



Arbeitnehmerentsendung in das Vereinigte Königreich

Deutsche Unternehmen, die ihre Arbeitnehmer in das Vereinigte Königreich (VK) entsenden möchten, müssen sich mit den Folgen des Brexits auseinandersetzen. Zur allgemeinen ersten Information haben wir ein Merkblatt zusammengestellt. Wir gehen lediglich auf die steuerlichen, sozialversicherungsrechtlichen und aufenthaltsrechtlichen Folgen ein. Ausführungen zu weiteren lokalen Registrierungen, Anerkennungsverfahren von Qualifikationen oder erforderlichen Genehmigungen im VK sind nicht enthalten.

Wir raten Ihnen in jedem Fall, sich rechtlich beraten zu lassen und die aktuellen Entwicklungen im Auge zu behalten.

Bisher und bis zum Ende der Übergangsphase zum 31.12.2020 galt:

Wenn Sie als deutsches Unternehmen Mitarbeiter mit deutscher, sonstiger EWR- oder Schweizer Staatsangehörigkeit in das VK entsandt haben, um einen Auftrag dort auszuführen, konnten die Mitarbeiter ohne ein Visum einreisen und benötigten weder eine Aufenthalts- noch eine Arbeitserlaubnis.

Eine generelle Anmeldepflicht für entsandte Arbeitnehmer – wie aus anderen EU-Ländern bekannt – bestand und besteht im VK nicht.

Relevant wurde allerdings die A1-Bescheinigung für die Mitarbeiter, da sie die sozialversicherungsrechtliche Zuordnung regelt. Diese Bescheinigung kann bei den deutschen Krankenkassen beantragt werden. Für die Situationen, in denen der Entsendezeitraum vor dem 31.12.2020 begann, besteht bei laufenden Entsendungen weiterhin die Möglichkeit eine Ausnahmerevereinbarung zu beantragen.

Bezüglich der Besteuerung der Arbeitnehmer griff das deutsch-britische Doppelbesteuerungsabkommen.

Bei einem mehrtätigen Einsatz wurde und wird auch nach wie vor in der Regel der Abschluss einer englischen **Arbeitgeberhaftpflichtversicherung** notwendig. Dies ist eine Pflichtversicherung für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer im VK einsetzen. Bei Bedarf senden wir Ihnen gerne unser kostenloses Merkblatt zu.

Seit 01. Januar 2021 gilt:

Das Vereinigte Königreich und die Europäische Union haben ein Handelsabkommen geschlossen, das auch Auswirkungen auf die Arbeitnehmerentsendung hat.

Lohnsteuer

Die steuerliche Handhabung der Arbeitnehmer basiert auf dem bilateralen deutsch-britischen Doppelbesteuerungsabkommen, abgeschlossen von dem VK und Deutschland. Dieses Abkommen gilt ungeachtet der Mitgliedschaft des VK in der EU und ist in jedem Fall weiterhin gültig. Hierauf hat auch das Handelsabkommen keinen Einfluss.



**German-British
Chamber of Industry & Commerce**
Deutsch-Britische
Industrie- und Handelskammer

Sozialversicherung

In dem Handelsabkommen zwischen der EU und dem VK sind Regelungen zu der Zuordnung der Sozialversicherungspflicht enthalten.

Arbeitnehmer, die ab dem 1. Januar 2021 in das Vereinigte Königreich entsendet werden, sollen weiterhin nur in einem Land Sozialversicherungsbeiträge zahlen, wenn das Entsendeland dies gestattet. Hierbei gilt ein maximaler Entsendezeitraum von bis zu 24 Monaten. Auch darf der entsandte Mitarbeiter nicht einen anderen zuvor entsandten Mitarbeiter ablösen.

Deutschland als EU Mitgliedsstaat hat sich zu diesem Punkt in dem Handelsabkommen bisher nicht geäußert, sodass die A1-Bescheinigung übergangsweise weiterhin beantragt werden kann. Es ist davon auszugehen, dass sich Deutschland weiter an einer Koordinierung der Sozialversicherungssysteme beteiligen wird. Dann würde die A1-Bescheinigung weiter beantragt werden können bis ggf. ein Nachfolgedokument eingeführt wird.

