

Brexit - Checkliste für Personalabteilungen

Einleitung

Das Vereinigte Königreich (VK) hat die Europäische Union (EU) am 31. Januar 2020 verlassen und wurde damit völkerrechtlich zum Drittstaat. Der Brexit ist damit vollzogen. Das [Austrittsabkommen](#) zwischen der EU und dem VK legt die Modalitäten für den geordneten Austritt des VK aus der EU nach [Artikel 50 des Vertrags über die Europäische Union](#) fest. Es wurde eine Übergangsfrist vereinbart, mit der das geltende Recht noch bis zum 31. Dezember 2020 quasi eingefroren wurde und weiterhin angewendet werden konnte bzw. teilweise noch kann (Bestandsschutz). Der Bestandsschutz betrifft bestimmte britische Staatsangehörige und ihre Familienangehörigen hinsichtlich ihres Aufenthalts und ihrer Erwerbstätigkeit.

Das [Abkommen über Handel und Zusammenarbeit](#) (Partnerschaftsvertrag) zwischen der EU und dem VK wurde am 30. Dezember 2020 unterzeichnet und trat nach vorläufiger Anwendung ab dem 1. Januar 2021 am 1. Mai 2021 endgültig in Kraft. Es erlaubt Bürgern zu reisen, allerdings entscheiden die Zielstaaten jeweils ob und unter welchen Bedingungen die Einreisenden im Zielstaat arbeiten dürfen.

Mit der [Verordnung \(EU\) 2019/592](#) vom 10. April 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. 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 touristischer Aufenthalt** in dem Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten. Eine **Arbeitsaufnahme** darf in dieser Zeit **nicht** erfolgen!

Die Visumfreiheit soll für **Aufenthalte in der EU bis 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen** gelten. Dies ist in Artikel 492 des [Abkommens über Handel und Zusammenarbeit](#) (Partnerschaftsvertrag) festgelegt. Das VK sieht für den Aufenthalt von EU-Bürgern zu touristischen Zwecken im VK für bis zu sechs Monate generell keine Visumpflicht vor.

Für das Arbeiten bzw. den vorübergehenden **Einsatz von Mitarbeitern** im jeweils anderen Land gelten hingegen speziellere Regeln.

Die Checkliste soll als Hilfestellung für Personalabteilungen deutscher Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie dienen, geschäftliche Reisen und Aufenthalte von Beschäftigten in das VK vorzubereiten (v. a. S. 3-14), aber auch für die vorübergehende Beschäftigung von Arbeitnehmern aus dem VK in Deutschland (v. a. S. 15-22). 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.

Inhalt

Einleitung	1
I. Outbounds.....	3
1. Dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung im VK nach EU Settlement Scheme	3
2. Visafreie Einreise in das VK als Standardbesucher	4
a. Erlaubte Tätigkeiten für Standardbesucher	4
b. Ausnahme: Bezahlter Aufenthalt als Experte.....	5
c. Erforderliche Dokumente.....	5
d. UK Electronic Travel Authorisation	6
3. Vorübergehende Beschäftigung von EU-Bürgern im VK.....	6
a. Erforderliche Dokumente.....	7
b. Visa für eine Beschäftigung bei VK-Niederlassungen des Arbeitgebers	7
c. Visa für eine Beschäftigung bei VK-Vertragspartnern	9
d. "Sponsorship License" und "Certificate of Sponsorship"	11
4. Zusatz: Dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung im VK.....	11
5. Implikationen für die Sozialversicherung	12
II. Inbounds	14
1. Dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung in Deutschland vor dem 1. Januar 2021	14
2. Visafreie Einreise in Deutschland als Standardbesucher	15
a. Erlaubte Tätigkeiten für Standardbesucher	15
b. Erforderliche Dokumente.....	16
c. European Travel Information and Authorisation System.....	17
3. Vorübergehende Beschäftigung von britischen Staatsbürgern in Deutschland.....	17
a. Erforderliche Dokumente.....	17
b. Kurzer Aufenthalt (bis 90 in 180 Tagen)	18
c. Aufenthaltsgenehmigung zur Aufnahme einer Beschäftigung.....	18
4. Implikationen für die Sozialversicherung	19
III. DSGVO – Übermittlung personenbezogener Daten.....	21
IV. Berufsankennung	22
V. Arbeitnehmerrechte.....	22
VI. Europäischer Betriebsrat	23
VII. Einrichtungen betrieblicher Altersvorsorge (EbAV)	24
Annex 1: Musterbegleitschreiben des britischen Arbeitgebers zur Erläuterung der Reise.....	25
Annex 2: Mustereinladung „Letter of Invitation“ der empfangenden Organisation	26

I. Outbounds

Die [Einreisevorschriften](#) (das [Visasystem](#)) des VK wurden im Zuge des Brexits in einer Weise angepasst, die Nicht-VK-Bürger weltweit gleichbehandelt. Es gibt keine Erleichterungen mehr bei der geschäftlichen Einreise von EU-Bürgern in das VK.



Dadurch entstehen für Geschäftsreisende aus Deutschland und der EU viele Verpflichtungen bei der Reise in das VK. Die Bearbeitung der Visaanträge nimmt viel Zeit in Anspruch. Es gibt kein Schnellverfahren. **Mit der Vorbereitung einer Geschäftsreise in das VK sollte aus diesen Gründen etwa drei Monate im Voraus begonnen werden.** Bei der Einreise in das VK werden sporadisch Kontrollen durch die Behörden durchgeführt.

