

Brexit- Checkliste für Personalabteilungen

I. Einleitung

Das Vereinigte Königreich (VK) hat die EU am **31.01.2020 um 00:00 Uhr (MEZ)** verlassen und wurde damit völkerrechtlich zum Drittstaat. Der Brexit ist vollzogen. Dank des Austrittsabkommens ([Abkommen über den Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft](#)) gilt nun allerdings eine Übergangsfrist, wonach das geltende Recht bis zum **31.12.2020** quasi eingefroren wird und fortgilt.

Nach dem Austrittsvertrag hätten das VK und die EU zudem gemeinsam beschließen können, die Übergangsfrist nochmal um ein oder zwei Jahre zu verlängern. Die dafür vorgesehene Frist lief allerdings am 01.07.2020 ungenutzt aus, das VK stellte den entsprechenden Antrag nicht.

Ein ungeregelter Brexit (sog. „hard Brexit“) konnte zwar beim Austritt des VK aus der EU vermieden werden. Allerdings muss nun bis zum Ende der Übergangsphase, also bis zum Ende dieses Jahres, ein Abkommen zu den künftigen Beziehungen zwischen der EU und dem VK vereinbart und ratifiziert werden. Ohne ein solches Abkommen (sog. „no-future-deal“-Szenario) kämen künftig die gleichen WTO-Regeln zur Anwendung, die auch für jeden anderen Drittstaat gelten, mit dem die EU kein Freihandelsabkommen geschlossen hat. Das sich die EU und das VK in so kurzer Zeit auf ein solch umfassendes Abkommen verständigen können, muss als äußerst ambitioniert bezeichnet werden. Eine Verlängerung der Übergangsphase ist daher aus Sicht der Wirtschaft äußerst wünschenswert.

Ein Ende der Übergangsphase ohne ein Folgeabkommen hätte ähnlich dramatische Wirkungen wie ein „hard Brexit“ und wäre das Worst-Case-Szenario für die gesamte europäische Wirtschaft. Dieses no-future-deal-Szenario hätte auch erhebliche Folgen für die Personalabteilungen der deutschen M+E-Unternehmen.

Die Europäische Kommission ruft deshalb insbesondere auch die Unternehmen unverändert dazu auf, sich auf ein solches „no-future-deal“-Szenario vorzubereiten. Zur Unterstützung hatte sie bereits vor dem Austritt des VK aus der EU über 100 „[Preparedness notices](#)“ veröffentlicht, einige davon zu HR-relevanten Themen. Darüber hinaus hat die Kommission eine [Check-List](#) veröffentlicht, anhand derer Unternehmen ihren Stand der Vorbereitung auf einen harten Brexit überprüfen konnten. Am 09.07.2020 legte die Kommission dann die Mitteilung [„Bereit für Veränderungen“](#) vor, die einen Überblick zu den 2021 definitiv zu erwartenden Veränderungen geben soll.

Die nachfolgende Checkliste soll als Hilfestellung für Personalabteilungen dienen, die sich auf die Zeit nach Ablauf der Übergangsphase vorbereiten wollen. Wir haben dazu Informationen der Europäischen Kommission, der Bundesregierung, der britischen Regierung und weiteren Quellen ausgewertet sowie um eigene Punkte ergänzt, die für Unternehmen relevant sein können, wenn sie im VK wirtschaftlich aktiv sind. Durch die erheblichen Unsicherheiten im gesamten (Post-) Brexit-Prozess ist diese Checkliste als „Living Document“ konzipiert und wird immer wieder aktualisiert bzw. an neue Entwicklungen angepasst.

II. Checkliste

Mit der Verordnung (EU) 2019/592 vom 10.04.2019 wurde das VK in die Liste der Drittländer aufgenommen, die von der Visumpflicht bei der Einreise in die EU für touristische Zwecke befreit sind. Die Visumsfreiheit soll für **Aufenthalte bis 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen** gelten. Diese Verordnung tritt automatisch ab dem Tag in Kraft, an dem das Unionsrecht keine Anwendung mehr auf das VK findet – also unmittelbar nach dem Ende der Übergangsphase. Allerdings ist hier nur ein Visum gemäß Artikel 2 Nr. 2 a der Verordnung (EG) Nr. 810/2009 gemeint, also z. B. die **Durchreise oder ein geplanter Aufenthalt** in dem Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten. Eine **Arbeitsaufnahme** darf in dieser Zeit **nicht** erfolgen! Sollte das VK diese Visumsfreiheit auch nur für ein EU-Land ablehnen, wäre die Aufnahme VKs in die Liste der Drittstaaten ohne Visumpflicht obsolet.

Das VK hat bereits klar gemacht, dass es für Aufenthalte von EU-Bürgern im VK bis zu drei Monaten generell keine Visumpflicht einführen wird. Damit wäre die Gegenseitigkeitsverpflichtung erfüllt.

Für die Arbeitsaufnahme im VK bzw. in Deutschland, also auch den **Einsatz von Mitarbeitern**, gelten hingegen speziellere Regeln, die nachfolgend beschrieben werden:

1. Beschäftigung von EU-Ausländern im VK (Outbounds)

a) Mitarbeiterereinsatz im VK bis zum 31.12.2020

Die Entsendung von Arbeitnehmern innerhalb der EU wird aktuell noch durch die Entsende-Richtlinie 96/71/EG geregelt, die mit der im Juni 2018 beendeten Überarbeitung der Richtlinie (jetzt (EU) 2018/957) noch einmal deutlich verschärft wurde. Die Umsetzungsfrist für die Mitgliedstaaten endete am 30.07.2020, seitdem sind gelten die neuen Regelungen in allen EU-Mitgliedstaaten sowie dem EWR und der Schweiz. Diese betreffen insbesondere die Vergütung des entsandten Arbeitnehmers für die Dauer seiner Entsendung.

