

Entsendung von Arbeitnehmern in das Vereinigte Königreich

Ein Merkblatt der Industrie- und Handelskammer Hannover

1. Merkmale einer Arbeitnehmerentsendung
2. Vertragliche Aspekte im Rahmen einer Entsendung
3. Aufenthaltsrechtliche Bestimmungen
4. Arbeitsaufnahme
5. Gewerbeordnung
6. Bestimmungen für Arbeiten auf Baustellen
 - 6.1. Construction Skills Certification Scheme (CSCS)
 - 6.2. Construction Industry Scheme (CIS)
 - 6.3. Gas Safe Register
 - 6.4. Competent Person Scheme
 - 6.5. Construction (Design and Management) Regulations
 - 6.6. Safety Pass
7. Arbeitsrechtliche Bestimmungen
8. Sozialversicherung
9. Einkommensbesteuerung von Mitarbeitern

1. Merkmale einer Arbeitnehmerentsendung

Eine Arbeitnehmerentsendung liegt grundsätzlich dann vor, wenn ein Arbeitnehmer auf Weisung seines deutschen Arbeitgebers für eine bestimmte Zeit eine Beschäftigung im Vereinigten Königreich ausübt. Die Dauer des Arbeitseinsatzes im Vereinigten Königreich muss dabei schon im Vorfeld klar definiert werden und überschaubar sein. Diese Überschaubarkeit kann beispielsweise durch die Dauer des Projektes oder durch eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährleistet werden. Weitere Merkmale einer Entsendung sind:

- Der entsandte Arbeitnehmer behält in seinem in Deutschland ansässigen Betrieb eine Funktion, die er nach seiner Rückkehr wieder ausübt.
- Der Arbeitnehmer bleibt weiterhin seinem deutschen Arbeitgeber gegenüber weisungsgebunden.
- Der Arbeitnehmer erhält sein Arbeitsentgelt während des Auslandseinsatzes weiterhin von seinem deutschen Arbeitgeber.

Eine Entsendung ist auch dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer eigens für die Arbeit eingestellt wird. Lebt er jedoch bereits im Vereinigten Königreich, beziehungsweise ist dort beschäftigt und nimmt von dort aus eine Beschäftigung für das deutsche Unternehmen auf, wird er als britische Ortskraft behandelt. In diesem Fall liegt keine Entsendung vor. Plant der Arbeitnehmer nach Beendigung seines Auslandseinsatzes nicht nach Deutschland zurückzukehren, handelt es sich ebenfalls nicht um eine Entsendung.

2. Vertragliche Aspekte im Rahmen einer Entsendung

Wenn der bestehende Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Entsendemöglichkeit bereits nicht ausdrücklich vorsieht, sollte vor der Entsendung grundsätzlich eine einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgen. Der Arbeitgeber kann die Entsendung nicht einseitig aufgrund seines Direktionsrechts anordnen, es sei denn, es handelt sich um einen sehr kurzen Einsatz mit Dienstreisecharakter. Falls die Entsendedauer einen Monat überschreitet, hat der Arbeitgeber neben den wesentlichen Vertragsbedingungen, wie Arbeitsort, Arbeitsentgelt oder Kündigungsfristen, folgende zusätzliche Aspekte schriftlich festzuhalten und dem Arbeitnehmer vor dessen Abreise auszuhändigen:

- Dauer der Auslandstätigkeit
- mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes zusätzliches Entgelt und Sachleistungen
- Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers

Weitere Punkte, die vertraglich geregelt werden können, sind:

- Beschreibung der Tätigkeit im Ausland
- Arbeitszeit, Feiertage, Urlaub
- Gehaltskonto
- Trennungentschädigung, Ausgleich von Mehraufwendungen (z. B. Reisekosten, Umzugskosten, Unterkunft, Heimreisen)
- zusätzliche Unfallversicherung, Fortführung der betrieblichen Altersversorgung
- Weiterbeschäftigung und Art der Tätigkeit nach der Rückkehr
- Kostentragung bei vorzeitiger Rückkehr
- auf den Vertrag anwendbares Recht