Seit dem 1. Januar 2021 können Personen auf Basis des [Abkommens über Handel und Zusammenarbeit](#) (Partnerschaftsvertrag) beschäftigt werden. Ein Teil des Abkommens betrifft den Bereich der **Arbeitnehmermobilität**.

Teil 2 Teilbereich 1 Titel II Kapitel 4 „Einreise und vorübergehender Aufenthalt natürlicher Personen zu Geschäftszwecken“ des Abkommens beschreibt in den Artikeln 140 bis 145 (S. 195 ff.) die entsprechenden Bestimmungen. Die Artikel 1 bis 6 von Anhang 22 „Erbringer Vertraglicher Dienstleistungen und Freiberufler“ (S. 1589 ff.) i. V. m. Anhang 21 „Zu Niederlassungszwecken einreisende Geschäftsreisende, Unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer und für kurze Zeit einreisende Geschäftsreisende“ (S. 1579 ff.) und Anhang 23 „Freizügigkeit natürlicher Personen“ (S. 1642 ff.) enthalten hierzu die Regeln, welche für Auslandseinsätze bestimmter Personengruppen gelten.

Grundsätzlich ist das Arbeiten im VK ohne ein „[Arbeitsvisum](#)“ nicht mehr möglich. Allerdings gibt es Ausnahmen für (gar nicht so) kurze Geschäftsreisen, die im Folgenden dargestellt werden.

1. Dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung im VK nach EU Settlement Scheme

In dem **Austrittsabkommen** wurde für EU-Migranten im VK eine Regelung, das EU Settlement Scheme, gefunden, um ihnen eine dauerhafte Bleibeperspektive im VK („**settled status**“) zu ermöglichen. Wenn Beschäftigte eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung im VK wie nach „EU Settlement Scheme“ haben, ist eine [Einreise in das VK ohne Visum](#) möglich.

Die folgenden Regelungen kommen zur Anwendung:

- EU-Bürger, die sich bis zum Ende der Übergangsphase, also bis zum 31. Dezember 2020, seit fünf Jahren im Sinne von Art. 16 der EU-Richtlinie 2004/38/EG im VK aufhielten, konnten die Daueraufenthaltsgenehmigung „settled status“ erhalten.
- EU-Bürger, die zu diesem Zeitpunkt weniger als fünf Jahre im VK lebten, 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“ (spätestens 31. Dezember 2025) kann die Person den „settled status“ beantragen, um das Recht zum Daueraufenthalt zu erhalten.

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](#).

Die **Umwandlung** des „pre-settled status“ in eine **Daueraufenthaltsgenehmigung** „settled status“ kann über ein [Onlinetool](#) beantragt werden.

2. Visafreie Einreise in das VK als Standardbesucher

Wenn Geschäftsreisende im Rahmen [bestimmter erlaubter Aktivitäten](#) (nicht-wirtschaftliche Aktivitäten) in das VK einreisen und der Aufenthalt sechs Monate nicht überschreitet, ist die Einreise in das VK als Standardbesucher möglich. Es ist kein Visum erforderlich¹.

In diesem Rahmen sind auch Intra-company Transfers (ICT) möglich, wenn es ein spezifisches internes Projekt erfordert und es keinen direkten beruflichen Kontakt zu Klienten der britischen Tochter-/Muttergesellschaft gibt. Den direkten Kunden-/Klientenkontakt können ausschließlich direkte Beschäftigte des britischen Unternehmens wahrnehmen.

a. Erlaubte Tätigkeiten für Standardbesucher

Ein Standardbesucher, der in das VK einreist, kann folgende Tätigkeiten ausüben:

- Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, Sitzungen, Konferenzen und Seminaren
- Verhandlung und Unterzeichnung von Geschäften und Verträgen
- Messebesuche, um für das eigene Unternehmen zu werben (ohne Verkauf von Waren)
- Berufliche Weiterbildung, wenn eine Beschäftigung im Ausland besteht und die Ausbildung im Heimatland nicht verfügbar ist
- Halten einmaliger oder kurzer Vorträge, sofern es sich nicht um eine gewinnorientierte oder kommerzielle Veranstaltung handelt (ohne Bezahlung)
- Durchführung von Besuchen und Inspektionen vor Ort
- Überwachung der Lieferung von Waren und Dienstleistungen eines britischen Unternehmens an das eigene Unternehmen oder die eigene Organisation
- Durchführung von Schulungen oder Wissensaustausch über interne Projekte mit britischen Mitarbeitern des Unternehmens mit dem das Beschäftigungsverhältnis besteht
- **Installation, Demontage, Reparatur, Wartung oder Beratung in Bezug auf Ausrüstung oder Maschinen, einschließlich Computersoftware oder -hardware, wenn das eigene Unternehmen einen Vertrag mit einem britischen Unternehmen oder einer britischen Organisation hat.**

Für die Unternehmenspraxis bedeutet das, dass Angestellte eines ausländischen Herstellers oder Lieferanten für eine maximale Dauer von 6 Monaten ohne Visum Ausrüstung oder Maschinen, einschließlich Computersoftware oder -hardware, im VK installieren, demontieren, reparieren, warten oder dazu beraten können, sofern der Hersteller oder Lieferant einen Kauf-, Liefer- oder Leasingvertrag mit einer britischen Firma hat. Unter diesen Bestimmungen können auch Dauerwartungsverträge bedient werden. Es ist allerdings zu beachten, dass häufige oder wiederholte Aufenthalte eigentlich nicht vorgesehen sind. Eine Abwägung könnte im Einzelfall erfolgen. Diese Regelung aus Anhang 21 Nummer 8 (h) des [Abkommens über Handel und Zusammenarbeit](#) (Partnerschaftsvertrag) wurde in [Permitted Activities \(PA\) 7 der Einwanderungsbestimmungen](#) umgesetzt.