Einen Überblick über die EU-Vorgaben bei Entsendungen gibt die **Gesamtmittel Broschüre „Der Einsatz von Mitarbeitern in Europa – Handlungshilfe für Arbeitgeber“**

Da das Austrittsabkommen zwischen der EU und dem VK zustande gekommen ist, ist **bis zum Ablauf der Übergangsphase am 31.12.2020** die Entsende-Richtlinie auch für Entsendungen und Dienstreisen ins VK weiterhin maßgeblich. Wir gehen derzeit aber nicht davon aus, dass das VK die britischen Entsendebestimmungen für den kurzen Zeitraum bis Dezember 2020 noch an die neuen EU-Vorgaben anpassen wird. Demzufolge müssten zumindest aber die bisherigen Regeln bis Ende des Jahres weitergelten und vom Arbeitgeber bei Entsendungen ins VK beachtet werden.

b) Erhalt einer Daueraufenthaltsberechtigung bzw. einer befristeten Aufenthaltsgenehmigung für fünf Jahre

In dem **Austrittsabkommen** wurde für EU-Migranten im VK eine Regelung gefunden, um ihnen eine dauerhafte Bleibeperspektive im VK („**settled status**“) zu ermöglichen. Die folgenden Regelungen kommen zur Anwendung:

- EU-Bürger, die sich bis zum Ende der Übergangsphase, also bis zum 31.12.2020, seit fünf Jahren im Sinne von Art. 16 der EU-Richtlinie 2004/38/EG im VK aufhalten, können die Daueraufenthaltsberechtigung „settled status“ erhalten.
- EU-Bürger, die zu diesem Zeitpunkt weniger als fünf Jahre im VK leben, können für fünf Jahre ab Ausstelldatum des „**pre-settled status**“ im VK bleiben. Bei Erreichen der fünf

Jahre Daueraufenthalt während der Phase des pre-settled status kann die Person den settled status beantragen, um das Recht zum Daueraufenthalt zu erhalten.

- Die Daueraufenthaltsberechtigung soll bis zum **30.06.2021** beantragt werden können.

Wenn also deutsche Arbeitnehmer diese Voraussetzungen erfüllen, können sie unbefristet weiter im VK **wohnen und arbeiten**. Eine Zusammenfassung der Regeln auf der Homepage der Regierung des VK finden Sie [hier](#).

Das Online-Registrierungstool für eine **Daueraufenthaltsgenehmigung („settled status“)** ist bereits freigeschaltet. [Hier](#) kann die Registrierung bis zum **30.06.2021** vorgenommen werden. Über dieses Tool läuft auch die Genehmigung des pre-settled status.

Dauerhaft im VK lebende bzw. längerfristig dorthin entsandte Mitarbeiter, die keine britischen Staatsangehörigen sind, sollten auf die Möglichkeit und ggf. die Notwendigkeit der **Registrierung für die Daueraufenthaltsberechtigung** oder die vorübergehende Aufenthaltsgenehmigung hingewiesen werden! Im Sinne der Planungssicherheit sollte überlegt werden, ob man für 2021 anstehende Einsätze von Mitarbeitern im VK nicht bereits vor dem 31.12.2020 beginnen lassen könnte, um den „pre-settled status“ beantragen zu können.

c) Beschäftigung von EU-Ausländern im VK nach dem 31.12.2020 auf Basis eines Freihandelsabkommens

Derzeit verhandeln die EU und das VK über ein **Freihandelsabkommen**. Dabei gehen die Vorstellungen beider Verhandlungsseiten z. T. sehr weit auseinander. Etwas besser sieht es im Bereich der **Arbeitnehmermobilität** aus, da gibt es zumindest **ähnliche Vorschläge**.

Die EU hat am 18.03.2020 ihren [Entwurf für ein Abkommen über die künftige Partnerschaft mit dem VK](#) vorgestellt. Die Artikel SERVIN.4.1 bis SERVIN.4.6 (S. 109ff) enthalten den EU-Vorschlag, welche Regeln künftig für Auslandseinsätze folgender Personengruppen gelten sollen. Demgegenüber hat das VK im Mai 2020 seinen [Entwurf für ein Freihandelsabkommen mit der EU](#) vorgelegt. Der britische Entwurf der Regeln für die grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität ist in Kapitel 11 („Temporary entry and stay of natural persons for business purposes“) des Freihandelsabkommens enthalten.

