeitnehmerentsendung-personal/sozialversicherung/brexit-auswirkungen-auf-mitarbeitereinsaetze-in-grossbritannien-aus-sicht-der-sozialversicherung.html>

📅 09.12.2020

Arbeitnehmerbesteuerung/ Sozialversicherung

## **Brexit: Auswirkungen auf Mitarbeitereinsätze in Großbritannien aus Sicht der Sozialversicherung**

Großbritannien ist zum 31.01.2020 aus der Europäischen Union (EU) ausgetreten. Es wurde ein Übergangszeitraum bis zum 31.12.2020 beschlossen. Während dieses Übergangszeitraums werden auf die grenzüberschreitenden Sachverhalte weiterhin die europäischen Regelungen angewendet. Es stellt sich somit die Frage, welche sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen der Austritt Großbritanniens aus der EU und das bevorstehende Ende des Übergangszeitraums auf Unternehmen und Mitarbeiter haben wird.

### **Hintergrund**

Das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland ist nach mehr als 45 Jahren Mitgliedschaft zum 31.01.2020 aus der Europäische Union (EU) ausgetreten. Im Rahmen des zwischen der EU und dem Vereinigte Königreich geschlossenen Austrittsabkommens wurde ein Übergangszeitraum bis zum 31.12.2020 beschlossen. Während dieses Übergangszeitraums finden auf Sachverhalte mit grenzüberschreitendem Bezug zum Vereinigten Königreich weiterhin die europäischen Regelungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit Anwendung. Hierbei handelt es sich insbesondere um die Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009.

Es stellt sich somit die Frage, welche sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen der Austritt Großbritanniens aus der EU und das bevorstehende Ende des Übergangszeitraums auf Unternehmen und Mitarbeiter haben wird.

### **Für wen gelten die bereits bestehenden Regeln nach dem 01.01.2021 weiter?**

Nach den Bestimmungen des Austrittsabkommens gelten für Sachverhalte, die bereits vor dem 01.01.2021 einen grenzüberschreitenden Bezug zum Vereinigten Königreich hatten, die bisherigen europäischen Regelungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit weiter fort. Dies gilt solange, wie die betreffende Situation unverändert bleibt oder die Personen sich weiterhin ohne Unterbrechung in einer Situation mit Bezug sowohl zum Vereinigten Königreich als auch einem EU-Mitgliedstaat befindet.

Die EU-Kommission weist in ihrem aktuellen Leitfaden zum Austrittsabkommen darauf hin, dass nicht jede Veränderung in der Situation einer Person als solche zu behandeln ist. In grenzüberschreitenden Situationen soll der Begriff „ohne Unterbrechung“ flexibel ausgelegt werden, so dass beispielsweise kurze Unterbrechungen zwischen zwei Situationen unschädlich seien. Dies gelte beispielsweise für eine einmonatige Unterbrechung vor dem Antritt einer neuen Stelle (entsprechend EuGH-Urteil in der Rechtssache C-482/93, Klaus).

Wird ein Arbeitnehmer beispielsweise noch im Dezember 2020 für zwei Jahre von Deutschland nach Großbritannien entsandt oder ist regelmäßig in beiden Staaten tätig („Multi-State Worker“), so bestimmt sich das anwendbare Sozialversicherungsrecht auch über den 31.12.2020 hinaus weiterhin nach den europäischen Verordnungen über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. Eine entsprechende A1 Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften kann somit auch für die Zeit nach dem 31.12.2020 beantragt werden.

### **Welche Regelungen gelten für Neufälle ab dem 01.01.2021?**

Für Neufälle, die ab dem 01.01.2021 beginnen und die vorher keinen grenzüberschreitenden Bezug zum Vereinigten Königreich hatten, finden die europäischen Regelungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit keine Anwendung mehr. Es ist daher beispielsweise nicht möglich, für Neuentsendungen ab dem 01.01.2021 eine A1 Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften zu beantragen.

Derzeit ist noch nicht geklärt, wie die zukünftigen Beziehungen der EU zum Vereinigten Königreich für neue Sachverhalte ab dem 01.01.2021 aussehen werden und auf welcher Basis die Sozialversicherungszugehörigkeit dann zu beurteilen ist.

### **Unsere Empfehlung**

Es ist aktuell noch die richtige Zeit, den sozialversicherungsrechtlichen Status der in Großbritannien beschäftigten Mitarbeiter zu prüfen, um spätestens nach dem Ende der Übergangsfrist am 31.12.2020 die nötigen Schritte einzuleiten und die durchgehende sozialversicherungsrechtliche Absicherung zu gewährleisten. Für Sachverhalte, die bereits vor dem Ende der Übergangsfrist einen grenzüberschreitenden Bezug zum Vereinigten Königreich hatten, sollten die entsprechenden A1-Bescheinigungen auch für die Folgezeiträume noch beantragt werden.

Sobald die Verhandlungen zwischen EU und dem Vereinigten Königreich abgeschlossen sind und feststeht, wie die Sozialversicherungszugehörigkeit für neue Sachverhalte ab dem 01.01.2021 zu bestimmen ist, werden wir Sie hierüber informieren.

## **Ihre Ansprechpartner**

### **Jens Glaser**

Director

[jglaser@deloitte.de](mailto:jglaser@deloitte.de)

Tel.: +49 211 8772 2716

### **Jan Grunert**

Senior Manager

[jagrunert@deloitte.de](mailto:jagrunert@deloitte.de)

Tel.: +49 89 29036 8853

### **Anita Ziernhoeld**

Tax-Consultant

[aziernhoeld@deloitte.de](mailto:aziernhoeld@deloitte.de)

Tel.: +49 89 29036 5982

---

[www.deloitte-tax-news.de](http://www.deloitte-tax-news.de)

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular

circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.