

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 damit vollzogen. Im [Austrittsabkommen](#) wurde eine Übergangsfrist vereinbart, mit der das geltende Recht noch bis zum **31.12.2020** quasi eingefroren wurde und weiterhin angewendet werden kann.

Kurz vor dem Ablauf dieser Frist haben sich die EU und das VK am **24.12.2020** noch auf einen grundsätzlichen [Entwurf für ein Abkommen zu den künftigen Beziehungen](#) verständigt. Ein Ende der Übergangsphase ohne ein Folgeabkommen hätte ähnlich dramatische Wirkungen gehabt, wie ein „hard Brexit“ und wäre das Worst-Case-Szenario für die gesamte europäische Wirtschaft gewesen. Es ist daher zumindest beruhigend, dass am Ende alle Beteiligten den Maximalschaden für ihre Länder und Volkswirtschaften vermeiden wollten und sich doch noch auf einen „Deal“ geeinigt haben.

Auch wenn die Einigung also grundsätzlich besser ist, als ein sog. „no-future-deal“-Szenario, so kommt sie doch zu spät, um das gefundene Abkommen auf europäischer Seite noch rechtzeitig zum 31.12.2020 ratifizieren zu können. Da die vom Europäischen Parlament (EP) gesetzte Frist ergebnislos abgelaufen war, wird das EP seine Beratungen erst im Januar 2021 abschließen können. **Angesichts dieser außergewöhnlichen Umstände und der hohen Dringlichkeit hatte die EU-Kommission vorgeschlagen, das gefundene Abkommen für einen begrenzten Zeitraum bis zum 28.02.2021 vorläufig anzuwenden.** Die Kommission legte dazu Vorschläge für Beschlüsse des Rates über die Unterzeichnung und vorläufige Anwendung sowie über den Abschluss des Abkommens vor. Im eingeleiteten, schriftlichen Verfahren stimmte der Rat diesen heute einstimmig zu, so dass die Unterzeichnung des Abkommens und seine vorläufige Anwendung ab dem 01.01.2021 genehmigt worden sind. Das Handels- und Kooperationsabkommen zwischen der EU und dem VK muss nun noch förmlich unterzeichnet werden. Das EP wird ebenfalls förmlich um seine Zustimmung zu diesem Abkommen ersucht. Als letzten Schritt aufseiten der EU müsste dann der Rat den Beschluss über den Abschluss des Abkommens annehmen. Auf britischer Seite soll das Parlament morgen, Mittwoch den 30.12.2020 zustimmen.

Rückblick: Die Europäische Kommission hatte im Verhandlungsverlauf die Unternehmen immer wieder auch dazu aufgerufen, sich auf ein Szenario ohne Einigung 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 hatte die Kommission eine [Check-List](#) veröffentlicht, anhand derer Unternehmen ihren Stand der Vorbereitung auf einen harten Brexit überprüfen konnten. Am 09.07.2020 legte sie dann die Mitteilung [„Bereit für Veränderungen“](#) vor, die einen Überblick zu den 2021 definitiv zu erwartenden Veränderungen geben soll. Unter dem Eindruck der stockenden Verhandlungen hatte die Kommission ihre Vorbereitungen seit Anfang Dezember 2020 nochmals erheblich intensiviert und die Homepage [„Startklar für das Ende des Übergangszeitraums“](#) freigeschaltet.

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!

Das VK sieht für den Aufenthalt von EU-Bürgern zu touristischen Zwecken im VK ebenfalls für bis zu 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen generell keine Visumpflicht vor. Damit ist die Gegenseitigkeitsverpflichtung erfüllt.

Für die Arbeitsaufnahme im VK bzw. in Deutschland, also auch den **Einsatz von Mitarbeitern**, gelten hingegen speziellere Regeln, die nachfolgend näher 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 Entsenderichtlinie 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 gelten die neuen Regelungen in allen EU-Mitgliedstaaten sowie dem EWR und der Schweiz. Diese betreffen insbesondere die Vergütung der entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung.