¹ Wenn Beschäftigte vorbestraft sind oder die Einreise in das VK einmal verweigert wurde, muss ein [Standard-Besuchervisum](#) online beantragt werden. Die Bearbeitungskosten betragen ca. 100 GBP. Ein Antrag kann frühestens 3 Monate vor der Reise gestellt werden.

Es gibt Fälle bei denen eine Einreise nicht als Standardbesucher erfolgen kann. Beispiele für Tätigkeiten die ein Standardbesucher nicht ausüben darf:

- eine bezahlte oder unbezahlte Arbeit für ein britisches Unternehmen oder als Selbstständige/r ausüben,
- ein Praktikum absolvieren,
- direkt an die Öffentlichkeit verkaufen oder Waren und Dienstleistungen anbieten.

► **Achtung:**

Wenn es erforderlich ist, dass Beschäftigte, die vom Visa-Waiver ausgeschlossen sind, das VK regelmäßig besuchen, können [Langzeit-Standard-Besuchervisa](#) beantragt werden. Diese Visa haben eine Gültigkeit von 2, 5 oder 10 Jahren. **Jeder Aufenthalt kann maximal sechs Monate andauern.** Nach [Anhang V Artikel 4.2.\(b\) der Einwanderungsbestimmungen](#) müssen Antragstellende glaubhaft machen, dass sie nicht für längere Zeit im VK leben werden, in etwa durch häufige oder wiederholte Aufenthalte. Ebenso wenig darf die Absicht bestehen, das VK zum Hauptwohnsitz zu machen. Eine Abwägung könnte im Einzelfall erfolgen.

	Bearbeitungskosten	Max. Aufenthaltsdauer
Langzeit-Standard-Besuchervisum (2 Jahre)	ca. 380 GBP	6 Monate je Aufenthalt
Langzeit-Standard-Besuchervisum (5 Jahre)	ca. 670 GBP	6 Monate je Aufenthalt
Langzeit-Standard-Besuchervisum (10 Jahre)	ca. 840 GBP	6 Monate je Aufenthalt

b. Ausnahme: Bezahlter Aufenthalt als Experte

Wenn ein bezahlter Aufenthalt im VK als Experte auf Einladung eines britischen Unternehmens/Auftraggebers erfolgt, ist eine Einreise auf Basis eines „[permitted paid engagement](#)“, beispielsweise als Vertretung in einem Gerichtsverfahren, möglich. Diese Ausnahme gilt ausschließlich für [besondere Fälle](#) und für eine **maximale Dauer von einem Monat**. Es ist kein Visum erforderlich².

Um über diese Ausnahmeregelung in das VK einzureisen, können die automatischen ePassport-Gates nicht benutzt werden. Ein Grenzbeamter muss den Reisepass des Einreisenden abstempeln. Der Stempel dient als Nachweis dafür, die Aktivitäten ausüben zu können, für die die Einreise in das VK erfolgt ist.

c. Erforderliche Dokumente

Für die Einreise in das VK benötigen Geschäftsreisende, die als Standardbesucher einreisen, folgende Dokumente, die bei der Einreise mitzuführen sind und bei Aufforderung vorgezeigt werden müssen:

² Wenn Beschäftigte vorbestraft sind oder die Einreise in das VK einmal verweigert wurde, muss auch in diesem Fall ein [Visum für einen bezahlten Aufenthalt](#) beantragt werden. Die Bearbeitungskosten betragen ca. 100 GBP. Ein Antrag kann frühestens 3 Monate vor der Reise gestellt werden.

- Reisedokumente (Reisepass – Gültigkeit für die gesamte Dauer des Aufenthalts)
- Bestätigung des Arbeitgebers über den Grund der Reise
- Beschäftigungsnachweis durch den Arbeitgeber
- Nachweis dazu, dass die Tätigkeit erlaubt ist
- Nachweis über eine Zulassung für die Aktivitäten die ausgeübt werden sollen
- Nachweis über eine Unterkunft für die Dauer des Aufenthaltes
- Nachweis über die Abreise am Ende des Aufenthaltes
- Nachweis, dass die eigene Versorgung und die der Angehörigen gewährleistet ist (oder eine finanzielle Unterstützung durch eine andere Person existiert)
- A1-Bescheinigung ([Kapitel I.5. „Implikationen für die Sozialversicherung“](#))
- Europäische Krankenversicherungskarte ([Kapitel I.5. „Implikationen für die Sozialversicherung“](#))
- Ab 2025: Registrierung per UK ETA (elektronischer Visa-waiver) erforderlich
- Empfohlen: Kopie des Dienstleistungs-/Leasingvertrages
- Empfohlen: Reiseversicherung mit VK Abdeckung
- Empfohlen: Private Krankenversicherung (Zusatzversicherung) mit VK Abdeckung