| | EU-Vorschlag für ein Freihandelsabkommen | VK-Vorschlag für ein Freihandelsabkommen |
|---|---|---|
| Business visitors for establishment purposes (Geschäftsreisende zum Zwecke einer Niederlassungsgründung) | sollen für bis zu 90 Tage innerhalb eines 6-Monats-Zeitraums einreisen und arbeiten dürfen | sollen für bis zu 90 Tage innerhalb eines 12-Monats-Zeitraums einreisen und arbeiten dürfen |
| Investors (Investoren auf Ebene der Geschäftsleitung) | siehe “business visitors for establishment purposes” | sollen für bis zu 1 Jahr einreisen und arbeiten dürfen |
| Contractual service suppliers (vertragliche Dienstleister) | sollen bis zu 12 Monate ihre Dienstleistung erbringen dürfen, wenn sie vor dem Auslandseinsatz mind. 12 Monate für die gleiche Tätigkeit bei dem entsendenden Unternehmen angestellt waren und mind. 3 Jahre Berufserfahrung | sollen bis zu 12 Monate innerhalb eines 24-Monats-Zeitraums ihre Dienstleistung erbringen dürfen, wenn sie vor dem Auslandseinsatz mind. 12 Monate für die gleiche Tätigkeit bei dem entsendenden Unternehmen angestellt waren und |

| | | |
|--|---|---|
| | vorweisen können | mind. 3 Jahre Berufserfahrung vorweisen können. Die Dauer des Aufenthalts kann auf bis zu 24 Monate verlängert werden. |
| Independent professionals (Freiberufler) | sollen bis zu 12 Monate ihre Dienstleistung erbringen dürfen, sofern sie mind. 6 Jahre Berufserfahrung haben | sollen bis zu 12 Monate innerhalb eines 24-Monats-Zeitraums ihre Dienstleistung erbringen dürfen, sofern sie mind. sechs Jahre Berufserfahrung haben. Die Dauer des Aufenthalts kann auf bis zu 24 Monate verlängert werden. |
| Intra-corporate transferees (konzerninterne Entsendungen) | werden nochmals in Führungskräfte, Experten und Trainees unterteilt. Führungskräfte und Experten sollen bis zu drei Jahre im Gebiet der anderen Vertragspartei arbeiten können, Trainees bis zu einem Jahr. | müssen mindestens bereits ein Jahr in dem entsendenden Unternehmen arbeiten, bevor sie entsendet werden können. Handelt es sich um Führungskräfte oder Experten, so sollen diese bis zu 5 Jahre im Territorium der anderen Vertragspartei arbeiten, Trainees bis zu einem Jahr. |
| Short-term business visitors (für kurze Zeit einreisende Geschäfts- und Dienstreisende ohne vertragliche Dienstleistungserbringung) | sollen für bis zu 90 Tage innerhalb eines 12-Monats-Zeitraums einreisen und arbeiten dürfen. | sollen für bis zu 90 Tage innerhalb eines 6-Monats-Zeitraums einreisen und arbeiten dürfen. |

d) Beschäftigung von EU-Ausländern im VK nach dem 31.12.2020 ohne Abschluss eines Freihandelsabkommens / No-future-deal-Szenario

Ohne Freihandelsabkommen kann das VK seine eigenen Regeln für die Beschäftigung von Personen, die nach dem 31.12.2020 erstmals in das VK kommen, festlegen. Wie diese aussehen sollen, hat die britische Regierung in Grundzügen am 19.02.2020 vorgestellt ([Link](#)) und später konkretisiert ([Link](#)).

Das geplante „**points-based immigration system**“ beruht im Wesentlichen auf Zugangsschwellen bzgl. Gehalt und Kompetenzen und soll **global für alle Immigranten** gelten. Wird bis zum 31.12.2020 kein Freihandelsabkommen zwischen der EU und dem VK geschlossen und ratifiziert, so kommt dieses Punkte-System **auch für EU-Bürger** zur Anwendung, die in das VK einreisen. Aufgrund der knappen verbleibenden Zeit zum Abschluss eines Freihandelsabkommens ist dies leider das wahrscheinlichere Szenario.

Das System stellt drei Grundbedingungen für Bewerber auf:

- Vorliegen eines Beschäftigungsangebots im VK von einem „approved sponsor“
- Bildungsgrad des Bewerbers entspricht mindestens dem britischen [RQF3-Niveau](#) (= Abitur)

- Ausreichende Englischkenntnisse.

Für die Erfüllung dieser drei Grundbedingungen soll ein Bewerber 50 Punkte erhalten. Um auf die notwendigen 70 Punkte für die Genehmigung der Beschäftigung im VK zu kommen, muss der Bewerber weitere Kriterien erfüllen, wie z. B. ein **Gehalt über 23.040 £** (10 Punkte), eine **Beschäftigung in einem Mangelberuf** (20 Punkte) oder einen **Universitätsabschluss auf PhD-Niveau** (10 Punkte).

Neben dem „points-based system“ soll es für **hochqualifizierte Bewerber** auch die Möglichkeit geben, über die „**Global Talent Route**“ eine Aufenthaltsgenehmigung zu bekommen. Darüber wäre eine Aufenthaltsgenehmigung ohne konkretes Beschäftigungsangebot möglich, auch für Selbständige.

Für **vorübergehende Dienstreisen und Dienstleistungserbringungen im VK** („business visitors, intra-company transfers and contractual service suppliers and independent professionals“) soll ein System zur Umsetzung des „**Mode 4“-Regelwerkes im General Agreement on Trade in Services (GATS) der Welthandelsorganisation WTO** eingeführt werden. Konkretere Angaben dazu gibt es dazu leider noch nicht.

