

An die  
Geschäftsführungen und Personalleitungen  
unserer Mitgliedsunternehmen

29.12.2020  
Fe/Sc

RS 59-2020

## **Sonderrundschreiben Arbeitsrecht:**

**Brexit: Arbeitgeberrelevante Themen des neuen Handels- und Kooperationsabkommens – Entsendungen, Dienstreisen, Visa, Koordinierung sozialer Sicherungssysteme, Anerkennung von Qualifikationen, Datenverkehr**

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit RS 52-2020 vom 24.11.2020 hatten wir Sie zuletzt über den Brexit informiert. Nunmehr möchten wir Ihnen eine Zusammenfassung der arbeitgeberrelevanten Themen bezüglich der Einigung der Europäischen Union (EU) und dem Vereinigtem Königreich (VK) über ein Handels- und Kooperationsabkommen vom 24. Dezember 2020 geben.

## **Zusammengefasst ergeben sich folgende arbeitgeberrelevante Änderungen:**

- Ab dem 1. Januar 2021 werden die Regeln des Binnenmarktes und der Zollunion nicht mehr auf das VK angewendet.
- Insbesondere enden die Personenfreizügigkeit und die Dienstleistungsfreiheit zwischen der EU und dem VK.
- Das neue Handels- und Kooperationsabkommen umfasst nur wenige Mobilitätsregeln und beinhaltet keine allgemeinen Regeln für die Einreise, die Beschäftigung oder den Aufenthalt im Hoheitsgebiet der anderen Vertragspartei.
- Solche Personen, die sich ab dem 1. Januar 2021 langfristig im Hoheitsgebiet des Anderen aufhalten oder dort eine Beschäftigung aufnehmen wollen und deren Rechte nicht durch das Austrittsabkommen geschützt sind, unterliegen somit grundsätzlich den nationalen Vorschriften für Drittstaatsangehörige.

## **Im Einzelnen sind folgende Bereiche des Handels- und Kooperationsabkommens für Arbeitgeber von besonderer Relevanz:**

### Dienstleistungserbringung:

Der freie Dienstleistungsverkehr entfällt ab dem 1. Januar 2021. Dienstleistungsanbieter müssen somit die Vorschriften des jeweiligen Staates erfüllen. Das Handels- und Kooperationsabkommen beinhaltet Verbote verschiedener Beschränkungen, Verpflichtungen zur Inländerbehandlung und Meistbegünstigung sowie einige sektorspezifische Regelungen. Die erlaubten Ausnahmen davon sind in den Annexen SERVIN-1 und SERVIN-2 enthalten.

#### Zugang und vorübergehender Aufenthalt natürlicher Personen zu Geschäftszwecken:

Vertragliche Dienstleistungserbringer („mode 4“), die bereits mindestens ein Jahr in ihrem Geschäftsfeld tätig sind sowie über mindestens drei Jahre Berufserfahrung verfügen, dürfen sich für maximal zwölf Monate (kumulativ) im Hoheitsgebiet der anderen Vertragspartei aufhalten. Dies gilt für bestimmte Sektoren und Aktivitäten sowie unter den Bedingungen von Annex SERVIN-4.

#### Konzerninterne Entsendungen (ICT):

Unternehmen dürfen ihre Beschäftigte konzernintern entsenden, sofern diese für mindestens ein Jahr (Beschäftigte mit Führungstätigkeiten und Spezialisten) oder sechs Monate („trainee employee“) im Unternehmen beschäftigt waren und sich nicht im Hoheitsgebiet der anderen Vertragspartei aufhalten. Beschäftigte mit Führungstätigkeiten und Spezialisten dürfen für maximal drei Jahre, „trainee employees“ für maximal ein Jahr entsandt werden. Die Konditionen und sektorspezifischen Bestimmungen sind im Annex SERVIN-3 geregelt. Beispielsweise gelten die Regelungen für konzerninterne Entsendungen in das VK nicht für NGOs.