d. UK Electronic Travel Authorisation

Das VK wird 2025 die [UK Electronic Travel Authorisation \(UK ETA\)](#), ein elektronisches Visa-waiver Programm, einführen. EU-Bürger, die ohne Visum in das VK einreisen, benötigen dann diese elektronische Reisegenehmigung. Sobald das neue System eingeführt ist, wird die UK ETA eine obligatorische Einreisevoraussetzung sein (analog zu ETIAS für Reisen in den Schengen-Raum). UK ETA wird ein vollständig digitales System sein, bei dem Besucher vor ihrer Reise in das VK online eine Einreisegenehmigung beantragen können. Dadurch sollen die Wartezeiten bei der Einreise verkürzt werden.

3. Vorübergehende Beschäftigung von EU-Bürgern im VK

Für jeden Aufenthalt der 6 Monate überschreitet, oder wenn eine Einreise in das VK als Standardbesucher nicht möglich ist, besteht Visumpflicht für Personen, die keine dauerhafte Aufenthaltsberechtigung im VK haben. Die **Beantragung eines „Arbeitsvisums“ ist zwingend erforderlich** und setzt voraus, dass dem Einreisenden vor Beantragung des Arbeitsvisums ein „Certificate of Sponsorship“ ([Kapitel I.3.d. „Sponsorship License und Certificate of Sponsorship“](#)) ausgestellt wurde.

Wenn Personen bei der **VK-Niederlassung** ([Kapitel I.3.b. „Visa für eine Beschäftigung bei VK-Niederlassungen des Arbeitgebers“](#)) beschäftigt werden, ist diese die Organisation, die **als „Sponsor“** auftritt und das Zertifikat ausstellen lässt. Wenn die Beschäftigten zu einem **VK-Vertragspartner** ([Kapitel I.3.c. „Visa für eine Beschäftigung bei VK-Vertragspartnern“](#)) entsandt werden, tritt dieser **als „Sponsor“** auf und lässt das Zertifikat ausstellen.

Beschäftigte müssen nachweisen, dass sie während der Entsendung in das VK für ihren Lebensunterhalt aufkommen können. In der Regel müssen mindestens 1.270 GBP zur

Verfügung stehen. Alternativ kann der VK-Sponsor dies absichern. Eine Bestätigung³ erfolgt auf dem „Certificate of Sponsorship“.

Grundsätzlich müssen alle Personen einen Gesundheitskosten-Zuschlag ([immigration health surcharge - IHS](#)) zahlen, die sich länger als 6 Monate im VK aufhalten. Dieser beträgt im Normalfall circa 650 GBP pro Jahr.

Die beschriebenen Zuwanderungsregeln beziehen sich allein auf das **Aufenthaltsrecht**. Die Möglichkeiten des Verbleibs im heimischen Sozialversicherungssystem während der vorübergehenden Beschäftigung im VK werden in [Kapitel I.5. „Implikationen für die Sozialversicherung“](#) erläutert.

► Achtung

Beschäftigte können als Geschäftsreisende im Rahmen der in [Kapitel I.2. „Visafreie Einreise in das VK als Standardbesucher“](#) genannten Aktivitäten in das VK einreisen, wenn der Aufenthalt 6 Monate nicht überschreitet und wenn das multinationale Unternehmen lediglich aus verwaltungstechnischen Gründen die Zahlung ihrer Beschäftigten vom VK aus abwickelt ([Anhang V Artikel 4.6.\(e\) der Einwanderungsbestimmungen](#)). In diesem Fall ist kein Visum erforderlich.

a. Erforderliche Dokumente

Für die Einreise in das VK benötigen Beschäftigte, die zu einem VK Vertragspartner entsandt werden, bestimmte Dokumente.

Reisende benötigen folgende Dokumente:

- Visum / Aufenthaltserlaubnis
- Reisedokumente (Reisepass – Gültigkeit für die gesamte Dauer des Aufenthalts)
- Zahlungsbestätigung des IHS
- A1-Bescheinigung ([Kapitel I.5. „Implikationen für die Sozialversicherung“](#))
- Certificate of Sponsorship (nicht älter als drei Monate)

b. Visa für eine Beschäftigung bei VK-Niederlassungen des Arbeitgebers

Das VK führte am 1. Januar 2021 das „[Points-Based Immigration System](#)“ (PBS) ein, welches im Wesentlichen auf Zugangsschwellen bzgl. Stellenangebot, Gehalt, Qualifikation und Sprachkenntnissen beruht und **global für alle Immigranten** gilt. Es kommt auch für EU-Bürger zur Anwendung, die in das VK einreisen und arbeiten wollen. Basierend auf dem PBS werden unterschiedliche Visa ausgestellt.

Es kommen drei Visa (Arbeitsgenehmigungen) für eine bezahlte Beschäftigung bei einer VK-Niederlassung in Betracht. Unter welchen Bedingungen welches der Visa für einen Aufenthalt im VK geeignet ist, kann der nachfolgenden Übersicht entnommen werden. Die Visa können **zum Teil nicht unbegrenzt verlängert** werden.