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

Auf Basis des Austrittsabkommens zwischen der EU und dem VK ist **bis zum Ablauf der Übergangsphase am 31.12.2020** die Entsenderichtlinie auch für Entsendungen und Dienstreisen ins VK weiterhin maßgeblich.

b) Erhalt einer Daueraufenthaltsberechtigung bzw. einer befristeten Aufenthaltsgenehmigung für fünf Jahre bei bestehendem Aufenthalt im VK vor dem 31.12.2020

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 kann bis zum **30.06.2021** beantragt werden.

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 noch kurzfristig vor dem 31.12.2020 beginnen lassen kann, um den „pre-settled status“ beantragen zu können.

c) Beschäftigung von EU-Ausländern im VK nach dem 31.12.2020 auf Basis der gefundenen Einigung auf ein Abkommen zu den zukünftigen Beziehungen

Am 24.12.2020 haben sich die EU und das VK auf einen grundsätzlichen [Entwurf für ein Abkommen zu den künftigen Beziehungen](#) verständigt. Ein Teilaspekt dieses Abkommens betrifft den Bereich der **Arbeitnehmermobilität**. Die Artikel SERVIN.4.1 bis SERVIN.4.6 (S. 86 ff.) iVm den Annexen SERVIN (S. 741 ff.) enthalten hierzu die Regeln, welche künftig für Auslandseinsätze bestimmter Personengruppen gelten sollen.

EU-VK Abkommen zu den zukünftigen Beziehungen	
<p>Business visitors for establishment purposes (Geschäftsreisende zum Zwecke einer Niederlassungsgründung) und Investors (Investoren auf Ebene der Geschäftsleitung)</p>	<p>Sollen für bis zu 90 Tage innerhalb eines 12-Monats-Zeitraums einreisen und arbeiten dürfen.</p>

	EU-VK Abkommen zu den zukünftigen Beziehungen
Intra-corporate transferees (konzerninterne Entsendungen)	Unterteilung in Führungskräfte / Experten sowie Trainees: - Führungskräfte / Experten, können bis zu drei Jahre im Gebiet der anderen Vertragspartei arbeiten; - Trainees nur bis zu einem Jahr . (für weitere sektorbezogene Einschränkungen in einzelnen EU-Staaten siehe Annex SERVIN-3, S. 741 ff.)
Contractual service suppliers (vertragliche Dienstleister) und Independent professionals (Freiberufler)	Sollen für bis zu 12 Monate <u>oder</u> die Vertragsdauer ihre Dienstleistung erbringen dürfen, je nachdem, welcher Zeitraum kürzer ist . (für weitere sektorbezogene Einschränkungen in einzelnen EU-Staaten siehe Annex SERVIN-4, S. 747 ff.)
Short-term business visitors (für kurze Zeit einreisende Geschäfts- und Dienstreisende <u>ohne</u> vertragliche Dienstleistungserbringung)	Sollen für bis zu 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen einreisen und arbeiten dürfen.

d) Visa-Bestimmungen zur Beschäftigung von EU-Ausländern im VK nach dem 31.12.2020

Die europäische Arbeitnehmerfreizügigkeit endet in Bezug auf das VK am 01.01.2021. Grundsätzlich kann das VK daher seine eigenen Regeln für die Beschäftigung von Personen festlegen, die nach dem 31.12.2020 erstmals in das VK kommen. Wie diese aussehen sollen, hat die britische Regierung in Grundzügen am 19.02.2020 vorgestellt ([Link](#)) und später konkretisiert ([Link](#)).

Das „**Points-Based Immigration System**“ (PBS) beruht im Wesentlichen auf Zugangsschwellen bzgl. Gehalt und Kompetenzen und gilt **global für alle Immigranten**. Sofern die gefundene Einigung auf einen grundsätzlichen [Entwurf für ein Abkommen zu den künftigen Beziehungen](#) die Bestimmungen nicht modifiziert, kommt dieses Punkte-System (zumindest übergangsweise und in Teilen) damit **auch für EU-Bürger** zur Anwendung, die ab 2021 in das VK einreisen und arbeiten wollen. Insgesamt sind danach 70 Punkte erforderlich, um ein Arbeitsvisum im VK beantragen zu können.