#### Dienstreisen und kurzfristige Geschäftsaufenthalte:

Ein Aufenthalt für die Ausübung bestimmter Aktivitäten ist bis zu 90 Tage innerhalb von sechs Monaten zulässig. Der Verkauf von Waren oder die Dienstleistungserbringung an die allgemeine Öffentlichkeit ist nicht erlaubt. Die Konditionen und die erlaubten Aktivitäten sind im Annex SERVIN-3 aufgelistet. Dies schließt u. a. die Teilnahme an Besprechungen oder Konsultationen, den Besuch von Messen, Fortbildungen oder Abschluss von Verträgen sowie Kundendienstleistungen ein.

#### Visafreiheit:

Visafreies Reisen im Einklang mit den nationalen Regelungen wird durch das Handels- und Kooperationsabkommen gewährleistet (grundsätzlich 90 Tage innerhalb von 180 Tagen). Die Visafreiheit ist an die Gleichbehandlung aller Mitgliedstaaten sowie an Reziprozität gebunden: Sollte das VK die Visafreiheit für einen Mitgliedstaat aufheben, wird die EU Maßnahmen ergreifen, die anschließend die Visafreiheit für Briten in die EU beenden können.

#### Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit:

Die künftigen Regeln sind im Protokoll über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit festgelegt. Sie gelten für Personen, die sich in einer grenzüberschreitenden Situation zwischen einem oder mehreren Mitgliedstaaten und dem VK befinden. Die wichtigsten Inhalte:

- Angepasster sachlicher Geltungsbereich: Die meisten Leistungen der Verordnung 883/2004/EG sind enthalten, Familienleistungen aber entfallen. Das Protokoll gilt auch nicht für besondere beitragsunabhängige Geldleistungen, die im Teil 1 vom Annex SSC-1 aufgelistet sind, oder für Leistungen bei Pflegebedürftigkeit, die im Teil 2 vom Annex SSC-1 aufgelistet sind.
- Koordinierungsregeln: Die Bestimmungen der Verordnung 883/2004/EG (Gleichbehandlung; Gleichstellung von Leistungen, Einkünften, Sachverhalten oder Ereignissen; Zusammenrechnung der Zeiten; Aufhebung der Wohnortklauseln) werden weiterhin angewandt.
- Anwendbares Recht: Personen, für die das Protokoll gilt, unterliegen den Rechtsvorschriften nur eines Mitgliedstaats. Somit wird eine Doppelverbeitragung vermieden. Grundsätzlich unterliegen Beschäftigte den Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaates, sonst gelten die Rechtsvorschriften des Wohnstaates.
- Entsendungen: Die einzelnen Mitgliedstaaten können in Zukunft jeweils entscheiden, 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. Solche Mitgliedstaaten werden künftig in Kategorie A von Annex SSC-8 aufgelistet.

Diese Ausnahmeregelung gilt nur für die EU-Mitgliedstaaten, nicht für das VK. Die Koordinierung ist für maximal 24 Monate zulässig. Genaue Ausführungen der anzuwendenden Bestimmungen befinden sich im Titel II vom Annex SSC-7.

