



# Austritt mit Folgen

Der Brexit wirft viele Fragen auf, gerade für international tätige Arbeitnehmer. Sie erwarten schon jetzt von ihrem Arbeitgeber, über mögliche Konsequenzen des Austritts der Briten aus der EU aufgeklärt zu werden.

► Im Referendum vom 23. Juni vergangenen Jahres haben sich die britischen Wähler für den Austritt Großbritanniens aus der EU entschieden. Am 29. März dieses Jahres hat die britische Premierministerin Theresa May die Austrittsabsicht an den Europäischen Rat übermittelt. Damit begann eine zweijährige Verhandlungsfrist. Die EU-Mitgliedschaft endet mit dem Inkrafttreten des zu erzielenden Austrittsabkommens oder spätestens mit Ablauf einer Zweijahresfrist.

In welcher Weise der Brexit international tätige Arbeitnehmer berührt, hängt von dem Wann und Wie des Austritts ab. Betroffen sind zum Beispiel Arbeitnehmer deutscher Unternehmen, die im Rahmen von Dienstreisen oder Entsendungen in Großbritannien tätig werden. Auch in Deutschland angestellte britische Mitarbeiter müssen mit Folgen rechnen. Änderungen können sich insbesondere auf Rechtsgebieten ergeben, in denen der Eintritt einer bestimmten Rechtsfolge an eine EU-Staatsbürgerschaft, einen Wohnsitz beziehungsweise Aufenthalt innerhalb der EU oder an ein Tätigwerden innerhalb der EU geknüpft ist. Die wenigsten Mitarbeiter werden mit der Beantwortung ihrer Fragen bis zum Inkrafttreten des Austrittsabkommens warten wollen. Arbeitgeber sollten daher bereits jetzt gewappnet sein, ihre Arbeitnehmer entsprechend zu informieren und auf einen möglichen Handlungsbedarf hinzuweisen.

## Steuerrechtliche Fragen

Das zwischen Deutschland und Großbritannien abgeschlossene Doppelbesteuerungsabkommen, das die doppelte Besteue-

rung von Einkünften durch beide Staaten vermeidet, ist trotz des EU-Austritts Großbritanniens weiterhin uneingeschränkt anwendbar. Demgegenüber stellen viele begünstigende Vorschriften des deutschen Einkommensteuergesetzes auf eine EU-Mitgliedschaft ab. Jedoch reicht in fast allen Vorschriften auch eine Mitgliedschaft im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) aus, um deren räumlichen Anwendungsbereich zu eröffnen. Sollte sich Großbritannien also nach dem Brexit dafür entscheiden, dem EWR beizutreten, zu dem neben den EU-Mitgliedsstaaten noch Island, Liechtenstein und Norwegen gehören, wären die meisten einkommensteuerlichen Vorschriften unverändert anwendbar.

## Das Drittstaat-Szenario

Zu Nachteilen bei der Besteuerung der Arbeitnehmer kommt es, wenn Großbritannien ein sogenannter Drittstaat wird, also weder Mitglied in der EU noch im EWR ist. Die Nachteile mit den größten Auswirkungen sind:

**Zusammenveranlagung von Ehegatten:** Ein in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtiger EU- oder EWR-Staatsangehöriger kann, selbst wenn sein Ehegatte nicht der unbeschränkten Steuerpflicht unterliegt, im Rahmen seiner Einkommensteuerveranlagung die in der Regel günstigere Zusammenveranlagung beantragen. Voraussetzung ist, dass der nicht dauernd getrennt lebende Ehegatte seinen Wohnsitz in einem EU- oder EWR-Staat hat. Wird Großbritannien zu einem Drittstaat, entfällt die Möglichkeit der Zusammenveranlagung, was zu erheblichen Mehrsteuern führen kann.

**Kindergeld:** Anspruch auf Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz hat, wer in Deutschland der unbeschränkten Steuerpflicht unterliegt. Nicht freizügigkeitsberechtigte Ausländer, zu denen künftig auch britische Staatsangehörige zählen könnten, erhalten den Anspruch jedoch nur, wenn sie im Besitz einer Niederlassungserlaubnis oder einer bestimmten Aufenthaltserlaubnis sind. Weitere Voraussetzung ist, dass die Kinder ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in einem EU- oder EWR-Staat haben. Sollte Großbritannien Drittstaat werden, erfüllen Kinder, die in Großbritannien wohnen, somit nicht mehr die Voraussetzungen für einen Kindergeldanspruch (derzeit 2304 Euro pro Jahr und Kind).

