

## INTERNATIONAL UPDATE

---

# Die Entsendung von Mitarbeitern nach Großbritannien

## Ein Leitfaden für Mitarbeiter im Ausland und die Unternehmen, in denen sie arbeiten.

**Irrtümlicherweise wird oft angenommen, dass man 183 Tage in Großbritannien arbeiten kann, ohne dass dies steuerliche Auswirkungen zur Folge hat. Bereits ein Arbeitstag, mit Ausnahme von nebensächlichen Aufgaben im Zuge einer Beschäftigung im Ausland, zieht Steuerpflichten nach sich.**

Es gibt eine Reihe von Punkten, die berücksichtigt werden sollten, ehe ein Mitarbeiter nach Großbritannien zur Arbeit entsandt wird, wie z.B:

- das Recht auf Arbeit
- Pflichten des Arbeitgebers
- Besteuerung in Großbritannien
- Sozialversicherung in Großbritannien
- Errichtung einer ständigen Niederlassung

### Das Recht auf Arbeit

Die Regeln in Bezug auf das Recht auf Arbeit in Großbritannien werden strenger. Während die Mehrheit der britischen Staatsbürger und Staatsangehörigen des EWR in Großbritannien arbeiten können, wird von Arbeitgebern erwartet, dass sie in allen Fällen die entsprechenden Unterlagen besitzen. Eine Person, die kein Staatsangehöriger dieser Länder ist, wird wahrscheinlich ein Arbeitsvisum benötigen. Es gibt verschiedene Visa-Kategorien - vom Visum für Geschäftsreisende, das einen begrenzten Umfang an Geschäftstätigkeiten für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten erlaubt, bis hin zu formelleren Anträgen. Die Geldstrafen für die Nichteinhaltung der Anforderung der britischen Grenzbehörde sind beträchtlich.

### Pflichten des Arbeitgebers

Die englische Steuerbehörde (HMRC - Her Majesty's Revenue & Customs) ist bemüht, alle unter dem Einkommenssteuer- und Sozialversicherungssystem PAYE (Pay As You Earn) in Großbritannien fälligen Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge einzufordern. Nach diesem System muss ein Arbeitgeber die Einkommenssteuer und Sozialversicherungsbeiträge vom Einkommen des Mitarbeiters abziehen und diese monatlich an HMRC zahlen.

Ein Arbeitgeber im Ausland, der einen Mitarbeiter nach Großbritannien entsendet, ist verpflichtet ein PAYE-System zu betreiben, wenn er eine Niederlassung in Großbritannien unterhält. Als Niederlassung gilt für diesen Zweck eine Filiale, ein Büro oder auch nur eine Geschäftsadresse und dies reicht aus, um den Arbeitgeber zur Zahlung von Sozialversicherungsabgaben zu verpflichten.

Wenn der ausländische Arbeitgeber keine Niederlassung hat, die Arbeitnehmer jedoch bei oder unter der Kontrolle eines anderen britischen Unternehmens arbeiten, dann kann dieses Unternehmen als Gastunternehmen gewertet werden. Ein Gastunternehmen übernimmt die PAYE Pflichten einschließlich der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers, auch wenn es den Arbeitnehmer nicht bezahlt. Probleme können bei der Beschaffung der benötigten Informationen entstehen.

Wenn aus den oben genannten Kategorien keine Verpflichtungen entstehen, muss die Person HMRC über die Arbeit in Großbritannien informieren und es kann sein, dass die Person gebeten wird, selbst ein PAYE-System zu betreiben. Es ist ein direktes Einzugssystem. Wenn

sich der Arbeitgeber außerhalb des EWR befindet, wird wahrscheinlich kein Arbeitgebersozialversicherungsbeitrag erhoben. Befindet sich der Sitz des Arbeitgebers im EWR, kann es sein, dass der Arbeitgeber es vorzieht selbst ein PAYE-System zur Zahlung der fälligen Sozialversicherungsbeiträge zu betreiben.

Sollte es nicht möglich sein, ein PAYE -System zu betreiben, müssen die einzelnen Arbeitnehmer die fällige Einkommenssteuer über eine britische Steuererklärung zahlen. Sie sollten sich auch nach der Ankunft bei HMRC anmelden, da der PAYE-Benachrichtigungsprozess noch nicht abgeschlossen sein dürfte.

