

Arbeitnehmerentsendung in das Vereinigte Königreich

Deutsche Unternehmen, die ihre Arbeitnehmer in das Vereinigte Königreich (VK) entsenden möchten, müssen sich damit auseinandersetzen, dass das Vereinigte Königreich Drittland und nicht Teil der Europäischen Union (EU) ist. Zur allgemeinen ersten Information haben wir ein Merkblatt zusammengestellt. Wir gehen lediglich auf die steuerlichen, sozialversicherungsrechtlichen und aufenthaltsrechtlichen Folgen ein. Ausführungen zu weiteren lokalen Registrierungen, Anerkennungsverfahren von Qualifikationen oder erforderlichen Genehmigungen im VK sind nicht enthalten.

Wir raten Ihnen in jedem Fall, sich rechtlich beraten zu lassen und die aktuellen Entwicklungen im Auge zu behalten.

Eine generelle Anmeldepflicht für entsandte Arbeitnehmer – wie aus anderen Mitgliedsländern der EU bekannt – besteht im VK nicht. Seit Oktober 2021 ist die Einreise, mit wenigen Ausnahmen, grundsätzlich nur noch mit Reisepass möglich.

Bei einem längeren Einsatz von üblicherweise mehr als zwei Wochen wird grundsätzlich der Abschluss einer britischen **Arbeitgeberhaftpflichtversicherung** notwendig. Dies ist eine Pflichtversicherung für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer im VK einsetzen. Bei Bedarf senden wir Ihnen gerne unser kostenloses Merkblatt zu.

Lohnsteuer

Die steuerliche Handhabung Ihrer entsendeten Arbeitnehmer basiert auf dem bilateralen deutsch-britischen Doppelbesteuerungsabkommen, abgeschlossen von dem VK und Deutschland. Dieses Abkommen gilt ungeachtet der Mitgliedschaft des VK in der EU und ist weiterhin gültig. Hier hat es mit dem Ablauf der Brexit-Übergangsphase also keine Änderungen gegeben.

Sozialversicherung

In dem Handelsabkommen zwischen der EU und dem VK sind Regelungen zu der Zuordnung der Sozialversicherungspflicht enthalten.

Arbeitnehmer, bei denen die Entsendung in das Vereinigte Königreich, und der damit einhergehende grenzüberschreitende Sachverhalt, nach dem 1. Januar 2021 beginnt, sollen weiterhin nur in einem Land Sozialversicherungsbeiträge zahlen, wenn das Entsendeland dies gestattet. Hierbei gilt ein maximaler Entsendezeitraum von bis zu 24 Monaten. Auch darf der entsandte Mitarbeiter nicht einen anderen zuvor entsandten Mitarbeiter ablösen.

Deutschland nimmt weiter an einer Koordinierung der Sozialversicherungssysteme teil. Damit können die A1-Bescheinigung für Entsendungen und auch die A1-Bescheinigung für Tätigkeiten in mehreren EU-Mitgliedsländern und UK weiter beantragt werden. Laut Handels- und Kooperationsabkommen soll ein Nachfolgedokument eingeführt werden, das dann die A1-Bescheinigungen ersetzt.

Aktuell werden die A1-Bescheinigungen weiterhin ausgestellt. Bis auf den maximalen Entsendezeitraum von 24 Monaten nach dem Handelsabkommen gibt es hier keine zeitliche Begrenzung. Die Möglichkeit, Ausnahmevereinbarungen zu treffen, besteht für Entsendefälle, bei denen der grenzüberschreitende Sachverhalt ab dem 01. Januar 2021 beginnt, nicht mehr.

Sie können sich hier an die bekannten Stellen zur Beantragung der A1-Bescheinigung wenden.

Bitte beachten Sie, dass die A1-Bescheinigung oder ein äquivalentes Dokument jedoch keinen Einfluss auf die Arbeits- und Aufenthaltsrechte haben, die separat zu betrachten sind.