³ Dazu muss der Sponsor den Abschnitt „sponsor certifies maintenance“ der Bescheinigung ausfüllen. Dieser befindet sich unter „additional data“.

Eignung/ Bedingungen	Dauer	Max. Gültig- keit	Kosten
Senior or Specialist Worker Visum (Global Business Mobility) (Link) <i>ehem. Tier 2 (Intra-company Transfer - ICT) Long-term Staff Visum</i>			
<p>Mindesteinkommen (45.800 GBP pro Jahr) oder höher, abhängig von der Art der Arbeit.</p> <p>Es dürfen nur qualifizierte Tätigkeiten ausgeübt werden.</p> <p>Vorab-Beschäftigung bei einer Niederlassung des Arbeitgebers außerhalb des VK.</p>	<p>Zeitraum gem. „Certificate of Sponsorship“ plus 14 Tage.</p> <p>Bis zu einer Dauer von 5 Jahren.</p> <p>Verlängerung möglich.</p>	<p>5 in 6 Jahren bei einem Gehalt kleiner als 73.900 GBP pro Jahr</p> <p>9 in 10 Jahren bei einem Mindestgehalt von 73.900 GBP pro Jahr</p>	<p>zwischen 625 GBP und 1.500 GBP</p>
Graduate Trainee Visum (Global Business Mobility) (Link) <i>ehem. Tier 2 (Intra-company Transfer - ICT) Graduate Trainee Visum</i>			
<p>Vorgesehen für Beschäftigte, die Teil eines Ausbildungsprogramms für Hochschulabsolventen sind, das auf eine leitende oder spezialisierte Funktion ausgerichtet ist.</p> <p>Mindesteinkommen (24.220 GBP pro Jahr) oder höher, abhängig von der Art der Arbeit.</p> <p>Es dürfen nur qualifizierte Tätigkeiten ausgeübt werden.</p> <p>Mindestens 3 Monate Vorab-Beschäftigung bei einer Niederlassung des Arbeitgebers außerhalb des VK.</p>	<p>Zeitraum gem. „Certificate of Sponsorship“ plus 14 Tage.</p> <p>Bis zu einer Dauer von 12 Monaten.</p> <p>Das Visum kann nach Ablauf erneut beantragt werden.</p> <p>► Achtung Beantragung ausschließlich außerhalb des VK möglich.</p>	<p>5 in 6 Jahren</p>	<p>ca. 260 GBP</p>

Eignung/ Bedingungen	Dauer	Max. Gültig- keit	Kosten
Fachkräfte-Visum Skilled Worker Visum (Link) <i>ehem. Tier 2 (General) Work Visum</i>			
Mindesteinkommen ⁴ (26.200 GBP pro Jahr / 10,75 GBP pro Stunde) oder höher , abhängig von der Art der Arbeit. Es dürfen nur qualifizierte Tätigkeiten ausgeübt werden. Nachweis über ausreichende Englischkenntnisse . ► Achtung Das Visum muss in einem Zeitraum von 3 Monaten nach Ausstellung des „Certificate of Sponsorship“ beantragt werden.	Bis zu einer Dauer von 5 Jahren. Verlängerung so lange möglich, wie die Voraussetzungen erfüllt werden.	Unbegrenzt Nach 5 Jahren kann ein Antrag auf dauerhafte Niederlassung im VK ⁵ gestellt werden.	zwischen 625 GBP und 1.500 GBP

c. Visa für eine Beschäftigung bei VK-Vertragspartnern

Es kommen zwei Visa (Arbeitsgenehmigungen) für eine Beschäftigung bei VK Vertragspartnern in Betracht. Auch hier kommen die Grundregeln des Points-Based Immigration System zu Anwendung ([siehe b](#)). Unter welchen Bedingungen welches der beiden Visa für einen Aufenthalt im VK geeignet ist, kann der nachfolgenden Übersicht entnommen werden. Die Visa können **nicht unbegrenzt verlängert** werden. Die Verfahren für eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung im VK sind in [Kapitel I.4. „Zusatz: Dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung im VK“](#) beschrieben.

Eignung/ Bedingungen	Dauer	Max. Gültigkeit	Kosten
Service Supplier Visum (Global Business Mobility) (Link)			
Es muss ein Vertragsverhältnis mit einem britischen Unternehmen	Zeitraum gem. „Certificate of	12 Monate	ca. 260 GBP

⁴ Das Einkommen kann in [Ausnahmefällen](#) von den Mindestbestimmungen abweichen.

⁵ Die Verfahren für eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung im VK sind in [Kapitel I.4. „Zusatz: Dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung im VK“](#) beschrieben.