Falls im Vertrag keine Vereinbarung über das anzuwendende Recht getroffen wird, richtet sich dieses nach dem gewöhnlichen Arbeitsort des Arbeitnehmers. Der gewöhnliche Arbeitsort liegt im Fall einer vorübergehenden Entsendung in Deutschland. Hinsichtlich des Arbeitsvertrages bleibt also grundsätzlich deutsches Recht anwendbar. Zu beachten ist allerdings, dass die im Vertrag festgehaltenen Bedingungen zu Entgelt, Urlaub und Sozialversicherung den britischen Arbeitnehmervorschriften entsprechen müssen.

Zudem sollten datenschutzrechtliche Vorkehrungen getroffen werden, die es dem Unternehmen erlauben, arbeitnehmerbezogene Unterlagen (z. B. Lohnunterlagen) an anfragende ausländische Behörden weiterzuleiten. Häufig müssen Unternehmen bei Entsendungen z. B. nachweisen, dass sie entsandten Mitarbeitern für die Dauer der Entsendung mindestens die im Zielland gültigen Tariflöhne zahlen. Durch eine Datenschutzerklärung sollte sichergestellt werden, dass das Unternehmen zur Weitergabe dieser personenbezogenen Daten autorisiert wurde.

3. Aufenthaltsrechtliche Bestimmungen

Als Staatsangehörige der EU- und EWR-Mitgliedsstaaten genießen Arbeitnehmer aus Deutschland im Vereinigten Königreich Freizügigkeit. Für die Einreise brauchen sie nur einen gültigen Reisepass oder Personalausweis; eine gesonderte Aufenthaltserlaubnis ist nicht erforderlich. Ein zu Deutschland vergleichbares Einwohnermeldesystem gibt es im Vereinigten Königreich nicht. Daher existiert generell auch keine Meldepflicht. Auch eine polizeiliche oder gemeindeamtliche Registrierung ist nicht erforderlich.

4. Arbeitsaufnahme

Die Gesetzgebung der Europäischen Union in Bezug auf die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gibt deutschen Staatsangehörigen das Recht, im Vereinigten Königreich zu leben und zu arbeiten, ohne eine Arbeitserlaubnis zu benötigen. Einschränkungen bestehen jedoch für Berufe, die einer gesetzlichen Berufsverordnung unterliegen, wie beispielsweise Gasinstallateure, Steuer- und Wirtschaftsprüfer oder Anlagenberater. Weitere Details werden unter Punkt 6 „Gewerbeordnung“ erläutert.

Eine Arbeitserlaubnis ist zudem für die Isle of Man erforderlich sofern die erbrachte Dienstleistung länger als drei Tage pro Jahr dauert. Weiterführende Informationen finden sich unter:

Isle of Man

The Work Permit Office

Nivison House

31 Prospect Hill

Douglas

IM1 1ET

Tel.: 0044 1624 682393 (work permit helpline)

Fax: 0044 1624 682388

E-Mail: workpermit@gov.im

Internet: <http://www.gov.im> > *Working in the Isle of Man* > *Work permits*

Gesonderte Ansprechpartner gibt es auch für Jersey bzw. die übrigen Kanalinseln:



Jersey

Head of Service

Customs and Immigration Service

Maritime House

La Route du Port Elizabeth

St Helier

Jersey

JE1 1JD

Tel.: 0044 1534 833833

Fax: 0044 1534 833834

E-Mail: immigration@gov.je

Internet: <http://www.gov.je> > *Employment and careers > Work Permits*

Übrige Kanalinseln

Chief Immigration Officer

Immigration and Nationality Department

White Rock

New Jetty

St Peter Port

Guernsey

GY1 2LL

Tel.: 0044 1481 741420

Fax: 0044 1481 723442

E-Mail: enquiries@nationality.gov.gg

Internet: <http://www.gov.gg> > *All Services > Moving to & Living in Guernsey > Passports, Immigration & Citizenship > Immigration and emigration*

5. Gewerbeordnung

Im Vereinigten Königreich gibt es keine mit der deutschen Gewerbeordnung direkt vergleichbaren gesetzlichen Vorschriften über den gewerblichen oder handwerklichen Berufszugang und die Berufsausübung. Deutsche Firmen, die im Vereinigten Königreich zeitlich begrenzte Arbeiten durchführen wollen, können dies, von wenigen Ausnahmen abgesehen, grundsätzlich ohne spezielle Genehmigung gewerberechtigter Art tun.

