

Global Mobility Services Newsletter

Sonderausgabe Sozialversicherung

Januar 2021



Brexit-Deal: erste Bewertung der Regelungen im Bereich der sozialen Sicherheit

Am 24. Dezember 2020 haben sich die EU und das Vereinigte Königreich auf den Abschluss eines Handels- und Kooperationsabkommens geeinigt. Dieses Abkommen regelt die Beziehungen des Vereinigten Königreichs zur EU nach Ablauf des Übergangszeitraumes am 31. Dezember 2020. Um ein Inkrafttreten zum 1. Januar 2021 zu ermöglichen, schlägt die EU-Kommission eine vorläufige Anwendung bis zum 28. Februar 2021 vor. Das Abkommen bedarf der einstimmigen Genehmigung des Rates mit allen 27 EU-Mitgliedstaaten sowie der Zustimmung des Europäischen Parlamentes. Die EU-assozierten Staaten Island, Norwegen, Liechtenstein und die Schweiz sind an diesem Ratifikationsverfahren nicht beteiligt. Dies bedeutet, dass der territoriale Geltungsbereich des Handels- und Kooperationsabkommens auf die 27 EU-Mitgliedstaaten und das Vereinigte Königreich beschränkt ist.

Ein Hauptpfeiler des Handels- und Kooperationsabkommens ist das Freihandelsabkommen. Das Protokoll zum Freihandelsabkommen enthält umfassende Regelungen zur Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme (nachfolgend:

Social Security Coordination [SSC]). Damit soll auch nach dem 31. Dezember 2020 die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitnehmern mit Bezug zum Vereinigten Königreich gewährleistet werden. Die neuen Regelungen sind eng an die europäische Sozialrechtskoordinierung in Gestalt der VOen (EG) 883/2004 und 987/2009 angelehnt. Dennoch fallen im direkten Vergleich einige bedeutsame Abweichungen auf:

Persönlicher Geltungsbereich (Art. 2 SSC)

Das Protokoll gilt für Personen, einschließlich Staatenlosen und Flüchtlingen, die den Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit eines Staates unterstellt sind oder waren, sowie für ihre Familienangehörigen und Hinterbliebenen. Im Gegensatz zur VO (EG) 883/2004 gelten die Regelungen ohne Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit. Damit sind auch Drittstaatsangehörige miterfasst.

Sachlicher Geltungsbereich (Art. 3 SSC)

Unter den sachlichen Geltungsbereich fallen die Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung. Anders als bei der VO (EG) 883/2004 sind die soziale Pflege-

versicherung und Familienleistungen (zum Beispiel Kinder- und Elterngeld) von der Koordinierung ausdrücklich ausgenommen.

Die Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung hängt vom Bestehen einer Krankenversicherung ab. Arbeitnehmer, die nach Aufnahme einer Beschäftigung im Vereinigten Königreich Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, bleiben weiterhin gegen das Risiko der Pflegebedürftigkeit abgesichert. Ein Anspruch auf Familienleistungen muss künftig allein auf der Basis innerstaatlicher Grundlagen geprüft werden (§§ 62 ff. Einkommensteuergesetz [EStG], Bundeskindergeldgesetz [BKGG], Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz [BEEG]).

Bestimmung der anzuwendenden Rechtsvorschriften (Art. 10-14 SSC)

Es gilt (weiterhin) das Grundprinzip, dass auf Arbeitnehmer allein die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit des Staates anzuwenden sind, in dem die Beschäftigung physisch ausgeübt wird („pay where you work“).

Die Ausnahmen für entsandte Arbeitnehmer (Entsendung bis zu 24 Monaten) und in mehreren Staaten Beschäftigte („multi-state workers“) werden sinngemäß aus der VO (EG) 883/2004 übernommen.

Allerdings gibt es eine Besonderheit: Die Ausnahme für entsandte Arbeitnehmer ist optional und nicht von vornherein obligatorisch. Jeder der 27 EU-Mitgliedstaaten muss innerhalb eines Monats nach Inkrafttreten des Abkommens anzeigen, ob er zugunsten der Ausnahme optiert. Die Staaten, die von diesem Optionsrecht Gebrauch machen, werden künftig im Anhang SSC-8 gelistet sein.

Außerdem fehlt es im Abkommen – im Unterschied zur VO (EG) 883/2004 – an einer sogenannten Flexibilitätsklausel, die den zuständigen Behörden den Abschluss von Ausnahmevereinbarungen ermöglicht. Damit mangelt es an einem Instrument, um den Bedürfnissen längerfristiger Entsendungen Rechnung zu tragen. Liegen nicht alle Voraussetzungen einer Entsendung vor oder dauert die Entsendung länger als 24 Monate, gelten für den Mitarbeiter grundsätzlich die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaats. Diese Zuordnung wird nicht immer als sach- und interessengerechtes Ergebnis empfunden werden.

Formvorschriften im Falle einer Entsendung (Anhang SSC-7: Durchführungsteil)

In diesem Segment gibt es keine Abweichung vom europäischen Gemeinschaftsrecht. Dem Arbeitgeber obliegt eine Unterrichtspflicht, die nahezu wortlautgleich aus der DurchführungsVO (EG) 987/2009 übernommen wird. Er muss demnach, möglichst im Voraus, den Versicherungsträger des zuständigen Staates über die Entsendung unterrichten. Diese Pflicht besteht auch für kurzzeitige Entsendungen und Dienstreisen.

Der zuständige Träger stellt seinerseits eine Bescheinigung aus (vergleichbar mit einer A1-Bescheinigung). Aus ihr muss hervorgehen, wie lange und unter welchen Umständen die Rechtsvorschriften des zuständigen Staates anzuwenden sind.

Fazit/Empfehlung

Mit der in Brüssel erzielten Einigung konnte ein ungeregeltes Ausscheiden des Vereinigten Königreichs aus dem EU-Binnenmarkt und der Zollunion im buchstäblich letzten Augenblick abgewendet werden. Dies ist erfreulich. Das bereits zuvor zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich verhandelte Austrittsabkommen, das nach dem Ausscheiden des Vereinigten Königreichs aus der EU am 1. Februar 2020 in Kraft trat, bleibt in Kraft. Es sieht Bestandsschutzregelungen für Sachverhalte vor, die bis zum Ablauf der Übergangsphase am 31. Dezember 2020 eingetreten sind. Auf später eingetretene Sachverhalte werden allein die im Freihandelsabkommen fixierten Regelungen anzuwenden sein.

Schade ist, dass das Abkommen den Staaten keine Möglichkeit für den Abschluss von Ausnahmevereinbarungen einräumt. Dies führt zu einer Einschränkung der Flexibilität. Häufig besteht ein – nachvollziehbares und berechtigtes – Interesse daran, auch bei längerfristigen Entsendungen im ursprünglichen Sicherungssystem zu verbleiben. Künftig wird eine planvolle Gestaltung beruflich bedingter Aufenthalte im Vereinigten Königreich noch wichtiger. Kommt es zu einem Ausscheiden aus der inländischen Rentenversicherungspflicht, muss eine Zahlung freiwilliger Rentenversicherungsbeiträge in Betracht gezogen werden. Ohne adäquaten Ausgleich droht eine Verringerung des Rentenniveau.

Impressum

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Frank Seidel

Partner
T + 49 30 2068-4585
fseidel@kpmg.com

Matthias Henne

Senior Manager
T + 49 211 475-7392
mhenne@kpmg.com

Newsletter kostenlos abonnieren:

[Newsletter abonnieren](#)

www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2021 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.