Eine komplette Übersicht über die verschiedenen Arbeitsgenehmigungen bzw. Beschäftigungsmöglichkeiten im VK finden Sie in der nachfolgenden Tabelle.

| | Während der Übergangsphase | Nach der Übergangsphase |
|---|---|---|
| EU-Bürger war vor <u>31.12.2020</u> schon mind. fünf Jahre im VK | Für die Übergangsphase bis Ende 2020 gelten alle Regeln einer Entsendung ins EU-Ausland weiter | Für Aufenthalte über den 31.12.2020 hinaus kann bis zum 30.06.2021 der „ settled status “ (Daueraufenthaltsgenehmigung) beantragt werden. |
| EU-Bürger war vor <u>31.12.2020</u> weniger als fünf Jahre im VK | Für die Übergangsphase bis Ende 2020 gelten alle Regeln einer Entsendung ins EU-Ausland weiter | Für Aufenthalte über den 31.12.2020 hinaus kann bis zum 30.06.2021 der „ pre-settled status “ (Aufenthaltsgenehmigung für 5 Jahre ab Ausstellung) beantragt werden. Sobald der EU-Bürger 5 Jahre Aufenthalt in UK nachweisen kann, kann er settled status beantragen. |
| EU-Bürger kommt <u>nach 31.01.2020</u> ins VK | - | Nach Abschluss eines Freihandelsabkommens: kurze Dienstreisen bis 90 Tage innerhalb sollen auch ohne Genehmigungsprozeduren möglich sein Ohne Abschluss eines Freihandelsabkommens: Vorübergehende dienstliche Aufenthalte sollen über ein System auf Basis der GATS-Regeln zu „Mode 4“ möglich sein. Längerfristige Aufenthaltsgenehmigungen werden durch das „ points-based immigration system “ geregelt. |

2. Beschäftigung britischer Arbeitnehmer in Deutschland (Inbounds)

a) Mitarbeiterereinsatz im VK bis zum 31.12.2020

Die Entsendung von Arbeitnehmern innerhalb der EU wird durch die Entsende-Richtlinie 96/71/EG geregelt, die mit der im Juni 2018 beendeten Überarbeitung (jetzt Richtlinie (EU) 2018/957) noch einmal deutlich verschärft wurde. Die Umsetzungsfrist für die Mitgliedstaaten endete am 30.07.2020. Seitdem gelten die neuen Regelungen in allen EU-Mitgliedstaaten sowie dem EWR und der Schweiz.

Die Neuregelungen betreffen insbesondere die Vergütung des entsandten Arbeitnehmers für die Dauer seiner Entsendung. Bei Entsendungen nach Deutschland muss zukünftig nicht nur der gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden, sondern es ist ggf. eine höhere Vergütung maßgeblich, wenn der Mitarbeiterereinsatz in eine Branche erfolgt, für die ein bundesweit für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag gilt. Dies ist für die deutsche Metall- und Elektroindustrie jedoch nicht der Fall, hier gilt weiter der gesetzliche Mindestlohn als Mindestvergütung.

Einen Überblick über die EU-Vorgaben bei Entsendungen gibt die **Gesamtmetail-Broschüre „Der Einsatz von Mitarbeitern in Europa – Handlungshilfe für Arbeitgeber“**

b) Erhalt einer Daueraufenthaltsberechtigung bis 31.12.2020

Für den umgekehrten Fall, dass britische Staatsbürger in Deutschland wohnen und arbeiten, ändert sich **bis zum Ablauf der Übergangsfrist am 31.12.2020** zunächst grundsätzlich nichts.

Für die Übergangsphase eines geregelten Brexits wurde im Januar 2019 das **Brexit-Übergangsgesetz (BrexitÜG)** verabschiedet: Darin wurde geregelt, dass die Einbürgerungsanträge britischer Staatsangehöriger, die bis zum Ende des Übergangszeitraums gestellt worden sind, auch noch nach Ablauf der Frist ohne Aufgabe bzw. Verlust der britischen Staatsangehörigkeit beschieden werden.

Dies ist sonst nur für EU-Bürger möglich – nach geltender Rechtslage müsste ein britischer Staatsbürger also seine britische Staatsangehörigkeit niederlegen, wenn eine Einbürgerungsentscheidung erst nach Ablauf der Übergangsphase getroffen wird. Richtigerweise wird also bei britischen Staatsbürgern die Mehrstaatlichkeit akzeptiert, solange der Einbürgerungsantrag während der Übergangsphase gestellt wird. Auch wegen der dadurch zu erwartenden verlängerten Bearbeitungszeit dieser Anträge, scheint es interessengerecht im BrexitÜG auf den Zeitpunkt der Beantragung abzustellen.

Im Übrigen regelt das BrexitÜG, das grundsätzlich während der Übergangsphase sämtliche Bezugnahmen im Bundesrecht auf die EU-Mitgliedschaft so zu verstehen sein sollen, dass das VK weiterhin davon erfasst sein soll. Das Auswärtige Amt hat die wichtigsten Informationen zum Brexit-Übergangsgesetzes unter diesem [LINK](#) zusammengefasst.

c) Beschäftigung von britischen Staatsangehörigen in Deutschland nach dem 31.12.2020

Beim Mitarbeiterereinsatz britischer Staatsangehöriger in Deutschland hängt ebenfalls alles davon ab, ob sich die EU und das VK noch auf ein **Freihandelsabkommen** einigen können – die Informationen zu den Verhandlungspositionen der EU und des VK im geplanten Freihandelsabkommen hinsichtlich kurzer Mitarbeiterereinsätze finden Sie in **Kapitel 1c**.