## Besteuerung in Großbritannien

Alle Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit ziehen eine Steuerpflicht nach sich, es sei denn es existiert ein Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zwischen Großbritannien und dem entsprechenden Land. In der Regel befreit ein solches Abkommen eine Person von der Steuerpflicht in Großbritannien wenn:

- Sich die Person weniger als 183 Tage in einem Steuerjahr bzw. in einem Zeitraum von 12 Monaten in Großbritannien aufhält (je nach Wortlaut des Abkommens) und;
- Sich der Sitz des Arbeitgebers im Ausland befindet und;
- Ein britisches Unternehmen nicht schlussendlich die Beschäftigungskosten entweder direkt oder durch Verrechnung trägt (hier gilt die 60-Tage-Regel).

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, dann kann die Steuerpflicht in Großbritannien gelockert werden, wenn:

- Der Arbeitnehmer einen No Tax (NT) Steuercode beantragt, oder
- Der Arbeitgeber mit HMRC ein System für kurzzeitige Geschäftsreisende (Short-term Business Visitor-Scheme - STBV) vereinbart. Im Gegenzug für die Lockerung der Regeln erwartet HMRC vom Arbeitgeber, dass er die über Besuche in Großbritannien die Übersicht behält und bis zum 31. Mai, nach Ende des britischen Steuerjahres, einen Jahresbericht einreicht.

## Sozialversicherung in Großbritannien

Sozialversicherung und Besteuerung sind in Großbritannien getrennt. Sozialversicherung folgt eigenen Regeln, die berücksichtigt werden müssen. Generell basiert die Sozialversicherung darauf, dass eine Person anwesend ist und einer auf einem Vertrag basierenden Erwerbstätigkeit nachgeht. Die EU Sozialversicherungsregeln und eine geringe Anzahl von Sozialversicherungsabkommen können eine Person von der Einzahlung in das britische System befreien, und stattdessen die fortführende Einzahlung in das System des Heimatlandes gestatten. In der Regel folgen die Arbeitgeberbeiträge den Arbeitnehmern, d.h. wenn der Arbeitnehmer keine Beiträge zahlt, zahlt der Arbeitgeber auch keine. Es ist daher wichtig, die Verbindlichkeiten des Arbeitnehmers sorgfältig zu prüfen.

## Errichtung einer ständigen Niederlassung

Besteht eine ausreichende Aktivität um eine steuerpflichtige Niederlassung zu errichten, hat das Unternehmen eine Offenlegungspflicht gegenüber den britischen Behörden sowie weitere Steuerpflichten, wie z.B. die Zahlung von Körperschafts- und Mehrwertsteuer. Die Art der Tätigkeiten sollte bei der Prüfung eventueller zusätzlicher Steuerfragen berücksichtigt werden.

## Andere zu berücksichtigende Fragen:

### *Kosten*

Die Kosten für einen Auslandseinsatz können beträchtlich sein, da die Kosten für Steuern und Sozialleistungen sowohl im Heimat- als auch im Gastland berücksichtigt werden müssen. Formelle Richtlinien zur Entsendung können der Kostenkontrolle dienen und Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer reduzieren.

### *Nach der Abreise*

Die Pflicht des Arbeitgebers endet nicht mit der Rückkehr des Arbeitnehmers in das Heimatland. Nach der Abreise erfolgte Bonuszahlungen und aktienbasierte Vergütungen müssen verfolgt werden, so dass alle Zahlungen, die dem Aufenthalt in Großbritannien

zugeordnet werden können, identifiziert werden.

### *Steuervergünstigungen*

Je nach Art des Einsatzes können eventuell zutreffende Steuervergünstigungen die Kosten des Arbeitgebers reduzieren. Eine Erörterung vor der Vereinbarung eines Einsatzes, kann die Steuerbelastung in Großbritannien aufzeigen, so dass Entscheidungen in Kenntnis der Sachlage getroffen werden.

### *Rentenbeiträge*

Die laufende Rentensituation des Arbeitnehmers muss berücksichtigt werden. Es kann sein, dass Rentenbeiträge weiterhin im Heimatland gezahlt werden können oder dass die Arbeitnehmer einem Rentenplan in Großbritannien beitreten möchten. In diesem Fall sollte die Frage des Transfers am Ende des Auslandseinsatzes bedacht werden.

### *Steuererklärung des Arbeitnehmers*

Es kann sein, dass der Arbeitnehmer eine Steuererklärung in Großbritannien abgeben muss. Um sicherzustellen, dass alle Steuerangelegenheiten ordnungsgerecht erledigt werden, sollte professioneller Rat eingeholt werden, welcher eine erste Prüfung der Frage des Wohnortes und des ständigen Aufenthaltsortes sowie das Ausfüllen der Steuererklärung beinhalten sollte.

### **Weitere Auskünfte**

Für weitere Auskünfte zu diesen Punkten wenden Sie sich bitte an Ihren Ansprechpartner bei Menzies oder per E-Mail an [expat@menzies.co.uk](mailto:expat@menzies.co.uk).