Reglementierte Berufe

Dennoch ist auch im Vereinigten Königreich der Zugang zu bestimmten Berufen reglementiert. Dies betrifft vor allem Berufe aus gefahrgeneigten Branchen, wie Gas- und Elektroinstallateure. Aber auch Finanzdienstleister oder Gesundheitsberufe gehören zu den Berufsgruppen, für die Spezialbestimmungen bezüglich der Ausübungsberechtigung gelten. Eine vollständige Liste der im Vereinigten Königreich reglementierten Berufe steht auf dem Internetportal des National Contact Point for

Professional Qualifications in the United Kingdom (UK NCP) zur Verfügung:
www.ukncp.org.uk > *Individuals* > *Coming to the UK* > [Regulated Professions](#)

Angehörige reglementierter Berufe, müssen sich bei ihrer zuständigen Behörde, der sogenannten „competent authority“, schriftlich vor Aufnahme der Tätigkeit registrieren, wenn sie im Vereinigten Königreich einen Beruf vorübergehend oder gelegentlich ausüben möchten.

Eine erfolgreiche Registrierung umfasst den Nachweis der Nationalität und einer betrieblichen Versicherungsdeckung, einer Bescheinigung über die rechtmäßige Niederlassung in Deutschland ohne Ausübungsverbot sowie über die Berufsqualifikation und den Beleg, dass der Beruf während der letzten zehn Jahre mindestens zwei Jahre lang ausgeübt wurde. Letztgenannte Nachweise können mit einer sogenannten EU-Bescheinigung erbracht werden, die von der zuständigen deutschen IHK bzw. HWK ausgestellt wird.

Auf den Internetseiten des UK NCP erhalten deutsche Arbeitnehmer unter dem Stichwort „Coming to the UK“ weitere Informationen darüber, welche Genehmigungen für die eigenen Arbeiten gegebenenfalls erforderlich sind und welche Ansprechpartner für die Registrierung zur Verfügung stehen.

6. Bestimmungen für Arbeiten auf Baustellen

6.1. Construction Skills Certification Scheme (CSCS)

Das Construction Skills Certification Scheme (CSCS) ist eine weitverbreitete Zertifizierung in der Baubranche, mit der Arbeiter bestimmte professionelle Fähigkeiten und Erfahrungen nachweisen können und außerdem belegen, dass sie in Gesundheits- und Sicherheitsvorkehrungen geschult und getestet wurden. Der Besitz der CSCS-Karte ist bisher noch nicht gesetzlich verpflichtend. Viele britische Auftraggeber von Bauhandwerkern verlangen aber vor der Auftragsvergabe diese CSCS-Karte vorzulegen.

Die CSCS-Karte ist eine Registrierungskarte mit Lichtbild, die drei oder fünf Jahre gültig ist. Es gibt verschiedene Ausführungen der Karte, die sich nach Qualifikation der Fachkraft richten und mit unterschiedlichen Farben gekennzeichnet sind. Die Voraussetzung für die Erteilung einer CSCS-Karte ist in jedem Fall das Bestehen des „CITIB Health & Safety Tests“ und zwar auf dem für die beantragte Karte erforderlichen Anforderungsniveau. Sowohl der Test als auch Vorbereitungsmaterialien in Form einer DVD sind mit deutschen Begleitkommentaren (= "voice-over") erhältlich:

<http://citbstore.pearsonvue.com/> > *DVDs*.