Ohne ein zukünftiges Freihandelsabkommen würden zunächst die allgemeinen Regeln für Drittstaatenangehörige gelten. Dazu kann die **Broschüre „Arbeiten in Deutschland – Zu-**

wanderungsmöglichkeiten ausländischer Fachkräfte“, die gemeinsam von der BDA und Gesamtmetall erarbeitet wurde, abgerufen werden.

Vermutlich würde es in diesem Fall zeitnah Verhandlungen zwischen der Bundesregierung und dem VK für ein **bilaterales Freihandelsabkommen** geben, wo ggf. günstigere Vereinbarungen auch zur Arbeitnehmermobilität getroffen werden könnten.

d) Blaue Karte EU bei Hochqualifizierten

Bei längerfristigen Entsendungen von höherqualifizierten Arbeitnehmern mit britischer Staatsangehörigkeit nach Deutschland könnten Unternehmen im Falle eines „no-future-deal“-Szenarios nach Ablauf der Übergangsfrist den **EU-Aufenthaltstitel für Hochqualifizierte**, die sog. Blaue Karte EU, beantragen. Mit der Blauen Karte EU können Drittstaatsangehörige, die einen Hochschulabschluss oder eine vergleichbare Qualifikation besitzen, einen Aufenthaltstitel zum Zweck einer ihrer Qualifikation angemessenen Beschäftigung in den EU-Mitgliedstaaten erhalten. Sie wird bei erstmaliger Beantragung auf **vier Jahre** befristet erteilt. Das verschafft etwas Zeit bis ggf. neue Vereinbarungen mit dem VK getroffen werden können. Die Voraussetzungen für den Erwerb einer Blauen Karte EU und weitere Informationen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) finden Sie auf dieser [Website](#).

e) Konzerninterne Entsendungen

Das VK hat sich bereits zur Umsetzung des **General Agreement on Trade in Services (GATS) / Mode 4** der Welthandelsorganisation bekannt ([Link](#)). Das Abkommen sieht auch Erleichterungen für konzerninterne Entsendungen vor. Eine Erläuterung dieser Vorgaben finden sich auf dieser [Website](#) der WTO.

Idealerweise wird aber vor dem Ende der Übergangsfrist ein Freihandelsabkommen geschlossen. Dann wäre die Möglichkeit der konzerninternen Entsendung für bis zu 3 Jahre (nach dem EU-Vorschlag) oder bis zu 5 Jahre (nach dem britischen Vorschlag) weiterhin möglich (vgl. Kapitel 1c).

Sollte das Abkommen nicht rechtzeitig zustande kommen, könnte für konzerninterne Entsendungen britischer Staatsangehöriger nach Deutschland ggf. ein vereinfachter Zugang über die sog. [ICT-Richtlinie](#) (Richtlinie 2014/66/EU über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers) möglich sein. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) informiert auf dieser [Website](#) ausführlich über diesen besondere Aufenthaltstitel und die verschiedenen Möglichkeiten der **ICT-Card** oder für kurzfristige unternehmensinterne Transfers.

3. Implikationen für die Sozialversicherung

Wegfall der EU-Verordnungen zur Koordinierung der sozialen Sicherheit

Mit dem Ende der Mitgliedschaft des VK in der EU entfallen auch die Regelungen zur Koordinierung der sozialen Sicherheit nach den Verordnungen (EG) 883/2004, 987/2009 sowie 859/2003 (in Verbindung mit der Verordnung 1408/71/EWG). Sie sind Rechtsgrundlage für die Koordinierung von Leistungen bei Krankheit und Pflegebedürftigkeit, bei Mutterschaft und gleichgestellten Leistungen bei Vaterschaft, bei Alter, an Hinterbliebene und bei Invalidität, bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, bei Arbeitslosigkeit sowie im Falle von Sterbegeld, Vorruhestands- und Familienleistungen. Sie gelten für entsprechende Leistungen der EU-Mitgliedstaaten sowie den Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und der Schweiz.

Im Austrittsabkommen wurde in Art. 30f. jedoch festgelegt, dass für die Übergangsfrist die Verordnungen 883/2004 und 987/2009 zur Koordinierung der sozialen Sicherheit unverändert zur Anwendung kommen. **Eine Person, die vor dem Ende der Übergangszeit in das VK entsendet wird, kann daher auch über die Übergangsphase hinaus nach Art. 12 der VO 883/2004 für zwei Jahre (also bis maximal 31.12.2022) im heimischen Sozialversicherungssystem verbleiben.** Die Bescheinigung A1 würde demzufolge auch für den gesamten Zeitraum ausgestellt werden. Auch die DVKA hat ihre Homepage auf unser Betreiben hin mittlerweile aktualisiert und informiert dementsprechend ([Link](#)). Damit würde die Verordnung 883/2004 auch über die Übergangsphase hinaus ausstrahlen – vorbehaltlich anderweitiger Lösungen im potenziellen Abkommen zu den künftigen Beziehungen zwischen dem VK und der EU.

Zum Ende der Übergangsphase müsste das VK wie jeder andere Drittstaat dann entweder ein Folgeabkommen mit der EU oder bilaterale Sozialversicherungsabkommen mit den einzelnen EU-Mitgliedstaaten abschließen. Ansonsten müssten wegen des grundsätzlich geltenden Territorialitätsprinzips ins VK entsandte EU-Arbeitnehmer zwingend in die Sozialversicherungssysteme im VK einzahlen. Hier besteht folglich ein erhebliches Risiko für ungewünschte Doppelversicherungen.