Für unternehmensintern entsandte und Arbeitsmigranten wird es also künftig **grundsätzlich** eine Visumpflicht geben, die bisherige Arbeitnehmerfreizügigkeit endet. Visa unter den neuen Regelungen, die ab Januar 2021 erforderlich sind, können bereits seit dem 01.12.2020 (unter diesem [Link](#)) beantragt werden.

Das PBS sieht bestimmte „Routen“ (Tier's) vor und stellt jeweils andere Anforderungen an die Bewerber, für die dann die verschiedenen Punktwerte vergeben werden. Folgende drei Bedingungen sind in der Regel immer zu erfüllen:

- Vorliegen eines Beschäftigungsangebots im VK von einem „approved sponsor“ (20 Punkte)
- Bildungsgrad des Bewerbers entspricht mindestens dem britischen [RQF3-Niveau](#) (20 Punkte)
- Ausreichende Englischkenntnisse (10 Punkte).

Für die Erfüllung dieser drei Grundbedingungen erhält ein Bewerber insgesamt 50 Punkte. Um die notwendigen 70 Punkte für die Genehmigung der Beschäftigung im VK zu erreichen, muss der Bewerber also weitere Kriterien erfüllen, wie z. B. ein **Gehalt von mehr als 25.600 Britische Pfund (GBP)** (10 Punkte), eine **Beschäftigung in einem Mangelberuf** (20 Punkte) oder einen **Universitätsabschluss auf PhD-Niveau** (10 Punkte).

Die sog. „Sponsorship Licence“ für britische Arbeitgeber wird zukünftig zu einem Dreh- und Angelpunkt für die Arbeitskräftemigration zwischen Deutschland und dem VK werden. Dabei muss man sich als „Sponsor“ bewerben, damit überhaupt bestimmte Fachkräfte außerhalb des britischen Arbeitsmarktes eingestellt und beschäftigt werden können. In vielen Fällen wird es sich dabei um eine Gesellschaft nach englischem Recht handeln, zum Beispiel eine Ltd. als Mutter- oder Tochtergesellschaft eines deutschen Unternehmens. Aber nicht nur nach englischem Recht gegründete Gesellschaften können eine „Sponsorship Licence“ erhalten, auch ausländische Rechtsformen mit Präsenz im Vereinigten Königreich sind grundsätzlich dazu berechtigt. Allerdings müssen sie auch tatsächlich Mitarbeiter im VK beschäftigen, bestimmte organisatorische Anforderungen erfüllen und ordnungsgemäß registriert sein. Der Antrag für eine „Sponsorship Licence“ erfolgt elektronisch ([Link](#)). Für Sponsoren wird auf jeden Fall eine Gebühr fällig, deren Höhe von der Größe der Gesellschaft abhängt. Für kleinere Gesellschaften mit weniger als 50 Beschäftigten und einem jährlichen Umsatz von bis zu 10,2 Millionen GBP beträgt sie 536 GBP, für größere Firmen beträgt sie 1.476 GBP. Eine Lizenz ist dann vier Jahre gültig.

Eine weitere Möglichkeit gibt es für **hochqualifizierte Bewerber**, die über die „**Global Talent Route**“ ein Visum bekommen können. Ab Januar 2021 steht diese EU-Bürgern auf derselben Grundlage wie Nicht-EU-Bürgern offen. Danach können hochqualifizierte Bewerber, beim Erreichen der dafür erforderlichen Punktzahl, ohne Stellenangebot nach Großbritannien einreisen. Die entsprechenden Nachweise müssen eingereicht und von britischer Seite offiziell bestätigt werden.