Immigrationsrecht

Als Arbeitgeber müssen Sie sich auch mit Arbeits- und Aufenthaltsrechten beschäftigen, wenn Sie Ihre Arbeitnehmer in das VK entsenden möchten.

Einreise im Rahmen der Besucheroute mit/ohne Visum

Entsendekräfte, die ab Januar 2021 in das VK einreisen, können zumindest teilweise über die Besucheroute (*Visitors*) aufenthaltsrechtlich einreisen und im Rahmen der erlaubten Tätigkeiten hier eingesetzt werden. Diese Route ist interessant für kürzere Entsendezeiträume und wenn der betreffende Mitarbeiter kein Aufenthaltsrecht für UK hat und auch nicht als *frontier worker*, also Grenzgänger, eine Erlaubnis beantragen kann (s.u.).

Die Voraussetzungen der Besucheroute sind grundsätzlich für alle Einreisenden gleich. Je nach Nationalität der einreisenden Person kann ein vorheriger Visumsantrag erforderlich werden. Arbeitnehmer mit deutscher Nationalität z.B. sind im Vereinigten Königreich als *non-visa nationals* eingestuft. Dies bedeutet, dass im Vorfeld kein Visum beantragt werden muss, sondern der Einreisegrund an der Grenze bekannt gegeben werden kann. Falls Sie Arbeitnehmer mit einer anderen Staatsangehörigkeit entsenden möchten, können Sie hier anhand der *visa national* Liste überprüfen, ob auch als Besucher ein vorheriger Visumsantrag notwendig ist. Auf einen etwaigen Aufenthaltsstatus und/oder eine Arbeitserlaubnis in Deutschland kommt es hierbei nicht an.

Das Vereinigte Königreich hat ein digitales Einreiseregister eingeführt, das auch deutsche Staatsangehörige betrifft, die als Besucher in das Vereinigte Königreich einreisen. Das Register nennt sich ETA UK, Electronic Travel Authorisation for the United Kingdom. Das Register wird schrittweise je nach Nationalität eingeführt. Für deutsche Staatsbürger gilt die Registrierungspflicht seit dem 2. April 2025.

Die britische Regierung hat eine Liste von Dokumenten veröffentlicht, die bei der Einreise mitgeführt werden sollten. Dies gilt für diejenigen Personen, die ohne vorherigen Visums-Antrag einreisen können. Sie sollten Ihren Arbeitnehmern in jedem Fall ein Schreiben mitgeben, das Finanzierung, Art und Dauer der Aufenthalte der entsendeten Arbeitnehmer beschreibt. Ein solches Schreiben könnte bei den Punkten, bei denen es auf einen Vertrag mit dem britischen Geschäftspartner ankommt, auch von diesem Geschäftspartner angefragt werden. Teilweise gehen die Anforderungen weiter. Die von der britischen Regierung veröffentlichte Liste hilft bei der Zusammenstellung der notwendigen Unterlagen.

Als *Visitor* ist grundsätzlich ein Aufenthalt von bis zu sechs Monaten im Land möglich. Ein *Visitor* darf innerhalb dieses Zeitraums mehrfach in das Vereinigte Königreich einreisen.

Wiederholte oder andauernde Besuche dürfen aber nicht dazu führen, dass die Einreisenden im Endeffekt im Vereinigten Königreich leben und ihren Lebensmittelpunkt hierher verlegen. Je nach Einreisegrund – und z.B. im Rahmen der *permitted activities* - kann es von dem sechs Monatszeitraum Abweichungen geben.

Im Rahmen der Einreise als *Visitor* sind anhand der britischen Immigration Rules z.B. die folgenden geschäftlichen Tätigkeiten – *permitted activities (PA)* - möglich (nicht abschließend):

PA 4. A visitor may:

- (a) attend meetings, conferences, seminars, interviews; and
- (b) give a one-off or short series of talks and speeches provided these are not organised as commercial events and will not make a profit for the organiser; and
- (c) negotiate and sign deals and contracts; and
- (d) attend trade fairs, for promotional work only, provided the visitor is not directly selling; and
- (e) carry out site visits and inspections; and
- (f) gather information for their employment overseas; and
- (g) be briefed on the requirements of a UK based customer, provided any work for the customer is done outside of the UK; and
- (h) undertake activities relating to their employment overseas remotely from within the UK, providing this is not the primary purpose of their visit.