**Abziehbarkeit von Unterhaltsleistungen:** Unterhaltsleistungen an den geschiedenen oder dauernd getrennt lebenden Ehegatten stellen abzugsfähige Sonderausgaben dar, wenn der Ehegatte in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtig ist. Ist diese Voraussetzung nicht erfüllt, ist der Abzug dennoch möglich, wenn der Unterhaltsempfänger seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in einem EU- oder EWR-Staat hat. Sollte Großbritannien Drittstaat werden, entfällt die Möglichkeit des Sonderausgabenabzugs bei in Großbritannien lebenden Unterhaltsempfängern (derzeit bis zu 13 805 Euro pro Jahr).

## Sozialversicherungsrecht

Die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer, die grenzüberschreitend innerhalb der EU tätig sind, basiert auf den aktuell gültigen EU-Verordnungen. Erst wenn der EU-Austritt wirksam wird, sind die Verordnungen im Verhältnis zu Großbritannien grundsätzlich nicht mehr anwendbar. Das bedeutet, dass die Bescheinigungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften (Vordruck A1) bis zu einem Wirksamwerden des Austritts weiterhin ausgestellt und akzeptiert werden und dass die bis zum vollzogenen Brexit erworbenen Sozialversicherungsansprüche der betroffenen Personen unberührt bleiben. Wie auch im Steuerrecht hängt die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung nach dem EU-Austritt davon ab, welchen Status Großbritannien haben wird.

Denkbar ist, dass Großbritannien nach dem EU-Austritt nahtlos dem EWR beitrifft. Da die EU-Verordnungen zur sozialen Sicherheit ebenfalls in allen dem EWR zugehörigen Staaten Anwendung finden, würden sich durch die Aufnahme keine Änderungen im Sozialversicherungsrecht ergeben. Alternativ ist denkbar, dass Großbritannien ähnlich der Schweiz mit der EU ein Abkommen über Personenfreizügigkeit abschließt, um die gleichen Sozialversicherungsrechte wie die EU- und EWR-Staaten zu erlangen.

Sollten die beschriebenen Alternativen nicht eintreten, würde das bereits 1960 geschlossene deutsch-britische Abkommen über soziale Sicherheit zur Anwendung kommen. Bisher spielte dieses Sozialversicherungsabkommen nur eine untergeordnete Rol-

le, da die EU-Verordnungen als überstaatliches Recht stets vorrangig anzuwenden waren. Durch die Anwendung des Abkommens ergeben sich für Mitarbeiter, die im Rahmen von Dienst-

reisen oder Entsendungen im jeweils anderen Staat tätig sind, keine Unterschiede gegenüber den derzeit gültigen Rechtsvorschriften. Ein Unterschied ergibt sich jedoch für sogenannte Multi-State-Worker, also für Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beschäftigung in Deutschland und Großbritannien ausüben. Denn das Abkommen umfasst für

Multi-State-Worker keine Ausnahme für die Sozialversicherungszugehörigkeit, weswegen in diesen Fällen die Rechtsvorschriften beider Staaten Anwendung finden.

Auch wenn die bisher erworbenen Sozialversicherungsansprüche der betroffenen Personen unberührt bleiben, sollten sich deutsche Arbeitnehmer in Großbritannien beziehungsweise britische Arbeitnehmer in Deutschland ihre bereits erworbenen Rentenansprüche und zurückgelegten Versicherungszeiten zeitnah von den zuständigen Behörden dokumentieren lassen. Denn derzeit ist nicht absehbar, wie sich das Sozialversicherungsrecht zwischen Großbritannien und der EU im Verlauf der Verhandlungen entwickeln wird.

## Mitarbeiter unterstützen

Durch den Brexit kann sich für international tätige Mitarbeiter, die Sachverhalte mit Großbritannien realisieren, viel verändern. In welchen Bereichen und in welchem Ausmaß sich Änderungen ergeben, hängt wesentlich davon ab, ob Großbritannien in eine neue Assoziationsform wechselt, beispielsweise durch Aufnahme in den Kreis der EWR-Staaten oder durch Abschluss eines Abkommens über Personenfreizügigkeit. Arbeitgeber sollten jedoch nicht abwarten, bis das EU-Austrittsabkommen unterzeichnet ist und damit Klarheit über den künftigen Status Großbritanniens besteht. Sie sollten schon jetzt handeln und ihre Arbeitnehmer proaktiv über mögliche Änderungen und Handlungsspielräume informieren. ■

## Betroffen sind nicht nur Arbeitnehmer deutscher Unternehmen in Großbritannien, sondern auch in Deutschland angestellte britische Mitarbeiter.



AUTOREN

Constantin Betz, Director Global Employer Services, Deloitte, Düsseldorf, cbez@deloitte.de



Sebastian Buschhorn, Manager Global Employer Services, Deloitte, Düsseldorf, sbuschhorn@deloitte.de