

Wirtschaftskongress Brexit 2018

Fachforum 4:

Entsendung und Dienstleistungserbringung im Vereinigten Königreich



Was bedeutet der Brexit für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach UK entsenden?

Agenda

Entsendung nach UK im Zeichen des Brexit – Einführung	Seite 03
Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte der Arbeitnehmerentsendung	
– Status quo	Seite 07
– Was ändert sich ab 30.03.2019?	Seite 09
– Was gilt nach dem 31.12.2020 (2022)?	Seite 15
Wie können Sie sich vorbereiten?	Seite 16

Entsendung von Arbeitnehmern im Zeichen des Brexit – Einführung

- Begriffliche Grundlagen – Worüber reden wir?
- Welche Aspekte sind in Einklang zu bringen?
- Brexit Zeitplan



Begriffliche Grundlagen – Worüber reden wir?



- Montageeinsatz beim Kunden,
- Konzerninterne Entsendung,
- Kurzzeitige Entsendung, z. B. Messebesuch, Business Meeting,
- ...

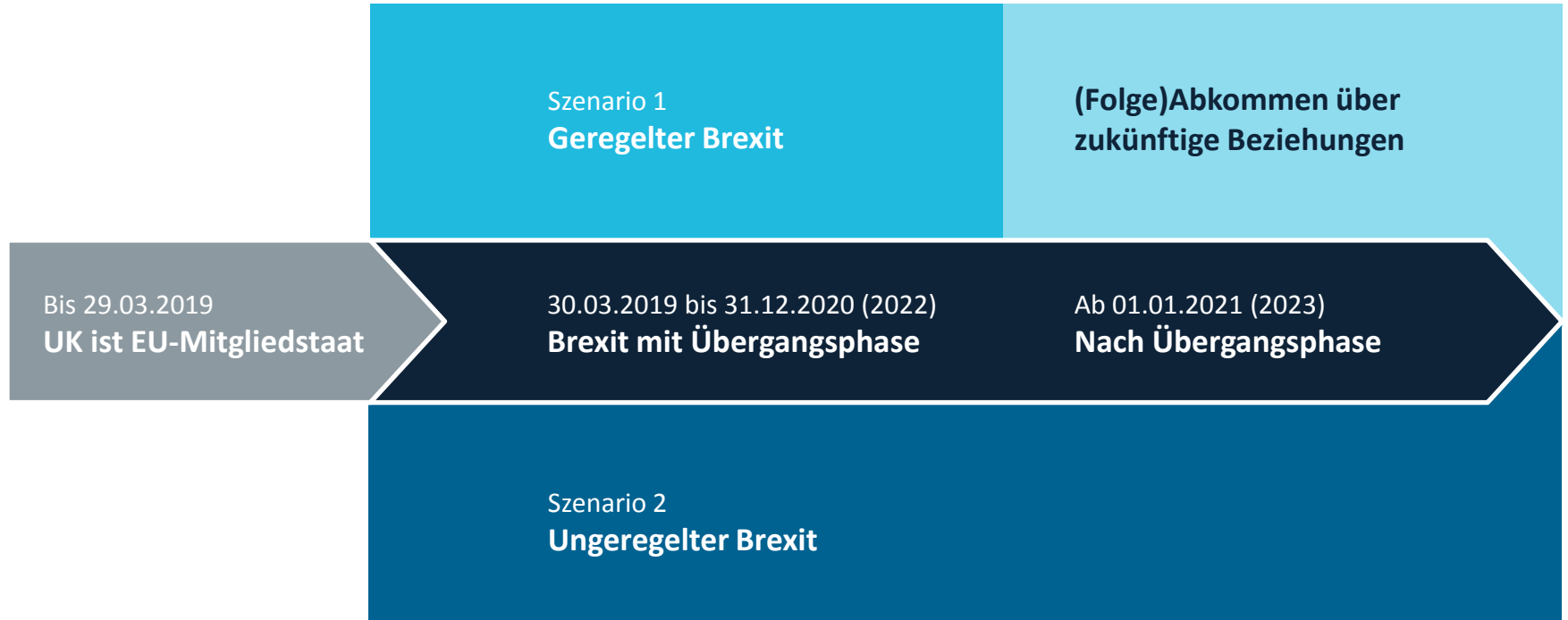


Begriff „Entsendung“ wird nicht einheitlich definiert!

Welche Aspekte sind in Einklang zu bringen?



Brexit Zeitplan



Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte der Arbeitnehmerentsendung

Fallbeispiel (Status quo):

Ein Unternehmen mit Sitz in Stuttgart entsendet
einen deutschen Mitarbeiter vom 01.01.2019 bis 29.03.2019
zu einem Kunden nach London.



Status quo

Arbeitsrecht:

- Bestimmung des auf den Arbeitsvertrag anwendbaren Rechts nach der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 (sog. ROM I)
→ Grundsatz der freien Rechtswahl

Sozialversicherungsrecht:

- Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts nach der Verordnung (EG) Nr. 883/2004
→ Weitergeltung der dt. SV-Rechtsvorschriften bei Entsendung
→ A1-Bescheinigung bis 29.03.2019



Bis zum tatsächlichen Austritt bleibt alles beim Alten.