PA 5.1. An employee of an overseas based company may:

- (a) advise and consult; and
- (b) trouble-shoot; and
- (c) provide training; and
- (d) share skills and knowledge; on a specific internal project with UK employees of the same corporate group.

PA 5.2. An employee of an overseas based company may also undertake the activities in PA 5.1. directly with clients, providing:

- (a) the employee's movement is in an intra-corporate setting and any client facing activity is incidental to their employment abroad; and
- (b) these activities are required for the delivery of a project or service by the UK branch of the Visitor's employer overseas, and are not part of a project or service that is being delivered directly to the UK client by the Visitor's employer overseas.

PA 6. An internal auditor may carry out regulatory or financial audits at a UK branch of the same group of companies as the visitor's employer overseas.

PA 7. An employee of an overseas company may install, dismantle, repair, service or advise on machinery, equipment, computer software or hardware (or train UK based workers to provide these services) where there is a contract of purchase, supply or lease with a UK company or organisation and either:

- (a) the overseas company is the manufacturer or supplier; or
- (b) the overseas company is part of a contractual arrangement for after sales services agreed at the time of the sale or lease, including in a warranty or other service contract incidental to the sale or lease.

Die vollständige Liste der erlaubten Tätigkeiten anhand der britischen Immigration Rules können Sie [hier](#) aufrufen.

Gerade die Regelung PA7 der britischen Immigration Rules scheint sehr praxisrelevant zu sein. Im Jahr 2021 sind hier bereits mehrere Anpassungen und Klarstellungen erfolgt. Eine

Einreise über Regelung PA7 der britischen Immigration Rules ist laut Leitfaden im Allgemeinen für einen Zeitraum von bis zu einem Monat unproblematisch. Längere Aufenthalte von mehr als 90 Tagen sollen einer weiteren Rechtfertigung bzw. Erläuterung bedürfen.

Einreise mit einem Visum

Andere Einreiserouten abseits der Besucheroute und über ein Visum stellen in der Regel recht hohe Bedingungen an die Antragsteller und erfordern in einigen Fällen die Mitwirkung des britischen Geschäftspartners. Grundsätzlich sind die Visumsverfahren so gestaltet, dass eine Partei mit Niederlassung und Präsenz im Vereinigten Königreich eine sogenannte *Sponsorship Licence* halten muss. Diese Lizenz wird von der Behörde *UK Visas & Immigration* vergeben. Dem Lizenzhalter werden *Certificates of Sponsorship* zugewiesen, mit denen dann ausländische Arbeitnehmer/ggf. auch Entsendekräfte gesponsert werden können. Der betreffende Arbeitnehmer kann dann ein Visum beantragen. Es gibt je nach Art des Visums und Kategorie der *Sponsorship Licence* diverse Anforderungen mit hohen Schwellen, die erfüllt werden müssen.

Relevant wird hier das im April 2022 eingeführte **Global Business Mobility Visa**, das insgesamt fünf Einreiserouten abdeckt:

- [Senior or Specialist Worker](#) (vorher intra-company)
- [Graduate Trainee](#) (vorher intra-company)
- [UK Expansion Worker](#) (vorher representative of an overseas business)
- [Secondment Worker](#) (neu)
- [Service Supplier](#) (vorher temporary work-international agreement)

Diese Einreiserouten orientieren sich an einer [Liste](#), auf der Positionen/Tätigkeiten aufgeführt sind, die mit diesen Einreiserouten vereinbar sind.