- Beschäftigung in zwei oder mehr Staaten: Der Beschäftigte unterliegt den Rechtsvorschriften des Wohnstaates, wenn dort der wesentliche Teil der Tätigkeit ausgeübt wird. Sonst gelten die Rechtsvorschriften des Staates, in dem der Arbeitgeber registriert ist oder die Rechtsvorschriften des Wohnstaates, wenn die Person für mehrere Arbeitgeber arbeitet und diese in verschiedenen Staaten registriert sind.
- Bescheinigungen: Laut Annex SSC-7 werden alle Bescheinigungen, die vor dem Inkrafttreten des Protokolls für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit verwendet wurden, für die Implementierung des Protokolls weiterhin für eine vorübergehende und noch undefinierte Periode verwendet. Dies gilt auch für A1-Bescheinigungen. Alle Bescheinigungen, die während dieser Periode ausgestellt wurden, bleiben bis zu ihrem Ablauf oder Annullierung gültig.
- Ablaufdatum („sunset clause“): Das Protokoll gilt 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 Verhandlungen über ein neues Protokoll beginnen, wenn eine Vertragspartei dies beantragt. Falls das Protokoll ausläuft, werden diejenigen Rechte aus dem Protokoll weiterhin geschützt, die während der Gültigkeit des Protokolls eingetreten sind.
- Gebühren: Der betroffene Staat darf im Einklang mit nationalen Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen für Drittstaatsangehörige eine Gebühr („health fee“) verlangen. Dies ist beispielsweise im VK vorgesehen.

#### Qualifikationen:

Die EU-Regelungen zur gegenseitigen Anerkennung von Qualifikationen entfallen. Das Handels- und Kooperationsabkommen beinhaltet keine Vorschriften zur Anerkennung von Qualifikationen. Die Vertragsparteien dürfen verlangen, dass natürliche Personen über notwendige berufliche Qualifikationen für bestimmte Tätigkeiten verfügen. Ab dem 1. Januar 2021 müssen solche beruflichen Qualifikationen im betroffenen Land grundsätzlich gemäß den nationalen Regelungen für Drittstaatsangehörige anerkannt werden. Die zuständigen Behörden können dem Partnerschaftsausschuss Empfehlungen über die Anerkennung von Qualifikationen vorlegen.

#### Gleiche Wettbewerbsbedingungen:

Die Vertragsparteien dürfen grundsätzlich Regeln festlegen, das Schutzniveau bestimmen und ihre Gesetze im Einklang mit internationalen Verpflichtungen ändern. Das Handels- und Kooperationsabkommen sieht vor, dass das gewährleistete Niveau nicht unter den Stand abgesenkt wird, der in den am Ende der Übergangsperiode in der EU und im VK geltenden gemeinsamen Standards vorgesehen ist. Dies gilt für Grundrechte am Arbeitsplatz, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, faire Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsstandards, Informations- und Konsultationsrechte auf Unternehmensebene sowie Umstrukturierung. Streitigkeiten bezüglich dieser Vorschriften unterliegen den besonderen Streitbeilegungsverfahren des Kapitels, nicht den sonstigen vorgesehenen Streitbeilegungsmechanismen des Abkommens.

#### Teilnahme an Unionsprogrammen:

Das VK wird künftig nur an wenigen Unionsprogrammen teilnehmen. Am Erasmus+-Programm wird sich das VK nicht beteiligen.

### Übergangsregelung für personenbezogene Daten:

Die Übermittlung von personenbezogenen Daten in das VK wird für eine Übergangsphase nicht als Übermittlung in einen Drittstaat im Sinne des Unionsrechts betrachtet, vorausgesetzt, dass das VK den aktuellen Rechtsstand vom 31. Dezember 2020 weiterhin anwendet. 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).

### Allgemeine Vorschriften:

Das Handels- und Kooperationsabkommen wird vorläufig ab dem 1. Januar 2021 bis zum 28. Februar 2021 angewendet. Die Implementierung des Handels- und Kooperationsabkommens wird fünf Jahren nach dem Inkrafttreten überprüft. Im Rahmen des Abkommens haben die EU und das VK sich auf ein Verfahren zur Streitbeilegung geeinigt. Für die Verwaltung und Implementierung des Abkommens werden ein übergeordneter Partnerschaftsausschuss und spezialisierte Ausschüsse eingerichtet.