Im Mai 2020 hat das VK bereits einen [Entwurf für eine Vereinbarung zur Koordinierung der Sozialen Sicherungssysteme mit der EU und ihren Mitgliedstaaten](#) vorgelegt. Der britische Vorschlag lehnt sich in Art. 7-12 stark an die bestehenden Regelungen der Verordnung (EU) 883/2004 an. **So soll für entsendete Personen nach Art. 7 für bis zu 24 Monate weiter das Sozialversicherungssystem des Entsendestaates gelten**, sofern der entsendete Arbeitnehmer nicht einen anderen Arbeitnehmer ablöst. Für Arbeitnehmer, die in der EU und im VK arbeiten, soll nach Art. 8 das Sozialsystem des Landes gelten, in dem der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz hat, solange dort auch ein wesentlicher Teil der Tätigkeit erbracht wird. Art. 12 sieht individuelle bilaterale Vereinbarungen zwischen den Vertragsparteien vor, wonach von den Vorschriften von Art. 7-11 abgewichen werden könnte. **Damit würde die Möglichkeit erhalten, dass entsendete Arbeitnehmer auch länger als 24 Monate im Sozialversicherungssystem des Entsendelandes verbleiben können.**

In dem Fall, dass das Abkommen nicht vor Ende des Jahres 2020 verabschiedet und ratifiziert ist, könnte möglicherweise das bilaterale Sozialversicherungsabkommen vom 20.04.1960 ([SV-Abkommen](#)) zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Vereinigten Königreich wieder anzuwenden sein, wenn ab diesem Zeitpunkt die o. g. Verordnungen im Verhältnis zum VK nicht mehr gelten. Dieses SV-Abkommen trat am 01.08.1961 erstmals in Kraft. Es wurde jedoch nach dem Beitritt des VK zur Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) in 1973 von den gemeinschaftlichen Koordinationsregelungen verdrängt. Im Verhältnis zur Isle of Man, die nicht zur EU gehört, ist es dagegen nie außer Kraft getreten bzw. aufgehoben worden. Diese Rechtsfrage ist bislang aber nicht abschließend zwischen Deutschland und dem VK geklärt.

Generell greift das bilaterale SV-Abkommen aus 1960 aber auch deutlich kürzer als die Verordnung (EG) 883/2004, so ist z. B. der Verbleib im deutschen SV-System auf einen Entsendezeitraum von **zwölf Monaten** (Art. 5) begrenzt! Außerdem sind **nicht alle Sozialversicherungszweige abgedeckt**: So gab es im Jahr 1960 z. B. noch keine Pflegeversicherung und auch Koordinierungsregeln zur Arbeitslosenversicherung sind nicht enthalten! Auch die sogenannten gewöhnlich Erwerbstätigen in mehreren Staaten, die bisher im Rahmen der EU-Verordnung 883/2004 einen besonderen Status innehaben (Art. 13), kennt das deutsch-britische SV-Abkommen nicht.

Exkurs: Bundesregierung plante Bestandsschutz für Sozialversicherungszeiten im VK

Um vertragliche Lücken im Falle des nicht erfolgten „hard Brexit“-Szenarios zu vermeiden, hatte der Gesetzgeber im April 2019 das [Gesetz zu Übergangsregelungen im Bereich Arbeit](#),

Bildung, Gesundheit, Soziales und Staatsangehörigkeit nach dem Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union vorgelegt. Damit sollte Rechtssicherheit für die von einem solchen Austritt in besonderem Maße betroffenen Personen in Bezug auf den Versicherungsstatus, Ansprüche und Leistungen geschaffen werden. Deutschland wollte hier Bestandsschutz für alle anspruchrelevanten Versicherungszeiten gewähren. Das Gesetz ist allerdings nicht in Kraft getreten. Nach Art. 4 wäre dies nur bei einem Austritt ohne Abkommen eingetreten. Ob die Bundesregierung für ein mögliches „no-future-deal“-Szenario eine vergleichbare Regelung verabschieden wird, bleibt abzuwarten.

→ Im Falle eines „no-future-deal“-Szenarios sollte bei Entsendungen und Dienstreisen ins VK, die nach Ende der Übergangsphase starten, eine mögliche Doppelversicherungspflicht in den britischen Sozialversicherungssystemen geprüft und die Arbeitnehmer über mögliche Folgen aufgeklärt werden.

→ Entsandte Mitarbeiter im VK sowie britische Mitarbeiter in Deutschland sollten die bereits erworbenen Rentenansprüche bzw. Wartezeiten **umgehend dokumentieren** lassen. Das heißt, die Entsandten sollten alle Unterlagen über ihre ins britische System gezahlten Beiträge zusammenstellen und bei den jeweiligen Behörden im Land bestätigen lassen! Laut den o. g. EU-Verordnungen gilt, dass im EU-Ausland erworbene Anwartschaften und Wartezeiten zusammengerechnet werden müssen. Das heißt, die im VK, aber auch beispielsweise in Frankreich oder Deutschland erworbenen Rentenversicherungszeiten, werden bei der Prüfung der Voraussetzungen für den deutschen Rentenanspruch zusammen betrachtet – vorausgesetzt, die Zeiten entfallen nicht auf den gleichen Zeitraum. Durch die Zusammenrechnung können erforderliche Wartezeiten oder Mindestbeitragszeiten (auch die britischen) erfüllt werden.