Eignung/ Bedingungen	Dauer	Max. Gültigkeit	Kosten
<p>(„Sponsor“) bestehen.</p> <p>Die Arbeit muss durch ein gültiges Handelsabkommen abgedeckt sein.⁶</p> <p>Es dürfen nur qualifizierte Tätigkeiten ausgeübt werden.⁷</p> <p>Der Beschäftigte muss Angestellter eines deutschen Unternehmens sein (oder Freiberufler mit Sitz in Deutschland). Dieses Beschäftigungsverhältnis (oder Berufserfahrung) muss bereits mindestens 12 Monate bestehen.</p>	<p>Sponsorship“ plus 14 Tage.</p>		
<p>Secondment Worker Visum (Global Business Mobility) (Link)</p>			
<p>Entsendung von Beschäftigten in das VK um für eine britische Organisation zu arbeiten, mit der der Arbeitgeber ein qualifiziertes Vertragsverhältnis⁸ hat.</p> <p>Es dürfen nur qualifizierte Tätigkeiten ausgeübt werden.</p> <p>Mindestens 12 Monate Vorab-Beschäftigung beim Arbeitgeber im Ursprungsland.</p>	<p>Zeitraum⁹ gem. „Certificate of Sponsorship“ plus 14 Tage.</p> <p>Bis zu einer Dauer von 12 Monaten, Verlängerung möglich.</p>	<p>2 Jahre</p>	<p>ca. 260 GBP</p>

⁶ Teil 2, Teilbereich 1, Titel II, Kapitel 4 „Einreise und vorübergehender Aufenthalt natürlicher Personen zu Geschäftszwecken“ des [Abkommens über Handel und Zusammenarbeit](#) (Partnerschaftsvertrag) ist hier heranzuziehen. Gemäß Artikel 140(5)b sind „Erbringer vertraglicher Dienstleistungen“ natürliche Personen, die von einer juristischen Person einer Vertragspartei (außer über eine Agentur für die Vermittlung und Bereitstellung von Personal) beschäftigt werden, die nicht im Gebiet der anderen Vertragspartei niedergelassen ist und einen „Bona-fide-Vertrag“ mit einer Laufzeit von höchstens 12 Monaten über die Erbringung von Dienstleistungen für einen Endverbraucher in der anderen Vertragspartei geschlossen hat, der die vorübergehende Anwesenheit ihrer Mitarbeiter erfordert. VK Unternehmen können nur direkt Beschäftigte einsetzen, um ihren Klienten Dienstleistungen anzubieten. So soll Sub-Contracting verhindert werden.

⁷ Wenn die Tätigkeit nicht als qualifizierte Tätigkeit aufgezählt wird, kann eine Qualifizierung erfolgen, wenn der Beschäftigte über einschlägige Qualifikationen und Erfahrungen verfügt. Die [Mindestanforderungen](#) sind in der Regel ein Bachelor-Abschluss oder eine technische Qualifikation und drei Jahre Berufserfahrung als Angestellter (6 Jahre bei Selbstständigen). Diese Ausnahme gilt ausschließlich für die Beantragung eines Service Supplier Visums.

⁸ Der Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem VK-Vertragspartner „[high-value contract](#)“ muss einen Wert von mindestens 50 Millionen GBP haben.

⁹ Das Visum ist bis zu einem Jahr gültig und kann bis zur maximalen Gültigkeitsdauer verlängert werden.

d. „Sponsorship License“ und „Certificate of Sponsorship“

Die sog. „Sponsorship Licence“ für britische Arbeitgeber ist ein Dreh- und Angelpunkt für die Arbeitskräftemigration zwischen Deutschland und dem VK. Dabei muss man sich als „Sponsor“ bewerben, damit überhaupt bestimmte Fachkräfte außerhalb des britischen Arbeitsmarktes eingestellt und beschäftigt werden können. Dieser muss begründen, warum eine Stelle durch eine Person aus dem Ausland besetzt werden muss und nachweisen, dass eine Anwerbung innerhalb des britischen Arbeitsmarktes nicht erfolgreich war. In vielen Fällen wird es sich bei dem „Sponsor“ 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 Unternehmen mit ausländischer Rechtsform mit Präsenz im VK sind grundsätzlich dazu berechtigt. Allerdings müssen sie auch tatsächlich Mitarbeiter im VK beschäftigen, bestimmte organisatorische Anforderungen erfüllen und ordnungsgemäß registriert sein. Die anerkannten britischen Arbeitgeber werden in einer [Liste](#) geführt.

Der [Antrag für eine „Sponsorship Licence“](#) erfolgt elektronisch. Es wird eine Gebühr fällig, deren Höhe von der Größe der Gesellschaft abhängt. Für kleinere Gesellschaften (2 der 3 Optionen müssen zutreffen) mit weniger als 50 Beschäftigten oder einem jährlichen Umsatz von bis zu 10,2 Millionen GBP oder einem Wert des Gesamtvermögens von bis zu 5,1 Millionen GBP beträgt sie 540 GBP, für größere Firmen beträgt sie zwischen 540 GBP und 1.500 GBP. Eine Lizenz ist dann vier Jahre gültig.

Für jeden Arbeitnehmer außerhalb des britischen Arbeitsmarktes muss der Arbeitgeber („Sponsor“) elektronisch ein [„Certificate of Sponsorship“](#) ausstellen. Die Bearbeitungskosten eines Zertifikates betragen in etwa 20 GBP bis 200 GBP. Jede Bescheinigung hat eine eigene Nummer, die der Beschäftigte benötigt, um ein Visum zu beantragen.

Zusätzlich wird dem „Sponsor“ für jeden Beschäftigten ein [Qualifizierungskosten-Zuschlag](#) berechnet, der abhängig von der Größe der Gesellschaft (s. o.) zwischen 370 GBP und 1000 GBP pro Jahr beträgt. Nach dem ersten Jahr kann eine Verlängerung bis insgesamt 5 Jahre jährlich oder halbjährlich erfolgen.