Für Firmen, die z.B. einen Dienstleistungsvertrag mit einem im VK ansässigen Unternehmen geschlossen haben, wird eine solche Einreiseroute für Angestellte der Firma per Visum ggf. aufgrund des Handelsabkommens oder der *Immigration Rules* bzw. einer Kombination möglich sein. Seit dem 11. April 2022 gibt es hier nicht nur die Service Supplier Route, sondern auch die Secondment Worker Route.

Das relevante Visum für *Contractual Service Suppliers* im Rahmen des Handelsabkommens nennt sich **Service Supplier**. Hier muss die britische Firma als Vertragspartner eine *Sponsorship Licence* halten und den Entsendekräften die *Certificates of Sponsorships* zuteilen. Sie sind hier also auf die aktive Mitwirkung Ihres britischen Vertragspartners angewiesen. Der Vertrag, den Sie abgeschlossen haben, muss auf dem Handels- und Kooperationsabkommen (oder einem anderen internationalen Abkommen) beruhen. Dieses Visum ist also nur in bestimmten Branchen erhältlich, die in dem jeweiligen Handelsabkommen aufgelistet sind. Es kann daneben je nach Branche Einschränkungen in den Abkommen geben, die beachtet werden müssen. Diese *reservations* (Vorbehalte) sind typischereise ebenfalls Bestandteil der Handelsabkommen. Der betreffende Mitarbeiter selbst muss bereits 12 Monate bei Ihnen beschäftigt sein. Daneben muss die Tätigkeit/Position auf der von der britischen Regierung veröffentlichten Liste genannt sein. Sollte dies nicht der Fall sein, muss der betreffende Mitarbeiter bestimmte Anforderungen erfüllen. Bei einer abhängigen Beschäftigung wären dies ein Studienabschluss (in der Regel Bachelor oder mehr) oder eine vergleichsweise technische Qualifikation sowie eine einschlägige, in der Regel dreijährige, Berufserfahrung. Die Vorgaben

dieser Visumsart sind insgesamt nicht unerheblich. Es ist in der Praxis bisher nur selten relevant. Es muss in jedem Einzelfall geprüft werden, ob das Visum in Betracht kommt.

Die im April 2022 neu eingeführte **Secondment Worker** Route gilt nur bei einem *high-value contract* mit einem britischen Sponsor. High-Value bedeutet in der Regel einen Mindest-Vertragswert von GBP 50 Millionen.

Für deutsche Firmen, die über eine Konzerngesellschaft in UK verfügen, können die Routen **Senior or Specialist Worker** sowie **Graduate Trainee** interessant sein. Diese Routen basieren ebenfalls auf dem Sponsorship System, bei dem dann die britische Konzerngesellschaft Inhaberin der Lizenz ist. Dies betrifft lediglich konzerninterne Entsendungen.

Eine Visums-Route, die bis April 2022 noch ohne *Sponsorship* System funktionierte, seitdem aber ebenfalls dem Sponsorship System unterliegt und bei Entsendungen relevant werden kann, ist die **Expansion Worker Route**. Diese Route ist interessant, wenn Sie z.B. eine Tochtergesellschaft oder Niederlassung der deutschen Firma in UK aufbauen möchten. In diesem Rahmen kann Personal nach UK entsandt werden. Wichtig ist, dass die UK Firma noch nicht aktiv am Markt auftritt oder Geschäfte betreibt. Hier käme dann wiederum z.B. die Senior or Specialist Worker Route in Betracht.

Abseits der Global Business Mobility Visa Routen kann noch die **Skilled Worker Visa** Route interessant und relevant werden. Das **Skilled Worker Visum** dient der Beschäftigung von Fachkräften im Vereinigten Königreich. Im Gegensatz zu den Global Mobility Routen müssen hier jedoch z.B. Englischkenntnisse nachgewiesen werden. Die Route kann zu dem Antragsrecht für ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht im Vereinigten Königreich führen. Auch bei dem Skilled Worker Visum gibt es wieder eine einschlägige **Jobliste**, die allerdings von der der Global Mobility Routen abweicht. Das Qualifikationsniveau, das an die entsprechenden Tätigkeiten gestellt wird, entspricht hier seit Juli 2025 ebenfalls dem Bachelor Niveau/RQF6. Die Liste ist stark gekürzt worden, das Gehaltsniveau wurde angehoben. Es gibt eine **Temporary Shortage List**, auf der einige der gestrichenen Jobs aktuell erscheinen, sodass ein Sponsoring auch unter dem Qualifikationsniveau RQF6 weiter möglich sein kann.