Daneben besteht die Intra-company Transfer (ICT) Route (Tier 2), die es multinationalen Arbeitgebern ermöglicht, vorübergehende Entsendungen ins VK für wichtige Mitarbeiter über ihre Tochterunternehmen zu erleichtern. Auch hier ist ein (gebührenpflichtiges) Visum erforderlich – das sog. „Tier 2 – Intra-company Transfer“. Dafür müssen die spezifizierten Anforderungen an das vom PBS vorgegebene ICT-Sponsoring erfüllt werden. Erforderlich sind danach ein Bildungsgrad im Niveau des britischen RQF6 (Hochschulabschluss) und eine Mindestvergütung von 41.600 GBS (bei einer Vorbeschäftigungszeit von mindestens zwölf Monaten im Unternehmen), sonst 73.900 GBS.

Wie dargestellt ist das Arbeiten im VK grundsätzlich ohne ein „Arbeitsvisum“ künftig nicht mehr möglich. Von diesem Grundsatz gibt es allerdings einige Ausnahmen. So bleiben (gar nicht so) **kurze Geschäftsreisen ohne Arbeitsvisum möglich**, sofern die geforderte Einreisegenehmigung erteilt wird. Für EU-Bürger kann diese direkt bei der Einreise an der Grenze gewährt werden. Sie ermöglicht den Aufenthalt von **bis zu sechs Monaten in einem Zeitraum von zwölf Monaten** und schließt unternehmensinterne Geschäftsbesucher ein. Aber nicht nur die Dauer ist wichtig, sondern auch was die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter konkret tun darf. Die Positivliste der erlaubten Tätigkeiten umfasst unter anderem:

- die Teilnahme an Besprechungen, Konferenzen, Seminaren oder Vorstellungsgesprächen;
- die Verhandlung und der Abschluss von Verträgen mit Kunden sowie
- der Besuch von Messen (gilt nicht für Aussteller, Messebauer etc.).

Dieser im britischen PBS schon vorgesehene Katalog wird zudem durch die Einigung auf einen [Entwurf für ein Abkommen zu den künftigen Beziehungen](#) noch modifiziert und erweitert (vgl. Annex SERVIN-3 Nr. 8 des Abkommens). Diese Änderungen müssen nun aber noch auf beiden Seiten umgesetzt werden.

Zu beachten ist aber: erfolgt die Einreise als „Geschäftsbesucher“, kann erst dann ein anderes Visum beantragt werden, wenn das VK zuvor wieder verlassen worden ist.

Für die Unternehmenspraxis gibt es daneben schon jetzt eine **weitere wichtige Ausnahmeregelung** von der Visumpflicht: **Angestellte eines ausländischen Herstellers oder Lieferanten können Ausrüstung, Computersoftware oder -hardware im VK installieren, demontieren, reparieren, warten oder dazu beraten, sofern der Hersteller oder Lieferant einen Kauf-, Liefer- oder Leasingvertrag mit einer britischen Firma hat.** Gemäß den Hinweisen der britischen Regierung im offiziellen Leitfaden (hier abrufbar: [Link](#)), sollte die **Dauer dieser Tätigkeiten einen Monat nicht übersteigen.** Im Moment ist unklar, inwieweit über diese Ausnahmen aktuell schon Dauerwartungsverträge bedient werden können bzw. die wiederholte Nutzung uneingeschränkt möglich ist. Das gefundene Abkommen sieht aber hierzu vor, dass diese Ausnahme zukünftig „**während der gesamten Dauer der Garantie oder des Servicevertrags**“ gelten soll (vgl. Annex SERVIN-3 Nr. 8 h) des Abkommens).

Die beschriebenen Zuwanderungsregeln beziehen sich allerdings allein auf das **Aufenthaltsrecht.** Die Möglichkeiten des Verbleibs im heimischen Sozialversicherungssystem während der vorübergehenden Beschäftigung im VK werden in Kapitel 3 erläutert.

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 den „settled status“ beantragen.
EU-Bürger kommt nach <u>31.12.2020</u> ins VK	-	Es gelten die in der Einigung vom 24.12.2020 vereinbarten Regelungen (siehe dazu die Tabelle in Kapitel 1c.) i.Ü. gilt darüber hinaus das „ Points-Based Immigration System “ (PBS) auch für EU-Bürger.