Laut telefonischer Auskunft der DVKA (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland) vom 04. Februar 2021 werden die A1-Bescheinigungen aktuell weiterhin ausgestellt. Bis auf den maximalen Entsendezeitraum von 24 Monaten nach dem Handelsabkommen gäbe es hier aktuell auch keine zeitliche Begrenzung. Die Möglichkeit, Ausnahmevereinbarungen zu treffen, besteht für Entsendefälle ab dem 01. Januar 2021 nicht mehr.

Sie können sich hier an die bekannten Stellen zur Beantragung der A1-Bescheinigung wenden.

Bitte beachten Sie, dass die A1-Bescheinigung oder ein äquivalentes Dokument jedoch keinen Einfluss auf die Arbeits- und Aufenthaltsrechte haben, die separat zu betrachten sind.

Aufenthaltsrecht

Als Arbeitgeber müssen Sie sich auch mit Arbeits- und Aufenthaltsrechten beschäftigen, wenn Sie Ihre Arbeitnehmer in das VK entsenden möchten.

Einreise im Rahmen der Besucherroute

Entsendekräfte, die ab Januar 2021 in das VK einreisen, können zumindest teilweise über die Besucherroute (*Visitors*) aufenthaltsrechtlich einreisen. Arbeitnehmer mit deutscher Nationalität sind als *non-visa nationals* eingestuft. Dies bedeutet, dass im Vorfeld nicht zwingend ein Visum beantragt werden muss, sondern der Einreisegrund an der Grenze bekannt gegeben werden kann. Die britische Regierung hat eine [Liste von Dokumenten](#) veröffentlicht, die bei der Einreise mitgeführt werden sollten. Sie sollten Ihren Arbeitnehmern in jedem Fall ein Schreiben mitgeben, das Art und Dauer der Aufenthalte der entsendeten Arbeitnehmer beschreibt. Ein solches Schreiben könnte bei den Punkten, bei denen es auf einen Vertrag mit dem britischen Geschäftspartner ankommt, von diesem Geschäftspartner angefragt werden. Die Liste der *Visa nationals* erhalten Sie [hier](#).

Als *Visitor* ist grundsätzlich ein Aufenthalt von bis zu sechs Monate im Land möglich. Ein *Visitor* darf innerhalb dieses Zeitraums mehrfach in das Vereinigte Königreich einreisen. Wiederholte oder andauernde Besuche dürfen aber nicht dazu führen, dass die Einreisenden im Endeffekt im Vereinigten Königreich leben. Je nach Einreisegrund kann es von dem sechs Monatszeitraum Abweichungen geben.



Im Rahmen der Einreise als *Visitor* sind anhand der britischen Immigration Rules z.B. die folgenden geschäftlichen Tätigkeiten möglich (nicht abschließend):

PA 4. A visitor may:

- (a) attend meetings, conferences, seminars, interviews; and
- (b) give a one-off or short series of talks and speeches provided these are not organised as commercial events and will not make a profit for the organiser; and
- (c) negotiate and sign deals and contracts; and
- (d) attend trade fairs, for promotional work only, provided the visitor is not directly selling; and
- (e) carry out site visits and inspections; and
- (f) gather information for their employment overseas; and
- (g) be briefed on the requirements of a UK based customer, provided any work for the customer is done outside of the UK.

PA 5. An employee of an overseas based company may:

- (a) advise and consult; and
- (b) trouble-shoot; and
- (c) provide training; and
- (d) share skills and knowledge;

on a specific internal project with UK employees of the same corporate group, provided no work is carried out directly with clients.

PA 6. An internal auditor may carry out regulatory or financial audits at a UK branch of the same group of companies as the visitor's employer overseas.

PA 7. An employee of a foreign manufacturer or supplier may install, dismantle, repair, service or advise on equipment, computer software or hardware, where such manufacturer has a contract of purchase or supply or lease with a UK company or organisation.

Die vollständige Liste der erlaubten Tätigkeiten anhand der britischen Immigration Rules können Sie [hier](#) aufrufen.

Gerade die Regelung PA 7 der britischen Immigration Rules scheint sehr praxisrelevant zu sein. Der *supplier* ist explizit wieder mit aufgenommen worden, was zu Inkrafttreten der Regelungen bis April 2021 nicht der Fall war. Der Punkt scheint dem Wortlaut nach jedoch nach wie vor etwas enger gehalten zu sein als eine in etwa entsprechende Klausel in dem Handels- und Kooperationsabkommen. Die Auslegung und Anwendung in der Praxis bleibt abzuwarten.

