

# 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?

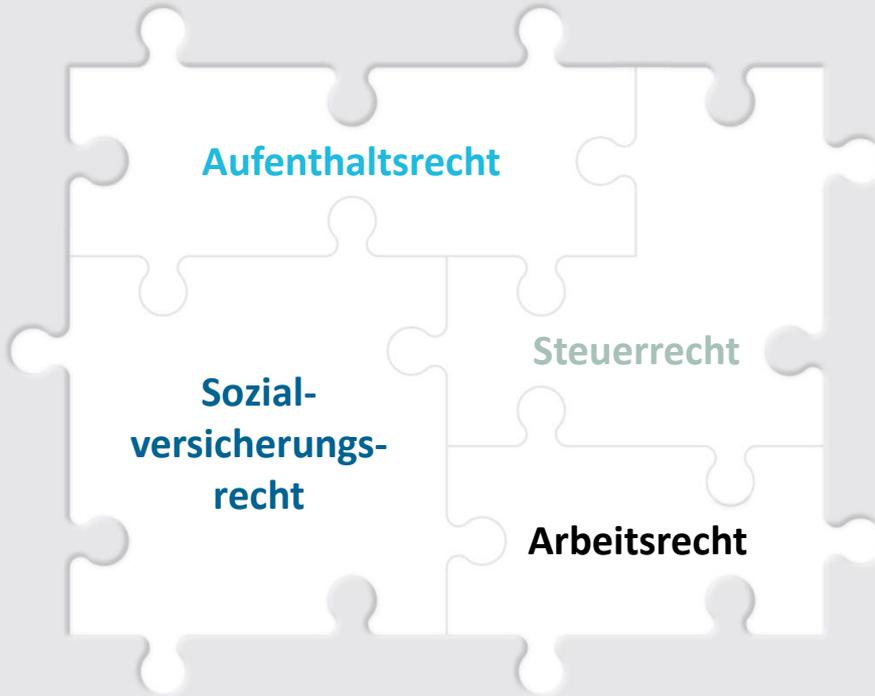


- Montageeinsatz beim Kunden,
- Konzerninterne Entsendung,
- Kurzzeitige Entsendung, z. B. Messebesuch, Business Meeting,
- ...

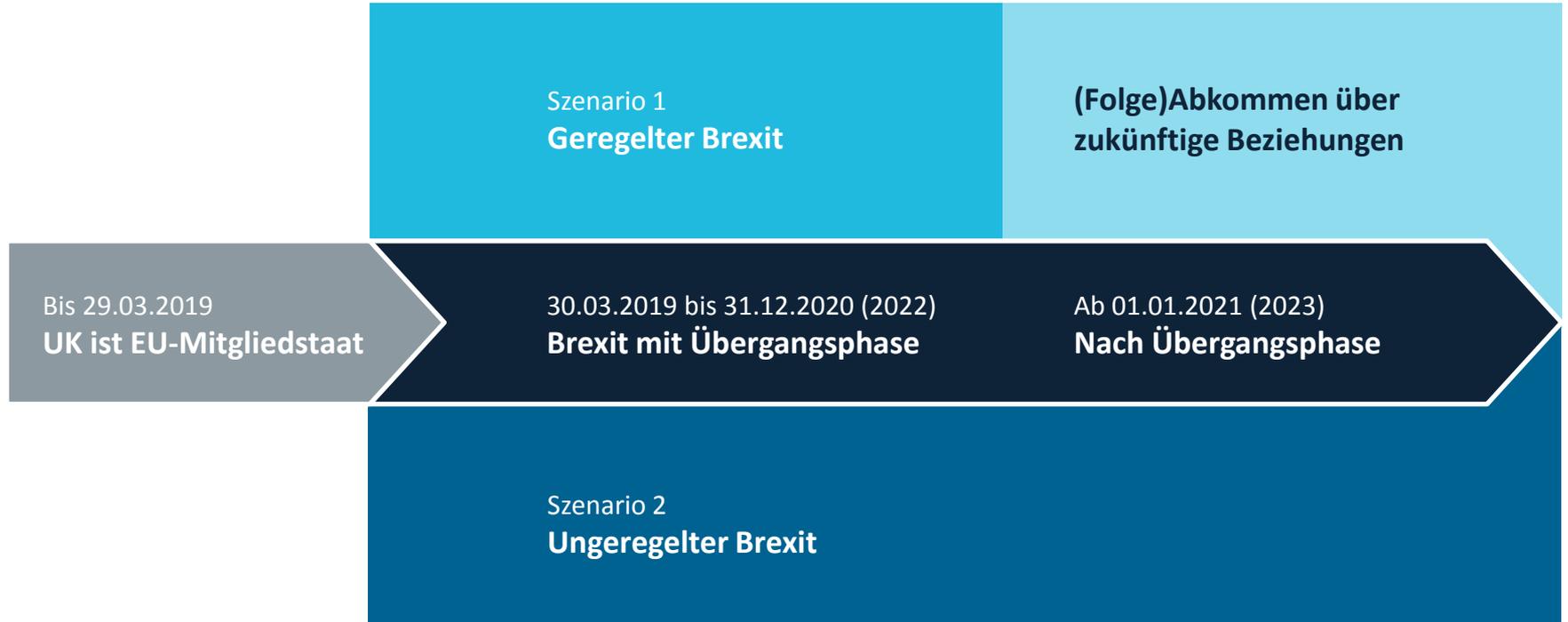


**Begriff „Entsendung“ wird nicht einheitlich definiert!**

# 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](http://www.facebook.de/suedwestmetall)

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

© 2018 Südwestmetall