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 Entsenderichtlinie 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 der entsandten Arbeitnehmer 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 einer Branche erfolgt, für die ein bundesweit für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag gilt. Dies ist in der deutschen Metall- und Elektro-Industrie jedoch nicht der Fall, so dass hier weiter der gesetzliche Mindestlohn als absolute Mindestvergütung anzusehen ist.

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 wohnen bleiben, ändert sich **bis zum Ablauf der Übergangsfrist am 31.12.2020** zunächst grundsätzlich nichts. Bis zum 30.06.2021 müssen sie allerdings ihren Aufenthalt bei der für ihren Wohnort zuständigen Ausländerbehörde anzeigen, um dann das neue Aufenthaltsdokument erhalten zu können.

Für die Übergangsphase eines geregelten Brexits wurde im Januar 2019 das **Brexit-Übergangsgesetz (BrexitÜG)** verabschiedet: Darin wurde bestimmt, 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.

Ab dem 01.01.2021 haben Personen, die bis dahin zum Aufenthalt oder zum Arbeiten in Deutschland (oder einem anderen EU-Staat) berechtigt waren und von diesem Recht Gebrauch gemacht hatten, damit im Wesentlichen dieselben Rechte wie vor dem Austritt. Die Rechte werden also, sofern sie auch genutzt worden sind, gleichsam eingefroren.

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

Am 24.12.2020 haben sich die EU und das VK auf einen grundsätzlichen [Entwurf für ein Abkommen zu den künftigen Beziehungen](#) verständigt. Ein Teilaspekt dieses Abkommens betrifft den Bereich der **Arbeitnehmermobilität**. Dies betrifft auch den Mitarbeiterereinsatz britischer Staatsangehöriger in Deutschland – die Informationen hinsichtlich kurzer Mitarbeiterereinsätze finden Sie in **Kapitel 1c**.

Bis zum 30.06.2021 kann der deutsche Arbeitgeber zunächst der Aussage britischer Staatsangehöriger, am 31.12.2020 in Deutschland gewohnt oder trotz einer „unschädlichen“ Abwesenheit ein Aufenthaltsrecht zu haben, grundsätzlich vertrauen. Danach sollte ein **Nachweis** dieser Rechtsstellung verlangt werden und ein kurzer Vermerk dazu in die Personalakte aufgenommen werden.

Britische Staatsangehörige, die erst ab dem 01.01.2021 nach Deutschland einreisen und nicht – durch Dokumente nachgewiesen – ausnahmsweise unter das Freizügigkeitsgesetz/EU oder das Austrittsabkommen fallen, sind grundsätzlich wie andere Drittstaatsangehörige zu behandeln. Sie benötigen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit eine Erlaubnis der zuständigen Ausländerbehörde. Eine Ausnahme gibt es hier: Sind sie als Mehrfachstaatsangehörige zugleich Bürgerinnen oder Bürger eines EU- oder EWR-Staates, gilt dies nicht!

Die Vorgaben des [Entwurfs für ein Abkommen zu den künftigen Beziehungen](#) müssen nun konkretisiert und praxistauglich gemacht werden. Ergänzend finden zunächst darüber hinaus die allgemeinen Regeln für Drittstaatenangehörige Anwendung. Dazu kann die **Broschüre „Arbeiten in Deutschland – Zuwanderungsmöglichkeiten ausländischer Fachkräfte“**, die gemeinsam von der BDA und Gesamtmetall erarbeitet wurde, abgerufen werden. Mit dem Ende der Übergangsphase am 31.12.2020 endet die Gültigkeit der Entsenderichtlinie, weshalb beim Einsatz britischer Mitarbeiter in den Mitgliedstaaten – vorbehaltlich anderer Regelungen wie GATS – neben dem Abkommen zu den zukünftigen Beziehungen ergänzend das nationale Recht des Zielstaates zur Anwendung kommt.

Weitere grundlegende Informationen für britische Staatsangehörige und deren Familienangehörige zum Aufenthaltsrecht nach dem Austrittsabkommen des VK hat das Bundesministerium des Inneren hier zusammengestellt: [Link](#).

d) Blaue Karte EU bei Hochqualifizierten

Bei längerfristigen Entsendungen von höherqualifizierten Arbeitnehmern mit britischer Staatsangehörigkeit nach Deutschland können Unternehmen grundsätzlich 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, konkretere Sondervereinbarungen 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.