Punkt h) in dem Handelsabkommen lautet wie folgt:

h) after-sales or after-lease service: installers, repair and maintenance personnel and supervisors, possessing specialised knowledge essential to a seller's contractual obligation, supplying services or training workers to supply services pursuant to a warranty or other service contract incidental to the sale or lease of commercial or industrial equipment or machinery, including computer software, purchased or leased from a legal person of the Party of which the Short-term business visitor is a natural person throughout the duration of the warranty or service contract;

Die offizielle deutsche Übersetzung (vorläufig) lautet wie folgt:

h) Kundendienst Monteure, Instandsetzungs- und Wartungskräfte sowie Aufseher mit Fachkenntnissen, die für die Vertragserfüllung durch einen Verkäufer wesentlich sind und Dienstleistungen erbringen oder Arbeitnehmer in deren Erbringung ausbilden, und zwar im Rahmen eines Garantie- oder sonstigen Dienstleistungsvertrags im Zusammenhang mit dem Verkauf oder der



German-British
Chamber of Industry & Commerce
Deutsch-Britische
Industrie- und Handelskammer

Vermietung gewerblicher oder industrieller Ausrüstung oder Maschinen, einschließlich Computer-Software, die von einer juristischen Person der Vertragspartei gekauft oder gemietet wurden, der der für kurze Zeit einreisende Geschäftsreisende als natürliche Person angehört, für die Dauer des Garantie- oder Dienstleistungsvertrags;

Eine Einreise über Regelung PA 7 der britischen Immigration Rules ist laut Leitfaden im Allgemeinen für einen Zeitraum von bis zu einem Monat unproblematisch. Längere Aufenthalte bedürfen einer besonderen Rechtfertigung.

Die zum 01. Dezember 2020 in Kraft getretenen britischen Immigration Rules scheinen nach wie vor dem Wortlaut nach von den Regelungen, und deren Umfang, in dem Handelsabkommen abzuweichen. Die [Liste der erlaubten Tätigkeiten](#) in den *Immigration Rules* ist online abrufbar, eine entsprechende Liste in dem Handelsabkommen über die Eingabe der S.757 über folgenden [Link](#). Den vorläufigen deutschen Text des Handels- und Kooperationsabkommens können Sie [hier](#) aufrufen.

Rein rechtlich sollten die Regelungen in dem Handelsabkommen Anwendung finden. Es bleibt abzuwarten, wie die britischen Immigration Rules in der Praxis ausgelegt und angewandt werden. Sämtliche Veröffentlichungen seitens der Regierung verweisen auf die Immigration Rules. Auch die rechtsberatenden Berufe scheinen sich an den *Immigration Rules* zu orientieren. Gleiches wird für die den Sachverhalt und Einreisegrund prüfenden Sachbearbeiter gelten.

Einreise mit einem Visum

Andere Einreiserouten abseits der Besucherroute und über ein Visum stellen hohe Bedingungen an die Antragsteller und erfordern in einigen Fällen die Mitwirkung des britischen Geschäftspartners. Grundsätzlich sind die Visumsverfahren so gestaltet, dass immer eine Partei mit Niederlassung und Präsenz im Vereinigten Königreich eine sogenannte *Sponsorship Licence* halten muss. Diese Lizenz wird von der Behörde *UK Visas & Immigration* vergeben. Dem Lizenzhalter werden *Certificates of Sponsorship* zugewiesen, mit denen dann ausländische Arbeitnehmer/ggf. auch Entsendekräfte gesponsert werden können. Der betreffende Arbeitnehmer kann dann ein Visum beantragen. Es gibt je nach Art des Visums und Kategorie der *Sponsorship Licence* diverse Anforderungen mit hohen Schwellen, die erfüllt werden müssen.