Für die Registrierung wird außerdem eine britische Sozialversicherungsnummer (National Insurance Number) verlangt. Für diese Zwecke kann bei der zuständigen britischen

Steuerbehörde Behörde (HM Revenue & Customs) eine vorübergehende Sozialversicherungsnummer beantragt werden.

Allgemeine Informationen zur CSCS-Karte sind auf der Homepage www.cscs.uk.com unter „*Apply for a card*“ zu finden. Genauere Informationen zu den geforderten Test stehen nachfolgend unter dem Stichwort „*Health and Safety Test*“ oder unter www.citb.co.uk > *Cards & Testing* zur Verfügung. Arbeitgeber können ihre Mitarbeiter gesammelt bei CSCS unter „*Employers Application*“ registrieren.

Da Mitarbeiter in Deutschland meist keine britische Qualifikation nachweisen können, könnte hierbei die sog. "Zeugniserläuterung" (certificate supplement) hilfreich sein, eine offizielle Beschreibung der Inhalte eines deutschen Ausbildungsabschlusses in englischer und französischer Sprache. Diese können auf den Seiten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) kostenlos heruntergeladen werden:

<http://www.bibb.de/> > *Die Themen* > *Berufe* > *Europass-Zeugniserläuterungen*

Weiterhin können nach 2005 ausgestellte Prüfungszeugnisse von den für die Berufe zuständigen Stellen (IHK, HWK, Landesbehörden) in englischer Sprache ausgestellt werden. Sollten englische Übersetzungen der deutschen Abschlussbezeichnungen für Ausbildungsberufe benötigt werden, gibt es Hinweise in oben beschriebenen "Zeugniserläuterungen" sowie auf der Webseite "berufenet"

<http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/> unter dem Punkt "Abschluss-/Berufsbezeichnung".

6.2. Construction Industry Scheme (CIS)

Bei Bauarbeiten in Großbritannien müssen im Falle von Zahlungen durch Auftraggeber oder Generalunternehmer („contractors“) an Unterauftragnehmer („subcontractors“) Registrierungen gemäß dem Construction Industry Scheme (CIS) erfolgen. Dieses Verfahren entspricht einem der deutschen Bauabzugssteuer ähnlichen Steuerabzug zur Sicherung von Steueransprüchen bei Bauleistungen. Die Registrierung beim CIS vermeidet, dass Zahlungen an nicht registrierte Auftragnehmer vorgenommen werden.

Anwendung

Der Begriff „construction work“ wird sehr weit ausgedehnt und erfasst nicht nur Bauarbeiten im herkömmlichen Sprachgebrauch. Vielmehr können beispielsweise auch Elektroinstallateure unter das CIS fallen. Auch kann jemand „contractor“ sein, der gar nicht selbst Bauarbeiten durchführt oder als ausländischer Generalunternehmer in Großbritannien auftritt, aber 1 Mio. GBP im Jahresdurchschnitt in drei aufeinanderfolgenden Jahren dafür ausgibt. Entscheidend ist hier immer der Einzelfall. Neben dem HM Revenue & Customs steht auch die deutsche Auslandshandelskammer in London für Fragen zur Verfügung:



Deutsch-Britische Industrie- und Handelskammer (AHK)

Dr. Gunnar Pohl, Servicebereich Steuern

Tel.: +44 (0)20 7976 4160

E-Mail: tax@ahk-london.co.uk

Registrierungspflicht

Von der Registrierung beim CIS sind alle General- und Subunternehmer, öffentliche Behörden sowie viele Unternehmen, die normalerweise dem Oberbegriff „Kunden“ zuzuordnen sind, betroffen. Nicht betroffen sind beispielsweise Privatpersonen und Unternehmen, die keine Bauunternehmen sind und nicht mehr als 1 Mio. GBP (1,45 Mio. EUR) im Jahr für Bauarbeiten ausgeben. Weitere Informationen darüber, ob ein Unternehmen registrierungspflichtig ist, stehen ausführlich auf den Internetseiten der HM Revenue & Customs zur Verfügung.