Wie oben im Kapitel 1c. dargestellt ist im [Entwurf für ein Abkommen zu den künftigen Beziehungen](#) die Möglichkeit der konzerninternen Entsendung für Führungskräfte und Experten für bis zu drei Jahre, für Trainees bis zu einem Jahr vorgesehen. Dies entspricht dem von der EU-Kommission in den Verhandlungen vorgelegten Vorschlag.

Bis die Regelungen des Abkommens umgesetzt sind, könnte für konzerninterne Entsendungen britischer Staatsangehöriger nach Deutschland ggf. auch 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) Nr. 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 schon in Art. 30f. festgelegt, dass für die Übergangsfrist die Verordnungen (EG) Nr. 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, konnte daher auch über die Übergangsphase hinaus nach Art. 12 der VO (EG) Nr. 883/2004 für zwei Jahre (also bis maximal 31.12.2022) im heimischen Sozialversicherungssystem verbleiben.**

Am 24.12.2020 haben sich die EU und das VK nun kurzfristig noch auf einen grundsätzlichen [Entwurf für ein Abkommen zu den künftigen Beziehungen](#) verständigt. Darin wird auch die zukünftige Koordinierung der Sozialen Sicherungssysteme (SSC) ab 01.01.2021 geregelt. Das erhebliche Risiko für ungewünschte Doppelversicherungen konnte so auf der Zielgeraden in den zentralen Versicherungszweigen vermieden werden. **Das Abkommen und das im Annex befindliche Protokoll SSC erfassen neun Bereiche der sozialen Sicherheit:** die Krankenversicherung, Mutterschafts- und gleichwertige Vaterschaftsleistungen, Leistungen bei Invalidität, die Rentenversicherung und Leistungen für Hinterbliebene, die Unfallversicherung, die Arbeitslosenversicherung sowie Vorruhestandsleistungen. Familienleistungen entfallen aber grundsätzlich.

Das **Protokoll SCC** gilt zunächst **für die Dauer von 15 Jahren** nach Inkrafttreten des Handels- und Kooperationsabkommens. Die EU und das VK können bis spätestens zwölf Monate vor Ablauf des Protokolls SCC Verhandlungen über ein neues Protokoll beginnen, wenn eine Vertragspartei dies beantragt. Falls das Protokoll SCC ausläuft, werden diejenigen Rechte aus dem Protokoll SCC aber weiterhin geschützt, die während der Gültigkeit des Protokolls SCC eingetreten sind.

Das Abkommen und das im Annex befindliche Protokoll SSC lehnen sich in den Artikeln SSC.10-14 stark an die bekannten Regelungen der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 an. Bei **Entsendungen** müssen allerdings zukünftig die einzelnen EU-Mitgliedstaaten jeweils ent-

scheiden, ob sie von den allgemeinen Regeln des anwendbaren Rechts abweichen wollen und ihre Rechtsvorschriften auch für Personen anwenden werden, die in das VK entsandt sind. Diese Mitgliedstaaten werden künftig **in Kategorie A von Annex SSC-8 des Abkommens** aufgelistet. Diese Ausnahmeregelung gilt zudem nur für die EU-Mitgliedstaaten, nicht für das VK. Genaue Ausführungen der anzuwendenden Bestimmungen befinden sich im Titel II vom Annex SSC-7. **Hat sich ein Mitgliedsstaat also für die Anwendung entscheiden, kann grundsätzlich für entsendete Personen – wie bisher auch – nach Artikel SSC.11 das Sozialversicherungssystem des Entsendestaates für bis zu 24 Monate weitergelten**, sofern der entsendete Arbeitnehmer nicht einen anderen entsandten Arbeitnehmer ablöst.