Was ändert sich ab 30.03.2019 um 0:00 MEZ?

Szenario 1

Geregelter Brexit

- Austrittsabkommen inkl. Übergangsphase

Szenario 2

Ungeregelter Brexit

- Kein Austrittsabkommen (No-Deal-Szenario)
- Kein Abkommen über die zukünftigen Beziehungen nach Ablauf der Übergangsphase

Geregelter Brexit – Auswirkungen auf Entsendungen nach UK?

Fallbeispiel:

Ein Unternehmen mit Sitz in Stuttgart entsendet einen deutschen Mitarbeiter vom 01.01.2019 bis 31.12.2020 zu einer britischen Niederlassung nach London.



Geregelter Brexit (Austritt mit Abkommen inkl. Übergangsphase):

- UK ist nicht mehr EU-Mitglied, dennoch
- Fortgeltung fast aller EU-Regeln bis zum Ende der Übergangsphase, also 31.12.2020 bzw. max. 2020 (Austrittsabkommen, Stand: 14.11.2018), insbesondere:
 - Arbeitnehmerfreizügigkeit bleibt erhalten (Art. 24).
 - ROM I-Verordnung zur Rechtswahl gilt für alle Verträge, die bis Ende der Übergangsphase geschlossen wurden (Art. 66).
 - Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und ihre DVO gelten weiter (Art. 30 ff.).



Bis zum Ende der Übergangsphase gilt das Unionsrecht auch im Verhältnis zu UK weiter.

Ungeregelter Brexit – Auswirkungen auf Entsendungen nach UK?

Fallbeispiel:

Ein Unternehmen mit Sitz in Stuttgart entsendet einen deutschen Mitarbeiter vom 01.04.2019 bis 31.12.2020 (> 12 Monate) zu einer britischen Niederlassung. Das Gehalt wird weiterbelastet.



Ungeordelter Brexit (Austritt ohne Abkommen):

- UK wird Drittstaat.
 - Ohne Austrittsabkommen gibt es keine Übergangsphase und
 - EU-Recht tritt ab dem 30.03.2019 für das UK und in dessen Hoheitsgebiet außer Kraft.
- Was gilt dann?



Arbeitsrecht:

- D: ROM I-Verordnung gilt nur noch als unilaterales Kollisionsrecht.
- UK: European Union (Withdrawal) Act 2018 (Entwurf)
→ EU-Verordnung gilt als nationales, britisches Recht – zunächst – weiter.

Sozialversicherungsrecht:

- Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und ihre DVO gelten nicht mehr im Verhältnis zu UK.
- „Wiederaufleben“ des deutsch-britischen Sozialversicherungsabkommens von 1960?
→ SVA-Regelungen nicht deckungsgleich mit Verordnung (EG) Nr. 883/2004:
z.B. keine Entsendung bei Weiterbelastung des Gehaltes!
- Hilfsweise: nationale Regelungen (D: z.B. geplantes BrexitSozSichÜG)
→ Gefahr der Doppelversicherung!



Planungs- und Rechtsunsicherheit!

Was gilt nach dem 31.12.2020 (2022)?

Politische Erklärung zur Festlegung des Rahmens für die künftigen Beziehungen zwischen EU und UK (Stand 22.11.2018)

IX. MOBILITÄT - Ziffern 50 ff.:

- Die Personenfreizügigkeit zwischen UK und der EU-27 endet.
- Stattdessen sollte es "Mobilitätsvereinbarungen" geben. Ziel ist
 - visumfreies Reisen für Kurzaufenthalte,
 - die Prüfung der Koordinierung der sozialen Sicherheit im Hinblick auf künftigen Personenverkehr.
- Diese Vereinbarungen würden zusätzlich zu den Verpflichtungen hinsichtlich der Einreise und des vorübergehenden Aufenthalts natürlicher Personen für Geschäftszwecke in bestimmten Dienstleistungsbereichen gelten.

Rechtlich unverbindliche Erklärung (Absichtserklärung)!



Wie können Sie sich vorbereiten?

Allgemein:

- Bestandsaufnahme „Entsendungen“ und
- Mitarbeiterinformation.

Arbeitsrecht:

- Überprüfung und ggf. Anpassung bestehender Verträge sowie
- Gestaltung neuer Verträge mit Blick auf die mit dem Brexit verbundenen Risiken.

Sozialversicherungsrecht:

- Überprüfung bestehender A1-Bescheinigungen (insbesondere bei Ausnahmevereinbarung/ Multi-State Worker),
- Information über alternative Versicherungen, soweit SVA von 1960 lückenhaft,
- Vorbereitung auf evtl. Versicherungspflichten in UK und damit verbundene Mehrkosten („Gefahr der Doppelversicherung“),
- ...

Erhöhter administrativer Aufwand, Zeitverzögerung und Mehrkosten bei Entsendung nach UK!

Noch Fragen?



KONTAKT

Südwestmetall

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e.V.

T +49 (0)711 7682-0
info@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de

 www.facebook.de/suedwestmetall

 [@suedwestmetall](https://twitter.com/suedwestmetall)

© 2018 Südwestmetall