Weitere Informationen

Genaue Details über das Construction Industry Scheme (CIS) sowie die für „contractors“ und „subcontractors“ notwendige Vorgehensweise finden sich auf den Internetseiten des HM Revenue & Customs. Eine Broschüre zu diesem Thema stellt der HM Revenue & Customs unter dem Titel „*Construction Industry Scheme – Guide for Contractors and Subcontractors*“ auf den Seiten www.gov.uk online zum Download bereit.

6.3. Gas Safe Register

Gasinstallateure dürfen ihre Tätigkeit im Vereinigten Königreich nur ausüben, wenn sie in ein spezielles Verzeichnis, das Gas Safe Register, eingetragen sind. Dieses vergibt an registrierte Personen Ausweise, die den Namen, die Registrierungsnummer und die Arten von Gasarbeiten enthalten, die diese Person ausführen darf. Das Gas Safe Register hat auf seiner Homepage – www.gassaferegister.co.uk – eine Suchmaske eingerichtet, über die registrierte Gasinstallateure sowohl nach Namen als auch nach Orten recherchiert werden können.

6.4. Competent Person Schemes

Nach den in den Building Regulations festgelegten Bauvorschriften müssen für bestimmte Bauarbeiten im Vereinigten Königreich eine Bauanzeige und gegebenenfalls sogar vollständige Baupläne bei den zuständigen lokalen Behörden eingereicht werden. Dies gilt allerdings nicht für Unternehmer, die sich bei einem britischen Self Certification Scheme haben überprüfen und als „competent person“ registrieren lassen. Der Internetauftritt der britischen Regierung www.gov.uk enthält unter dem Stichwort „Competent person scheme“ weitere Informationen sowie eine Übersicht über die bestehenden Einrichtungen, die „competent persons“ registrieren (Stichwort: „Current schemes“). Die unterschiedlichen Einrichtungen stellen wiederum vielfach Suchmasken zur Verfügung, die eine Recherche nach ortsansässigen, registrierten Unternehmen bzw. „competent persons“ ermöglichen.

6.5. Construction (Design and Management) Regulations

In Erweiterung der üblichen Arbeitsschutzregelungen müssen bei allen Bauvorhaben in Großbritannien die Construction (Design and Management) Regulations (CDM Regulations) beachtet werden. Nach diesen bestehen für Kunden, Bauherren, Designer, Bauunternehmer und auch für Arbeiter weitreichende Pflichten, um ein Bauvorhaben in Bezug auf den Bau, den Gebrauch und die Wartung oder Unterhaltung sicher durchzuführen. Bei Bauvorhaben, die über 30 Tage bzw. 500 Manntage andauern, muss zum Beispiel ein „CDM coordinator“ bestellt werden, der alle Parteien über die Gesundheits- und Sicherheitsaspekte informiert und sie diesbezüglich koordiniert. Dieser Koordinator muss die entsprechenden Bauvorhaben überdies mittels des F10-Formulars bei der Arbeitsschutzbehörde, der Health & Safety Executive, melden und eine spezielle Akte führen. Weitere Informationen sind auf dem Internetportal der Health & Safety Executive unter folgendem Pfad zu finden: www.hse.gov.uk > *Guidance* > *Industries* > *Construction* > *Construction Design and Management (CDM)*

6.6. Safety Pass

Arbeiter dürfen Großbaustellen („Passport-controlled work environment“) ohne einen sogenannten „safety pass“ oftmals nicht betreten. „Safety passes“ werden Arbeitern ausgestellt, die einen Kurs über Sicherheit am Arbeitsplatz absolviert haben. Einschlägige Kurse dauern ein oder zwei Tage. Nähere Informationen stehen auf dem Internetportal der Safety Pass Alliance (SPA) zur Verfügung: www.safetypassports.co.uk

Die Deutsch-Britische Industrie- und Handelskammer in London (AHK) hat die wichtigsten Aspekte über die Durchführung von Projekten im Baubereich in der kostenpflichtigen, deutschsprachigen Publikation „Bautätigkeit in Großbritannien“ zusammengefasst. Weitere Informationen sowie das Bestellformular sind auf der Internetseite verfügbar:

<http://grossbritannien.ahk.de> > *Dienstleistungen* > *Publikationen*

7. Arbeitsrechtliche Bestimmungen

Gemäß der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlamentes, sind die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union gehalten, einen so genannten „harten Kern“ klar definierter Schutzbestimmungen vom Dienstleistungserbringer gegenüber dem ins EU-Ausland entsandten Arbeitnehmer zu fordern. Das heißt, bei jeder Entsendung – gleichgültig in welcher Branche – müssen vom deutschen Arbeitgeber wesentliche, im Vereinigten Königreich geltende arbeitsrechtliche Standards eingehalten werden. Bei diesen arbeitsrechtlichen Standards handelt es sich insbesondere um das Arbeitszeitgesetz, die Arbeitsruhegesetzverordnung, das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz, das Mutterschutzgesetz und das Arbeitnehmerschutzgesetz. Informationen über Rechtsnormen, die für Unternehmen gelten, die während eines bestimmten Zeitraums

Arbeitnehmer in das Vereinigte Königreich entsenden, sind unter folgender Adresse erhältlich:

**Employment Relations Directorate
Partnership Branch
Department of Business, Enterprise and Regulatory Reform**

Ms. Ruth Little

BAY 3121

1 Victoria Street

London

SW1H 0ET

Tel.: +44 / 207 2156667

Fax: +44 / 207 2150227

E-Mail: Ruth.Little@berr.gsi.gov.uk

Web: www.gov.uk/government/organisations/department-for-business-innovation-skills

Umfangreiche Auskünfte über das britische Arbeitsrecht und die Rechte der Arbeitnehmer stehen außerdem auf dem Portal der britischen Regierung www.gov.uk unter dem Stichwort „*Employing People*“ zur Verfügung.

Löhne

In Deutschland ansässige Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, Arbeitnehmern bei einem Einsatz im Vereinigten Königreich mindestens den geltenden gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen. Der gesetzliche Mindestlohn im Vereinigten Königreich beträgt seit April 2018 7,83 GBP pro Stunde für Arbeitnehmer ab 25 Jahren. Für Arbeitnehmer zwischen 21 und 24 Jahren, gilt derzeit ein Satz von 7,38 GBP pro Stunde.

| Gültigkeit/Alter | Ab 25 | 21 bis 24 | 18 bis 20 | Unter 18 | Auszubildende/r |
|------------------|-------|-----------|-----------|----------|-----------------|
| Seit 04/2017 | £7.50 | £7.05 | £5.60 | £4.05 | £3.50 |
| Ab 04/2018 | £7.83 | £7.38 | £5.90 | £4.20 | £3.70 |

Der aktuell geltende Mindestlohn kann unter folgendem Link recherchiert werden:

www.gov.uk/national-minimum-wage-rates.

Weitere Informationen zum Thema „Mindestlohn“ sind auf dem Portal der britischen Regierung www.gov.uk unter dem Stichwort „*Working, jobs and pensions*“ einsehbar.

Arbeitszeitregelungen

Im Vereinigten Königreich gibt es keine gesetzlich festgelegte Arbeitszeit, Wochenendarbeit ist verbreitet und wird nicht mit Zuschlägen entlohnt. Arbeitgeber müssen allerdings dafür sorgen, dass ihre Beschäftigten durchschnittlich nicht mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten, nachts mindestens elf und einmal pro Woche mindestens 24 Stunden frei haben. Die übliche Wochenarbeitszeit beträgt 37,5 Stunden. Informationen stehen auf dem Portal der britischen Regierung www.gov.uk unter dem Pfad > *Working, jobs and pensions* > *Your contract and working hours*.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Versicherungspflicht