4. Zusatz: Dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung im VK

Es besteht die Möglichkeit, eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung [„indefinite leave to remain“](#) zu beantragen, wenn Antragstellende 5 Jahre lang im VK gelebt und gearbeitet haben und abhängig von ihrem Visum die gültigen Gehalts- oder die finanziellen Anforderungen erfüllen. Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass die Arbeit der Beschäftigten weiterhin benötigt wird. Zusätzlich müssen [Sprachkenntnisse](#) und [Kenntnisse über das Leben im VK](#) nachgewiesen werden. Nicht jedes Visum, das zu einem Aufenthalt berechtigt hat, kann berücksichtigt werden. In jedem Fall werden Zeiten mit Fachkräftevisum ([Kapitel 1.4.b. „Visa für eine Beschäftigung bei VK-Niederlassungen des Arbeitgebers“](#)) berücksichtigt¹⁰. Die Bearbeitungskosten betragen ca. 2.500 GBP.

Nach 10 Jahren ununterbrochenem legalen Aufenthalt im VK ([„long residence“](#)) kann möglicherweise ebenfalls eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung beantragt werden.

Die unbefristete Aufenthaltsgenehmigung berechtigt dazu im VK zu leben, zu arbeiten und zu studieren. Personen mit dauerhafter Aufenthaltsgenehmigung sind sozialleistungsempfangsberechtigt. Im Nachgang kann auch die [britische Staatsbürgerschaft](#) beantragt werden.

¹⁰ Eine [Kombination verschiedener Visa](#) ist möglich. Es dürfen nicht mehr als 180 Tage in 12 Monaten außerhalb des VK verbracht worden sein.

5. Implikationen für die Sozialversicherung

Das [Abkommen über Handel und Zusammenarbeit](#) (Partnerschaftsvertrag) und das sich im Annex befindliche Protokoll zur Koordinierung der sozialen Sicherheit (KSS) 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 fallen hingegen nicht unter den Partnerschaftsvertrag. Es findet seit dem 1. Januar 2021 für Situationen Anwendung, die **ab dem 1. Januar 2021 beginnen** und vorher keinerlei grenzüberschreitenden Bezug zwischen einem EU-Mitgliedstaat und dem VK hatten.

Das **Protokoll KSS** gilt zunächst **für die Dauer von 15 Jahren** nach Inkrafttreten des Partnerschaftsvertrages. Gemäß Artikel KSS.70 können die EU und das VK bis spätestens zwölf Monate vor Ablauf des Protokolls KSS Verhandlungen über ein neues Protokoll beginnen, wenn eine Vertragspartei dies beantragt. Falls das Protokoll KSS ausläuft, werden diejenigen Rechte aus dem Protokoll KSS aber weiterhin geschützt, die während der Gültigkeit des Protokolls KSS eingetreten sind (Artikel KSS.71).

Das Abkommen und das sich im Annex befindliche Protokoll KSS lehnen sich in den Artikeln KSS.10-14 stark an die bekannten Regelungen der [Verordnung \(EG\) Nr. 883/2004](#) und mit Annex KSS-7 (Durchführungsteil) stark an die bekannten Regelungen der [Verordnung \(EG\) 987/2009](#) an.

Am 16. Februar 2021 wurde im [Amtsblatt der Europäischen Union](#) bekannt gemacht, dass alle 27 verbliebenen EU-Mitgliedstaaten gemäß Artikel KSS.11 für entsandte Arbeitnehmer von den allgemeinen Regelungen in Artikel KSS.10 der Bestimmung des anwendbaren Rechts abweichen. Sie werden daher künftig in Kategorie A von Annex KSS-8 des Partnerschaftsvertrages aufgelistet. Die EU-Mitgliedstaaten können nach Artikel KSS.11 (8) jederzeit davon zurücktreten und dann die allgemeinen Regelungen aus Artikel KSS.10 anwenden. Jeder EU-Mitgliedstaat entscheidet also für sich, ob er es zulässt, dass entsandte Arbeitnehmer (DE-VK/VK-DE) im Sozialversicherungssystem des Entsendestaates verbleiben können. Genaue Ausführungen der anzuwendenden Bestimmungen befinden sich im Titel II vom Annex KSS-7. **Entsprechend kann für entsendete Personen – wie bisher auch – nach Artikel KSS.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 KSS.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 innehatten (Art. 13), sind in Artikel KSS.12 vergleichbar geregelt.

Für Beschäftigte, die ab dem 1. Januar 2021 in das VK entsandt werden, gelten die bisherigen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit weiter ([Leistungen bei Pflegebedürftigkeit](#) sind nicht erfasst), wenn

- der entsendende Arbeitgeber nennenswerte Geschäftstätigkeit im Entsendestaat ausübt, und
- der Einsatz voraussichtlich 24 Monate nicht überschreitet, und
- keine zuvor entsandte Person abgelöst wird, s. g. „Kettenentsendung“.

Der Begriff der Entsendung im Rahmen des Partnerschaftsvertrages ist hierbei so auszulegen wie im Rahmen der EG-Verordnungen 883/04 und 987/09. Zum Nachweis einer Entsendung wird weithin eine A1-Bescheinigung ausgestellt. Das [elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren](#) A1 (§ 106 SGB IV) ist weiterhin anwendbar.