4. DSGVO – Übermittlung personenbezogener Daten zwischen VK und EU

a) Transfer personenbezogener Daten aus der EU ins VK

Durch die seit dem 25.05.2018 geltende EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) wurde das Schutzniveau für den Austausch personenbezogener Daten innerhalb der EU harmonisiert. Dieses unionsweit gewährleistete Datenschutzniveau soll bei der Übermittlung personenbezogener Daten in Drittländer nicht untergraben werden. Deshalb dürfen personenbezogene Daten nur dann an Empfänger außerhalb der EU übermittelt werden, wenn das Schutzniveau in dem Land des Empfängers mit dem der EU vergleichbar ist. Dies kann durch einen sog. Angemessenheitsbeschluss festgestellt werden. Laut Europäischer Kommission kann ein Angemessenheitsbeschluss für das VK aber nicht vorsorglich getroffen werden, sondern erst, wenn das VK tatsächlich zum Drittland geworden ist. Sollte es zu einem „no-future-deal“-Szenario kommen, würden die Vorgaben für den Datenaustausch mit Drittstaaten (Art. 44 bis 50 der DSGVO) nach der Übergangsphase auch für das VK gelten.

In diesem Fall muss der Verantwortliche „geeignete Garantien“ hinsichtlich des Schutzes der Privatsphäre, der Grundrechte der betroffenen Personen sowie hinsichtlich der Ausübung der damit verbundenen Rechte zur Verfügung stellen (Art. 46 Abs. 1 DSGVO). In der DSGVO sind mehrere Optionen vorgesehen, so kann insbesondere ein Verhaltenskodex eingeführt werden, der aber von der zuständigen Datenschutzbehörde genehmigt werden muss. Sehr gut bewährt haben sich hier wohl zudem die sog. Standardvertragsklauseln der Europäischen Kommission.

b) Transfer personenbezogener Daten aus dem VK in die EU

Die strengen Vorgaben der DSGVO gelten auch für den Datentransfer aus Drittländern in die EU.

Für einen reibungslosen Austausch personenbezogener Daten zwischen dem VK und Deutschland bzw. den anderen EU-Mitgliedstaaten sollte bei einem „no-future-deal“-Szenario nach der Übergangsphase geprüft werden, ob die vorsorgliche Einführung eines der Instrumente der DSGVO für den Datentransfer mit Drittländern sinnvoll ist; ggf. reicht auch eine Anpassung der für den bisherigen Datenaustausch mit anderen Drittländern vorhandenen Instrumente. Ausführliche Informationen für den Datentransfer mit Drittstaaten finden Sie auch in dem **BDA-Leitfaden „Beschäftigtendatenschutz und Datenschutzgrundverordnung in der Praxis“**, an dem Gesamtmetall maßgeblich beteiligt war. Sie können ihn als elektronische Version bei Gesamtmetall abrufen.

5. Berufsankennung

Die EU-Berufsankennungsrichtlinie 2005/36/EG ist maßgeblich für die Anerkennung von Berufsqualifikationen zwischen den EU-Mitgliedstaaten. Sie wird spätestens mit Ablauf der Übergangsphase keine Anwendung mehr im VK finden. Dies wird deshalb ein wichtiger Regelungsbereich für das geplante Freihandelsabkommen zwischen der EU und dem VK sein.

Im Falle eines „no-future-deal“-Szenarios könnte es hier möglicherweise lange Zeit ein rechtliches Vakuum geben. Deshalb scheint es sinnvoll, dass Arbeitnehmer mit einem im VK erworbenen Berufsabschluss bzw. einer entsprechenden Qualifikation diese noch bis zum 31.12.2020 in einem anderen EU-Mitgliedstaat nach EU-Recht anerkennen lassen. Dies empfiehlt sich umso mehr, wenn die Qualifikation Voraussetzung für die Berufsausübung ist (z. B. sicherheitsrelevante Tätigkeiten, Elektroinstallationen, Betriebsärzte etc.).

Insbesondere wenn die Qualifikation Voraussetzung für die Berufsausübung ist, sollte das Gespräch mit den Arbeitnehmern gesucht werden, die ihren Berufsabschluss bzw. ihre Qualifikation im VK erworbenen haben, um mit ihnen die Möglichkeit und ggf. die Notwendigkeit der rechtzeitigen Anerkennung in einem anderen EU-Land nach EU-Recht zu prüfen.

6. Arbeitnehmerrechte

Mit dem [EU Withdrawal Act](#) wurden zum 01.02.2020 sämtliche EU-Vorgaben samt Umsetzungsgesetzen zunächst in britisches Recht umgewandelt. Damit ändert sich an den Vorgaben zu Arbeitszeit, Urlaub, Elternzeit, Zeitarbeit, Teilzeit, Befristungen, Antidiskriminierung, Arbeitsschutz, Betriebsübergang, Betriebliche Altersvorsorge etc. auch unmittelbar nach dem erfolgten Brexit zunächst nichts.

Etwas anderes soll für die Arbeitnehmerrechte gelten, die sich aus der EBR-Richtlinie (2009/38/EG) ergeben (siehe dazu unter 9.)

7. Europäischer Betriebsrat

Nach dem Ende der Übergangsfrist wird auch die Richtlinie 2009/38/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unter-

nehmensgruppen (EBR-Richtlinie) nicht mehr im VK anwendbar sein. Für Unternehmen mit einem europäischen Betriebsrat ist dies besonders dann wichtig, wenn für die Gründung des EBR das britische Recht gewählt wurde, was in vielen Konzernen mit Sitz außerhalb der EU der Fall ist. Diese Unternehmen müssen dann ihren EBR in einen anderen EU-Mitgliedstaat verlegen, z. B. nach Deutschland.