Die Health and Safety Executive (HSE) regelt in Großbritannien wesentliche Bereiche des Arbeitsschutzes. Darunter fallen unter anderem Bestimmungen die Sicherheit im Umgang mit Geräten, Maschinen, Gefahrenstoffen und dergleichen regeln. Jedes Unternehmen ist verpflichtet eine individuelle Sicherheitsstrategie, die die entstehenden Gesundheits- und Sicherheitsgefahren (für Arbeitnehmer und Öffentlichkeit) einschätzen und kontrollieren soll, zu erstellen. Zu den Vorschriften der HSE gehören unter anderem:

- Anmeldepflicht bei Bauprojekten die länger als 30 Tage währen und nicht bei Privatpersonen durchgeführt werden.
- „Employers' Liability Compulsory Insurance“: Arbeitgeberhaftpflicht / Arbeitsunfallversicherung, die vorgeschrieben ist, wenn man länger als zwei Wochen in Großbritannien arbeitet, dies gilt auch im Rahmen einer regulären Arbeitnehmerentsendung. Die Absicherung über die deutsche Berufsgenossenschaft gilt nach Auffassung der britischen Behörden nicht!
- Bestimmung eines Fachbeauftragten für Gesundheits- und Sicherheitspflichten.
- Aufstellen einer Health & Safety Policy (bei mehr als fünf Arbeitern), die festlegt, „wie und durch wen Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen organisiert werden“.
- Feststellung von möglichen Risiken für die Menschen und was dagegen getan werden kann.
- Bereitstellen von grundlegenden Baustelleneinrichtungen wie z.B. Toiletten, Trinkwasser, Aufenthaltsräume und Rettungseinrichtungen.
- Anbieten von Sicherheitsschulungen und Anweisungen, damit Beschäftigte ohne Risiken für Ihre Gesundheit arbeiten können.
- Anleitung für Arbeiter.
- Aufhängen eines offiziellen Health & Safety Law Poster des HSE oder dieses seinen Arbeitnehmern als Merkblatt zukommen zu lassen.
- Beherrschung des Meldeverfahrens für Arbeitsunfälle.

Weitere Informationen stehen auf dem Portal der britischen Regierung www.gov.uk unter folgendem Pfad zur Verfügung: > *Employing people* > *Health and safety at work*.

Auf der offiziellen Homepage der nordirischen Regierung können Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich ebenfalls über Rechte und Pflichten in diesem Zusammenhang informieren: www.nidirect.gov.uk > *Information & Services* > *Employment* > *Health and safety at work* > *Employees'* bzw. *Employers' health and safety responsibilities*

Außerdem hat die Deutsch-Britische Industrie- und Handelskammer das Merkblatt „Health and Safety – die „Heilige Kuh“ im englischen Bauwesen“ auf Deutscher Sprache publiziert, dass für 40,00 € auf den Internetseiten bestellt werden kann.

Weitere Fragen zu Arbeitnehmerentsendungen in das Vereinigte Königreich beantwortet die deutsche Auslandshandelskammer in London und dort:

Deutsch-Britische Industrie- und Handelskammer (AHK)

Ina Redemann, Servicebereich Recht

Tel.: +44 (0)20 7976 4144

E-Mail: legal@ahk-london.co.uk

8. Sozialversicherung

8.1 Entsendungen bis maximal 24 Monate

In welchem Land Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind, richtet sich grundsätzlich nach dem Ort, an dem die Arbeiten ausgeführt werden. Eine Sonderregelung gilt für Arbeitnehmer, die im Rahmen ihres in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses vorübergehend nach Großbritannien entsandt werden, um dort im Auftrag ihres Arbeitgebers eine Arbeit auszuführen. Nach den Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts (EG-Verordnung Nr. 883/04), bleibt es für sie bei der Zuständigkeit der deutschen Sozialversicherung, sofern

- der Einsatz in Großbritannien im Voraus auf maximal 24 Monate befristet ist und
- der betreffende Arbeitnehmer nicht entsandt wird, um jemanden zu ersetzen, dessen Entsendung abgelaufen ist.