### **Weiteres Verfahren**

Am 28. Dezember 2020 votierten alle EU-Botschaftern im Rat der EU bereits für eine vorläufige Anwendung des Abkommens ab dem 1. Januar 2020. Die formale schriftliche Zustimmung aller 27 EU-Mitgliedstaaten im Rat soll bis zum Nachmittag des 29. Dezember 2020 erfolgen. Auf dieser Basis kann das Abkommen für die vorläufige Anwendung unterzeichnet werden. Für das endgültige Inkrafttreten sind die Zustimmung des Europäischen Parlaments mit Mehrheit seiner Mitglieder sowie ein einstimmiger Beschluss des Rates der EU notwendig. Die Kommission ist der Ansicht, dass eine Ratifikation durch nationale Parlamente der Mitgliedstaaten nicht erforderlich ist. Zudem muss das Abkommen auch im VK gemäß den nationalen Vorschriften ratifiziert werden. Das britische Parlament soll in einer Sondersitzung am 30. Dezember 2020 über den Vertrag abstimmen. Eine Billigung gilt als wahrscheinlich. Die oppositionelle Labour-Partei hat bereits angekündigt, für das Abkommen zu stimmen.

### **Bewertung der BDA**

Es ist beruhigend, dass eine Einigung über die künftigen Beziehungen mit dem VK noch vor Ablauf der Übergangsperiode erzielt wurde. Die EU und das VK sind enge Partner. Viele Unternehmen und Arbeitnehmer auf beiden Seiten sind auf eine intensive Zusammenarbeit angewiesen. Die erzielte Einigung ist Ausdruck einer weiterhin engen Beziehung zwischen der EU und dem VK. Die Einigung sorgt für möglichst umfassende Klarheit für alle Akteure. Nun müssen die Rechtstexte schnellstmöglich von beiden Seiten verabschiedet werden, damit Rechtssicherheit für Unternehmen und ihre Beschäftigte sichergestellt werden kann. In dieser Hinsicht ist auch die geplante vorläufige Anwendung zu begrüßen.

Das Handels- und Kooperationsabkommen bringt viele Änderungen mit sich, auf die sich die Unternehmen und ihre Beschäftigte nun vorbereiten müssen. Abweichende nationalstaatliche Regelungen werden die Dienstleistungserbringung und teils auch konzerninterne Entsendungen künftig deutlich erschweren. Es werden neue Bedingungen für den Aufenthalt, wie Vorbeschäftigungszeiten und Qualifikationsbestimmungen oder sektorspezifische Regelungen, aufgestellt. Auch ist die erlaubte Aufenthaltsdauer in den definierten Fällen begrenzt. Ebenso werden Dienstreisen ohne Visa künftig nicht für alle Tätigkeiten möglich sein. Zu begrüßen ist, dass die Visafreiheit für längere Zeitabschnitte gilt als ursprünglich vorgesehen. Die Gleichbehandlung aller Mitgliedstaaten und Reziprozität in Sachen Visafreiheit ist richtig. Bedauerlich ist, dass das VK nicht im Erasmus+-Programm teilnimmt und dass keine Regelungen über die Koordinierung der Anerkennung von Qualifikationen geschaffen wurden.

Die Fortschreibung der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit sind von hoher Bedeutung für die Arbeitgeber. Das Ergebnis entspricht in vielen Bereichen dem Status Quo

und bringt Klarheit über einen längeren Zeitraum von zumindest 15 Jahren. Sehr zu begrüßen ist die Vermeidung einer Doppelverbeitragung. Positiv ist auch, dass weiterhin die gleichen Bescheinigungen ausgestellt werden sollen und nicht zuerst neue erstellt werden. Dennoch ist die allein freiwillige Teilnahme der einzelnen EU-Mitgliedstaaten an der Koordinierung für Entsendte bedauerlich. Es muss sichergestellt werden, dass sich Deutschland und möglichst viele Mitgliedstaaten für die Anwendung der Koordinierung auch im Bereich von Entsendungen entscheiden.

Über die weiteren Entwicklungen werden wir Sie zeitnah informieren.

Für weitere Informationen oder bei Fragen können Sie uns gern kontaktieren.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team