Für Arbeitnehmer, die in der EU und im VK arbeiten, soll nach Artikel SSC.12 das Sozialsystem des Landes gelten, in dem der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz hat, solange dort auch ein wesentlicher Teil der Tätigkeit erbracht wird. Auch besondere Bestimmungen für **gewöhnlich Erwerbstätige in mehreren Staaten**, die bisher im Rahmen der EU-Verordnung (EG) Nr. 883/2004 einen besonderen Status innehaben (Art. 13), sind in Artikel SCC.12 vergleichbar geregelt.

Unklar ist im Moment noch, ob auch zukünftig individuelle bilaterale Vereinbarungen zwischen den Vertragsparteien möglich sein sollen/werden, wodurch mittels Ausnahmevereinbarungen von den Koordinierungsvorschriften abgewichen werden könnte (wie bisher in Art. 16 VO (EG) Nr. 883/2004). **Nur dann würde auch zukünftig die Möglichkeit erhalten bleiben, dass entsendete Arbeitnehmer auch länger als 24 Monate im Sozialversicherungssystem des Entsendelandes verbleiben können.**

Laut Annex SSC-7 werden alle Bescheinigungen, die vor dem Inkrafttreten des Protokolls SCC verwendet wurden, für die Implementierung des Protokolls weiterhin befristet für eine noch nicht definierte Periode verwendet. **Dies gilt damit auch für A1-Bescheinigungen.** Alle Bescheinigungen, die während dieser Periode ausgestellt wurden, bleiben bis zu ihrem Ablauf oder ihrer Aufhebung gültig. Auch von **deutschen Krankenkassen ausgestellte Europäische Krankenversicherungskarten (EHICs) sowie Provisorische Ersatzbescheinigungen (PEBs)** können bei vorübergehenden Aufenthalten im Vereinigten Königreich auch ab 01.01.2021 im bisherigen Format weiterhin eingesetzt werden. Welche EHIC-Formate zukünftig konkret als Anspruchsnachweis für Regelungen aus dem neuen Handels- und Kooperationsabkommen dienen werden, muss noch zwischen den beteiligten Institutionen geklärt werden. Informationen dazu finden Sie auf der Brexit-Website der DVKA ([Link](#)).

→ Bei zukünftigen Entsendungen und Dienstreisen ins VK ab dem 01.01.2021 ist die generelle Gefahr einer möglichen Doppelversicherungspflicht in den britischen Sozialversicherungssystemen durch das Abkommen vom 24.12.2020 zwar grundsätzlich gebannt. Dennoch sollte der konkrete Sachverhalt genau für die einzelnen Sozialversicherungszweige geprüft und die Arbeitnehmer über mögliche Risiken aufgeklärt werden.

→ Entsandte Mitarbeiter im VK sowie britische Mitarbeiter in Deutschland sollten die bereits erworbenen Rentenansprüche bzw. Wartezeiten zur Absicherung **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!

4. DSGVO – Übermittlung personenbezogener Daten

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 personenbe-

zogene 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 z. B. durch einen sog. Angemessenheitsbeschluss festgestellt werden.

Eine spezielle Regelung dazu wurde in Artikel FINPROV.10A des [Entwurfs für ein Abkommen zu den künftigen Beziehungen](#) getroffen. Danach ist auch über den 01.01.2021 hinaus (befristet) für eine Übergangsphase die Übermittlung personenbezogener Daten in das VK möglich – solange die mit dem [EU Withdrawal Act](#) zum 01.02.2020 in britisches Recht umgesetzten EU-Vorgaben samt Umsetzungsgesetzen, unverändert weitergelten. Die Übergangsphase endet entweder mit der Angemessenheitsentscheidung der EU-Kommission im Einklang mit dem Unionsrecht oder nach Ablauf von vier Monaten nach dem Inkrafttreten des Abkommens (verlängerbar um weitere zwei Monate, wenn keine Partei dem widerspricht). In der Übergangsphase sollen die EU und das VK die (Nachfolge-) Regelungen für den zukünftigen Austausch personenbezogener Daten konkretisieren und ausgestalten.