Für Firmen, die z.B. einen Dienstleistungsvertrag mit einem im VK ansässigen Unternehmen geschlossen haben, wird eine solche Einreiseroute für Angestellte der Firma per Visum ggf. aufgrund des Handelsabkommens (oder der *Immigration Rules*) möglich sein. Das relevante Visum für *Contractual Service Suppliers* im Rahmen des Handelsabkommens nennt sich [Temporary Worker – International Agreement Worker Visa](#). Hier muss die britische Firma als Vertragspartner eine *Sponsorship Licence* halten und den Entsendekräften die *Certificates of Sponsorships* zuteilen. Sie sind hier also auf die aktive Mitwirkung Ihres britischen Vertragspartners angewiesen. Daneben gibt es Anforderungen, die der zu entsendende Mitarbeiter selbst erfüllen muss, wie die Mindestanstellungszeit von 12 Monaten, einschlägige, in der Regel dreijährige, Berufserfahrung, sowie ein gewisses Qualifikationsniveau (in der Regel Studienabschluss oder vergleichbar) vorweisen. Schließlich ist dieses Visum nur in bestimmten Branchen erhältlich, die in dem Handelsabkommen aufgelistet sind. Es gibt daneben je nach Branche Einschränkungen, die beachtet werden müssen. Diese *reservations* (Vorbehalte) sind ebenfalls Bestandteil des Handelsabkommens. Die Vorgaben dieser



**German-British
Chamber of Industry & Commerce**
Deutsch-Britische
Industrie- und Handelskammer

Visumsart sind insgesamt nicht unerheblich. Es muss in jedem Einzelfall geprüft werden, ob das Visum in Betracht kommt.

Bitte achten Sie bei der Einreise genau darauf, ob ein legitimer Einreisegrund vorliegt bzw. ein gültiges Visum vorhanden ist. Sollte ein Mitarbeiter z.B. über die Besucherroute einreisen, im VK dann aber andere weitere Tätigkeiten ausführen, die nicht gelistet sind, so dürfte der Aufenthalt als illegal eingestuft werden. Dies hätte dann nicht nur zivil- und strafrechtliche Konsequenzen, sondern kann auch zu versicherungsrechtlichen Problemen bei Ihren entsandten Mitarbeitern führen.

„Altfälle“

Für Entsendekräfte, die bereits vor Ablauf der Brexit-Übergangsphase zum 31.12.2020 im VK gelebt oder gearbeitet haben, gibt es ggf. interessante Alternativen.

Entsendekräfte, die bereits vor dem 31.12.2020 im VK gelebt haben, können sich bis zum 30.06.2021 ihren Aufenthaltsstatus mit der Beantragung des [\(pre\) settled status](#) sichern.

Entsendekräfte, die ihren Hauptwohnsitz außerhalb des VK haben, in der Vergangenheit, und vor dem 31.12.2020, aber regelmäßig im VK eine Tätigkeit ausgeübt haben, könnten ggf. als Grenzgänger eingestuft werden. EU-Grenzgänger müssen ab dem 01.07.2021 eine [Erlaubnis](#) beantragen, um weiterhin ihre Tätigkeit im VK ausüben zu dürfen.

Abschließend

Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir in dem Bereich Einreise/Immigration nicht abschließend beratend tätig sind. Sie sollten sich an einen *Immigration Lawyer* wenden, um Ihr Projekt im Vereinigten Königreich zu besprechen und die ggf. erforderlichen Anträge zu stellen.

Es ist zu befürchten, dass viele Entsende-Konstellationen, die bisher unproblematisch waren, aufgrund der *Immigration Rules* im Vereinigten Königreich und auch aufgrund der Regelungen in dem Handelsabkommen nicht mehr ohne weiteres möglich sein werden.

Bitte denken Sie ebenfalls daran, Ihre Verträge mit Ihren britischen Geschäftspartnern anzupassen oder bereits zu Beginn mit Blick auf das Thema Immigration und Dienstleistungserbringung zu gestalten.

Eine Liste unserer Mitgliedanwälte erhalten Sie online über unsere Homepage unter Rechtsberatungen: <https://grossbritannien.ahk.de/mitglieder/mitgliederdatenbank>

Weitere Fragen richten Sie bitte an Legal Services AHK London, 16 Buckingham Gate, London SW1E 6LB, Tel.: 0044 – 20 - 7976 4144, Fax: 0044 – 20 - 7976 4159, Email: legal@ahk-london.co.uk, Website: www.ahk-london.co.uk