Arbeitnehmer, die in Großbritannien arbeiten und für die deutsche Rechtsvorschriften gelten, erhalten eine Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften, die sogenannte Entsendebescheinigung A1. Dieser Vordruck dient gegenüber den belgischen Stellen als Nachweis darüber, dass für den Arbeitnehmer ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Der Vordruck A1 wird von den gesetzlichen Krankenkassen ausgestellt, bei dem der Arbeitnehmer in Deutschland versichert ist. Ist der Arbeitnehmer in Deutschland nicht gesetzlich krankenversichert, erfolgt die Ausstellung über den zuständigen Rentenversicherungsträger. Auf den Internetseiten der DVKA stehen die Anträge für den Vordruck A1:

www.dvka.de → *Arbeitgeber und Erwerbstätige* → *Anträge finden*

8.2 Entsendungen über 24 Monate

Die Verordnungen sehen vor, dass eine Entsendung einen Zeitraum von 24 Monaten nicht überschreiten soll. Jedoch kann bei den zuständigen Trägern der Sozialversicherung ausnahmsweise eine Verlängerung des Zeitraums beantragt werden. Dies ist in Artikel 16 der Verordnung EG 884/04 geregelt. Den Antragsvordruck "Antrag auf Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit" finden Sie auf den Webseiten der DVKA:

<http://www.dvka.de> → *Arbeitgeber und Erwerbstätige* → *Anträge & Fragebögen finden*
→ *Abschluss einer Ausnahmevereinbarung*

Ist die Entsendung abgelaufen, kann eine weitere Entsendung für dieselben Arbeitnehmer, dieselben Unternehmen und denselben Mitgliedstaat erst nach Ablauf von mindestens zwei Monaten nach Ende des vorangehenden Entsendezeitraums zugelassen werden.

9. Einkommensbesteuerung von Mitarbeitern

Zur Vermeidung der Doppelbesteuerung hat die Bundesrepublik Deutschland mit einer Vielzahl von Staaten so genannte Doppelbesteuerungsabkommen geschlossen. Nach den hierin enthaltenden Regelungen zu den Arbeitnehmereinkünften wird das Besteuerungsrecht in der Regel dem Staat zugewiesen, in dem der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ausübt, also dem Vereinigten Königreich. Die entsprechenden Einkünfte werden in Deutschland von der Einkommenssteuer regelmäßig freigestellt.

Eine wichtige Ausnahme von diesem Grundsatz stellt die so genannte 183-Tage Regelung dar. Diese Regelung hat zur Folge, dass die Einkünfte abweichend von dem vorstehend in den Doppelbesteuerungsabkommen enthaltenen Grundsatz nicht im Land des Tätigkeitsortes, sondern im Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers besteuert werden, wenn

- die Arbeitnehmer sich nicht länger als 183 Tage während eines Kalenderjahres im Vereinigten Königreich aufhalten und
- die Vergütung nicht von einer Betriebsstätte oder anderen festen Einrichtung getragen wird, die der Arbeitgeber in der Großbritannien unterhält.

Die 183 Tage sind grundsätzlich für jedes Steuerjahr, beziehungsweise Kalenderjahr, zu ermitteln. Für die Berechnung ist allein die körperliche Anwesenheit des Erwerbstätigen maßgeblich. So werden beispielsweise Ankunfts-, oder Abreisetage und Feiertage mitgezählt.

Einkünfte aus selbständiger Arbeit, die im Vereinigten Königreich von einer in einem anderen EU-Mitgliedstaat ansässigen natürlichen Person erzielt werden, werden nur dann im Vereinigten Königreich versteuert, wenn diese Person für die Ausübung der Tätigkeit regelmäßig über eine feste Einrichtung oder eine Betriebsstätte verfügt.



Industrie- und Handelskammer
Hannover

Hinweis:

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK Hannover – nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung auf die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Stand: Oktober 2018

Ansprechpartner:

Tonio Boer

Abteilung International

Tel.: (0511) 3107-501

Fax: (0511) 3107-456

E-Mail: boer@hannover.ihk.de

Industrie- und Handelskammer Hannover

Schiffgraben 49

30175 Hannover

www.hannover.ihk.de