Für einen reibungslosen Austausch personenbezogener Daten zwischen dem VK und Deutschland bzw. den anderen EU-Mitgliedstaaten sollte genau geprüft werden, ob die bestehenden Regelungen und Instrumente iSd DSGVO für den Datentransfer mit dem VK noch sinnvoll und zukunftsfest sind; ggf. sollte auch eine Anpassung der für den bisherigen Datenaustausch mit anderen Drittländern vorhandenen Instrumente angedacht werden. Ausführliche Informationen für den Datentransfer mit Drittstaaten finden Sie 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 findet mit Ablauf der Übergangsphase am 31.12.2020 keine Anwendung mehr im VK. Dies war deshalb ein wichtiger Regelungsbereich im [Entwurf für ein Abkommen zu den künftigen Beziehungen](#).

Artikel SERVIN.5.13 des Abkommens iVm Annex SERVIN-6 setzen den für die zukünftige Berufsankennung zwischen den Vertragsparteien anzuwendenden regulatorischen Rahmen. Der Anhang enthält Leitlinien für Vereinbarungen über die grundsätzlichen Bedingungen für die Anerkennung von Berufsqualifikationen. Diese müssen im Folgenden – unter Beachtung der dort gesetzten Vorgaben – nun noch zwischen der EU und dem VK ausgehandelt, umgesetzt und konkretisiert werden.

Grundsätzlich erscheint es daher zu Absicherung sinnvoll – wo dies noch zeitlich möglich ist, dass Arbeitnehmer mit einem im VK erworbenen Berufsabschluss bzw. einer entsprechenden Qualifikation diese 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.).

Unabhängig von der gefundenen Einigung zwischen der EU und dem VK, sollte ein Gespräch mit den eigenen Beschäftigten gesucht werden, die ihren Berufsabschluss bzw. ihre Qualifikation im VK erworben haben – insbesondere wenn die Qualifikation wie erwähnt Voraussetzung für die Berufsausübung ist. Hier sollte die Möglichkeit und ggf. die Notwendigkeit der rechtzeitigen Anerkennung in einem anderen EU-Land nach EU-Recht geprüft werden.

6. Arbeitnehmerrechte

Mit dem [EU Withdrawal Act](#) wurden zum 01.02.2020 sämtliche EU-Vorgaben inklusive der Umsetzungsgesetze 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.

Im [Entwurf für ein Abkommen zu den künftigen Beziehungen](#) haben sich beide Parteien zudem verpflichtet, durch Aufrechterhaltung eines hohen Schutzniveaus in Bereichen wie Umweltschutz, Sozial- und Arbeitnehmerrechten, Steuertransparenz und staatliche Beihilfen solide und gleiche Wettbewerbsbedingungen zu gewährleisten. Dabei wird es eine wirksame innerstaatliche Durchsetzung und einen verbindlichen Streitbeilegungsmechanismus geben und es soll für beide Parteien die Möglichkeit bestehen, Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.

7. Europäischer Betriebsrat

Nach dem Ende der Übergangsfrist am 31.12.2020 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 Unternehmensgruppen (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.

8. Einrichtungen betrieblicher Altersvorsorge (EbAV)

Nach dem Ende der Übergangsfrist am 31.12.2020 wird ebenfalls die EbAV-II-Richtlinie (EU) 2016/2341 („Pensionsfonds-Richtlinie“) für im VK ansässige und dorthin grenzüberschreitend tätige Einrichtungen betrieblicher Altersvorsorge (EbAV) außer Kraft treten. 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.

* Haftungsausschluss

Die Inhalte dieses Leitfadens wurden nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit kann nicht übernommen werden. Die Inhalte erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und können eine anwaltliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Da sich das Recht ständig weiterentwickelt, können Informationen nach einiger Zeit veraltet, unrichtig oder widersprüchlich sein. Die ggf. enthaltenen externen Links, sowie deren weiterführende Links, führen zu Inhalten fremder Anbieter. Für diese Inhalte ist allein der jeweilige Anbieter verantwortlich. Die externen Inhalte wurden vor dem Setzen eines Links geprüft. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass die Inhalte im Nachhinein von den jeweiligen Anbietern verändert werden.