Bitte achten Sie bei der Einreise genau darauf, ob ein legitimer Einreisegrund vorliegt bzw. ein gültiges Visum vorhanden ist. Sollte ein Mitarbeiter z.B. über die Besucheroute einreisen, im VK dann aber andere weitere Tätigkeiten ausführen, die nicht gelistet sind, so dürfte der Aufenthalt als illegal eingestuft werden. Dies hätte dann nicht nur zivil- und strafrechtliche Konsequenzen, sondern kann auch zu versicherungsrechtlichen Problemen bei Ihren entsandten Mitarbeitern führen.

,Altfälle‘

Für Entsendekräfte, die bereits vor Ablauf der Brexit-Übergangsphase zum 31.12.2020 im VK gelebt oder gearbeitet haben, gibt es ggf. interessante Alternativen.

(pre) settled status

Entsendekräfte, die bereits vor dem 31.12.2020 im VK gelebt haben, konnten sich bis zum 30.06.2021 ihren Aufenthaltsstatus mit der Beantragung des **(pre) settled status** sichern. Nach

Ablauf dieser Frist ist es nur in sehr engen Ausnahmefällen noch möglich, diesen Antrag nachzuholen.

frontier worker permit

Entsendekräfte, die ihren Hauptwohnsitz außerhalb des VK haben, in der Vergangenheit, und vor dem 31.12.2020, aber regelmäßig im VK eine Tätigkeit ausgeübt haben, könnten ggf. als Grenzgänger eingestuft werden und ein *frontier worker permit* beantragen.

EU-Grenzgänger müssen ab dem 01.07.2021 eine Erlaubnis beantragen, um weiterhin ihre Tätigkeit im VK ausüben zu dürfen. Diese Einreiseroute für Ihre Mitarbeiter wäre für Sie als entsendendes Unternehmen attraktiv. Wenn Sie also Mitarbeiter entsenden möchten, die schon mindestens seit dem Jahr 2020 regelmäßig im VK eingesetzt werden, lohnt es sich in jedem Fall, die Vorgaben des *frontier worker permits* zu prüfen, bevor Sie sich z.B. mit der Besucheroute auseinandersetzen.

Abschließend

Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir in dem Bereich Einreise/Immigration nicht abschließend beratend tätig sind. Sie sollten sich an einen *Immigration Lawyer* wenden, um Ihr Projekt im Vereinigten Königreich zu besprechen und die ggf. erforderlichen Anträge zu stellen.

Viele Entsende-Konstellationen, die innerhalb der EU unproblematisch waren, dürften aufgrund des Drittlands-Status' des Vereinigten Königreichs und der jeweils aktuellen *Immigration Rules* nicht mehr ohne weiteres möglich sein.

Bitte denken Sie ebenfalls daran, Ihre Verträge mit Ihren britischen Geschäftspartnern anzupassen oder bereits zu Beginn mit Blick auf das Thema Immigration und grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung zu gestalten.

Eine Liste unserer Mitgliedanzwälte erhalten Sie online über unsere Homepage unter Rechtsberatungen: <https://grossbritannien.ahk.de/mitglieder/mitgliederdatenbank>

Weitere Fragen richten Sie bitte an Ina Goodliffe, Legal Services AHK London, 16 Buckingham Gate, London SW1E 6LB, Tel.: 0044 – 20 - 7976 4144, Fax: 0044 – 20 - 7976 4101, Email: legal@ahk-london.co.uk, Website: www.ahk-london.co.uk