EBR-Mitglieder aus dem VK werden zudem keinen Anspruch mehr auf die Mitarbeit im EBR haben. Natürlich können sie, wie auch andere Drittstaatenangehörige, trotzdem weiterhin im EBR verbleiben und z. B. ein Gastrecht genießen. Ebenso besteht die Möglichkeit, auf freiwilliger Basis die Arbeitnehmer aus dem VK – auch ohne eine formale EU-Mitgliedschaft des VK – unverändert als vollwertige Mitglieder des EBR zu behandeln und ihnen entsprechende Rechte einzuräumen. Dies könnte sich z. B. dann empfehlen, wenn anderenfalls die aufwendige Neuverhandlung der EBR-Vereinbarung nötig würde oder keine Anpassungsmechanismen für diesen Fall in der bestehenden EBR-Vereinbarung enthalten sind.

Zumindest rein rechtlich wird sich nach Ablauf der Übergangsfrist die Frage stellen, was passiert, wenn ein gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen bzw. eine Unternehmensgruppe durch den Brexit unter den maßgeblichen Schwellenwert von 1.000 Arbeitnehmern gefallen ist – wenn z. B. das Unternehmen insgesamt 1.100 Arbeitnehmer hat, wovon 200 im VK beschäftigt sind. Die Rechtsfolge wird derzeit kontrovers diskutiert. Während eine Auffassung ein Sonderkündigungsrecht der zentralen Leitung vertritt, soll nach anderer Ansicht der EBR mit sofortiger Wirkung wegfallen und müsste wieder neu gegründet werden.

Es sollte geprüft werden, ob die bestehende EBR-Vereinbarung angepasst werden muss und ggf. entsprechende Regelungen bzw. ein Verfahren für diesen Fall enthalten sind.

10. Einrichtungen betrieblicher Altersvorsorge (EbAV)

Bei einem „no-future-deal“-Szenario tritt ebenfalls die EbAV-II-Richtlinie (EU) 2016/2341 („Pensionsfonds-Richtlinie“) für im VK ansässige und dorthin grenzüberschreitend tätige Einrichtungen betrieblicher Altersvorsorge (EbAV) außer Kraft. In der Praxis dürfte dies kaum relevant sein, da nur wenige EbAVs grenzüberschreitend tätig sind.

Britische EbAVs würden ihre aufsichtsrechtliche Geschäftserlaubnis für die EU27-Zone verlieren und künftig als Drittstaaten-Einrichtungen gelten. Eine etwaig erforderliche Registrierung nach dem nationalen Recht eines EU-Mitgliedstaates würde die grenzüberschreitende Tätigkeit aller Voraussicht nach auch auf den jeweiligen Mitgliedstaat beschränken.

Für britische EbAVs mit EU27-Anwärttern und -Leistungsempfängern entfielen gleichzeitig mit dem Erlöschen der EU27-Geschäftserlaubnis auch die Rechtsgrundlage zur weiteren Betreuung der Bestände. Deshalb rät die Europäische Kommission betroffenen Unternehmen und EbAVs dazu, gemeinsam mit den nationalen Aufsichtsbehörden und der EU-Aufsichtsbehörde [EIOPA](#) nach Regelungen für eine Vertragskontinuität zu suchen. Es kann ggf. notwendig werden, für EU-Arbeitnehmer geeignete andere Versorgungsstrukturen zu finden.

Ob und in welchem Umfang EU27-EbAVs Dienste für Mitarbeiter anbieten können, deren Beziehung zum beitragszahlenden Unternehmen dem Sozial- und Arbeitsrecht des VK unterworfen sind, würde sich künftig nach dem nationalen Recht für Leistungen gegenüber Drittstaaten-Anwärttern und -Leistungsempfängern richten.

Unkritisch hingegen blieben Beitragszahlungen britischer Unternehmen an eine EU27-EbAV für Mitarbeiter, deren Beziehung zum Unternehmen dem Sozial- und Arbeitsrecht der EU27 unterfallen (Beispiel: Entsendung eines Mitarbeiters von Deutschland ins VK). Die Richtlinie

(EU) 2016/2341 differenziert nicht nach Ansässigkeitsstaat des beitragszahlenden Unternehmens.

Ganz grundsätzlich würde die Tätigkeit der EbAVs durch den Fortfall des freien Kapitalverkehrs, der Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit beeinträchtigt. Beratungs- oder Serviceleistungen rund um die Tätigkeit von EbAVs im VK wären neu zu koordinieren, da diese sich im grenzüberschreitenden Verkehr deutlich verteuern würden.

→ Grenzüberschreitend tätige britische EbAVs müssen die Notwendigkeit der Registrierung / Zulassung nach nationalem Recht der einzelnen EU27-Mitgliedstaaten prüfen.

→ Zur Sicherung der Vertragskontinuität grenzüberschreitend tätiger EbAVs wird dringend empfohlen, die Kooperation mit den zuständigen Aufsichtsbehörden (Deutschland: BaFin; EU: EIOPA) zu suchen, um Konformitätsrisiken zu identifizieren und rechtzeitig tragfähige Alternativen zu implementieren.