

Mitarbeiterentsendung in das Vereinigte Königreich praxisgerechter gestalten

Positionspapier zur Überprüfung der Durchführung des Handels- und Kooperationsabkommens zwischen EU und Vereinigtem Königreich

Juni 2026

Zusammenfassung

Die Ausgestaltung der Koordinierung der sozialen Sicherheit im Rahmen des Handels- und Kooperationsabkommens zwischen der Europäischen Union und dem Vereinigten Königreich (VK) muss verbessert werden. Aktuell führen Entsendungen in das VK zu erheblichen praktischen Herausforderungen, merklichen Nachteilen im Sozialversicherungsschutz der Beschäftigten und erhöhen haftungsrechtlichen Risiken für Unternehmen. Die Überprüfung der Durchführung des Handels- und Kooperationsabkommens soll dafür genutzt werden, praxisgerechte Lösungen für Unternehmen und entsandte Beschäftigte zu finden.

Die lange bewährte Praxis zum Abschluss von individuellen Ausnahmevereinbarungen zwischen den zuständigen nationalen Trägern der sozialen Sicherheit muss eingeführt werden. Dies würde den Verbleib der in das VK entsandten Beschäftigten im deutschen Sozialversicherungssystem über 24 Monate hinaus sicherstellen. Das trägt am besten den Bedürfnissen der Beschäftigten und der Unternehmen Rechnung.

Alternativ muss durch Beschluss des Sonderausschusses für die Koordinierung der sozialen Sicherheit ein fallgruppenbasierter Ansatz festgelegt werden, der auf klar definierten und objektiv prüfbaren Entsendekonstellationen beruht:

- bei besonderen und unvorhersehbaren Umständen Verlängerung der Entsendedauer von 24 auf bis zu 60 Monate;
- bei Führungskräften und Spezialistinnen bzw. Spezialisten Verlängerung der Entsendedauer von 24 auf bis zu 60 Monate;
- in kritisch betrieblichen oder regulatorischen Schlüsselpositionen Ablösung entsandter Beschäftigter;
- Einbeziehung von atypischen Entsendefälle mit fortbestehendem Arbeitsbezug mit Berücksichtigung einer Entsendedauer von bis zu 60 Monate.

Im Einzelnen

Bewährte Möglichkeit von Ausnahmevereinbarungen einführen

Der Sonderausschuss für die Koordinierung der sozialen Sicherheit muss beschließen, dass individuelle Ausnahmevereinbarungen eingeführt werden. Diese Möglichkeit hat der Sonderausschuss nach Art. 8 Abs. 4 des Handels- und Kooperationsabkommens: Er kann Änderungen am Anhang KSS-7 zum Protokoll über die Koordinierung der sozialen Sicherheit im schriftlichen Verfahren beschließen. Dies hat den Vorteil, dass das Abkommen selbst nicht geändert werden muss; eine Anpassung des Abkommens ist politisch nicht realistisch.

Individuelle Ausnahmenvereinbarungen zwischen den zuständigen nationalen Trägern der sozialen Sicherheit schaffen konkrete Abhilfe und bieten die beste praxisnahe Lösung. Sie ermöglichen, dass entsandte Beschäftigte auch über 24 Monate hinaus im deutschen Sozialversicherungssystem verbleiben und vermeiden dadurch insbesondere in der Unfall- bzw. Arbeitslosenversicherung. Außerdem kann die bestehende IT-Infrastruktur weiter genutzt werden, um individuelle Ausnahmevereinbarungen zu beantragen. Die individuellen Ausnahmevereinbarungen stellen zudem sicher, dass die Entsendung in das VK den anderen bilateralen Abkommen zur Koordinierung der sozialen Sicherheit gleichgestellt wird. Ausnahmevereinbarungen waren schon vor dem Brexit üblich und gelten weiterhin in bilateralen sozialversicherungsrechtlichen Abkommen mit Drittstaaten. Auch etwa das Sozialversicherungsabkommen zwischen der Schweiz und dem VK vom 9. September 2021 sieht diese Möglichkeit vor (Art. 17).

In der Praxis werden sehr häufig die Voraussetzungen der Entsendung im Sinne des Protokolls zur Koordinierung der sozialen Sicherheit nicht erfüllt: Auslandseinsätze dauern in der Betriebspraxis länger als 24 Monate oder eine zuvor entsandte Person muss abgelöst werden.

Diese Situation hat zur Folge, dass die entsandten Personen nicht mehr dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegen. Sie verlieren den Zugang zur deutschen gesetzlichen Unfall- und Arbeitslosenversicherung. Zugleich ist der Unfallversicherungsschutz im VK im Einzelfall nicht verlässlich gewährleistet und kann ganz entfallen oder nur teilweise bestehen. Dies erhöht haftungsrechtliche Risiken für Unternehmen und verschlechtert den Sozialversicherungsschutz der Beschäftigten.

Alternativ Lösung auf Basis von praxisnahen Fallgruppen berücksichtigen

Sollte es nicht möglich sein, die bewährte Möglichkeit der Ausnahmevereinbarungen einzuführen, bedarf es einer alternativen, kurzfristig umsetzbaren Lösung: ein fallgruppenbasierter Ansatz. Dieser muss auf klar definierten und objektiv prüfbareren Entsendekonstellationen beruhen. Insbesondere die folgenden Fälle müssen berücksichtigt werden:

- die maximale Entsendedauer soll von derzeit 24 Monaten auf maximal 60 Monate verlängert werden können, wenn unvorhersehbare Umstände vorliegen;
- die maximale Entsendedauer sollte von derzeit 24 Monaten auf maximal 60 Monate bei Einsätzen von Führungskräften und Spezialistinnen und Spezialisten verlängert werden können;

- in kritischen Schlüsselpositionen sollten entsandte Beschäftigte abgelöst werden können, wenn eine Unterbrechung der Tätigkeit nicht möglich ist;
- atypische Entsendesachverhalte mit fortbestehendem arbeitsrechtlichem Bezug, wie etwa Host-Based-Modelle mit lokalem britischem Arbeitsvertrag sollten berücksichtigt werden; für diesen Personenkreis sollte eine Entsendedauer von maximal 60 Monate möglich sein.

Es ist entscheidend, dass solche Fallgruppen systematisch als Ausnahmetatbestände innerhalb der bestehenden Koordinierungslogik behandelt werden. Zudem müssen die bewährten Prüf- und IT-Strukturen als Grundlage für die schnelle Umsetzung eines Fallgruppenverfahrens genutzt werden. Neue parallele Verfahren oder zusätzlicher administrativer Aufwand muss vermieden werden.

Diese Lösung ersetzt Ausnahmereinbarungen nicht vollständig, bietet aber eine pragmatische Alternative, deren Erfolg maßgeblich von der schnellen Bereitstellung der erforderlichen IT-Strukturen abhängt. Sie stärkt Rechts- und Planungssicherheit und vermeidet unnötige Systemwechsel.

Ansprechpartner:

BDA | Die Arbeitgeber.
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Abteilung EU, Internationales, Wirtschaft
T +49 30 2033-1900
eu@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.