Von deutschen Krankenkassen ausgestellte Europäische Krankenversicherungskarten (EHICs) sowie Provisorische Ersatzbescheinigungen (PEBs) oder das [Portable Document S1](#) können bei vorübergehenden Aufenthalten im VK auch ab dem 1. Januar 2021 im bisherigen Format weiterhin eingesetzt werden.

Bis zum Brexit und dem Inkrafttreten des [Abkommens über Handel und Zusammenarbeit](#) (Partnerschaftsvertrag) wurde Unternehmensseitig regelmäßig für nur vorübergehend im VK tätige Beschäftigte von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, eine **Ausnahmereinbarung** abzuschließen. Die Ausnahmereinbarung auf Grundlage des Art. 16 VO (EG) 883/2004 ermöglichte den Beschäftigten den Verbleib in der deutschen Sozialversicherung in allen 5 Versicherungszweigen auch über die in Art. 12 VO (EG) 883/2004 festgelegten 24 Monate hinaus. Der Partnerschaftsvertrag enthält jedoch keine Rechtsgrundlage für den Abschluss von [Ausnahmereinbarungen](#). Somit besteht keine Möglichkeit mehr, dass in das VK entsendete Arbeitnehmer auch länger als 24 Monate im Sozialversicherungssystem des Entsendelandes verbleiben können.

Damit ist in diesen Fällen der ausschließliche Verbleib in der deutschen SV für vorübergehend im Ausland tätige Mitarbeiter nicht mehr möglich. Neben dem Erfordernis der lokalen SV-Pflicht im VK, und damit ggf. einer Doppelversicherung und dem damit verbundenen Kosten- und Bürokratieaufwand für die Unternehmen, bestehen auch haftungsrechtliche Risiken für die Unternehmen bei Abmeldung der Arbeitnehmer in der deutschen SV, die schwer absehbar sind. Ausgehend von den Informationen der europäischen Vergleichsplattform [MISSOC](#) bestehen zwischen der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung und der Unfallversicherung im VK erhebliche Leistungsunterschiede, so deckt die britische Unfallversicherung z. B. keine Wegeunfälle ab. Unterschiede bestehen auch bei Unfallrenten, Zahlungen an Hinterbliebene, der Leistungshöhe insgesamt etc. **Der Partnerschaftsvertrag schließt es für die deutschen Unternehmen in Bezug auf im VK tätige Mitarbeiter aber explizit aus, hier eine wirksame Auslands-Unfallversicherung nach §§ 140 ff. SGB VII bei der zuständigen Berufsgenossenschaft abzuschließen, um die deutsche UV fortführen zu können.**

► **Achtung**

Die rechtlichen Auswirkungen der konkreten Sachverhalte sollten genau für die einzelnen Sozialversicherungszweige geprüft werden. Im Zweifel raten wir Ihnen, sich zur Klärung an die [DVKA](#) zu wenden.

II. Inbounds

Am 30. Dezember 2020 wurde das [Abkommen über Handel und Zusammenarbeit](#) (Partnerschaftsvertrag) unterzeichnet und trat (nach vorläufiger Anwendung ab dem 1. Januar 2021) am 1. Mai 2021 endgültig in Kraft. Ein Teilaspekt dieses Abkommens betrifft den Bereich der Arbeitnehmermobilität.



Teil 2 Teilbereich 1 Titel II Kapitel 4 „Einreise und vorübergehender Aufenthalt natürlicher Personen zu Geschäftszwecken“ des Abkommens beschreibt in den Artikeln 140 bis 145 (S. 195 ff.) die entsprechenden Bestimmungen. Die Artikel 1 bis 6 von Anhang 22 „Erbringer Vertraglicher Dienstleistungen und Freiberufler“ (S. 1589 ff.) i. V. m. Anhang 21 „Zu Niederlassungszwecken einreisende Geschäftsreisende, Unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer und für kurze Zeit einreisende Geschäftsreisende“ (S. 1579 ff.) und Anhang 23 „Freizügigkeit natürlicher Personen“ (S. 1642 ff.) enthalten hierzu die Regeln, welche für Auslandseinsätze bestimmter Personengruppen gelten.

Dies betrifft auch den Arbeitereinsatz britischer Staatsangehöriger in Deutschland – Informationen hinsichtlich kurzer Arbeitereinsätze sind in [Kapitel II.2. „Einreise in Deutschland als Standardbesucher“](#) aufgeführt.

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

Bei Feststellung eines Verstoßes gegen Unionsrecht können die Mitgliedstaaten Geldstrafen und Sanktionen, sowohl für entsendende als auch für empfangende Arbeitgeber verhängen. Die Höhe einer Geldstrafe kann zwischen 10.000 EUR und 15.000 EUR liegen, für jeden Beschäftigten, bei dem Fehler festgestellt werden.

Auf Basis der [Verordnung \(EU\) 2017/2226](#) existiert seit September 2022 das [EU-EES \(Entry/Exit System\)](#), welches jeden Reisenden eines Drittstaates bei Überschreiten einer EU-Außengrenze registriert und so das manuelle Abstempeln von Reisepässen ersetzt. Das System registriert den Namen der Person, die Art des Reisedokuments, biometrische Daten (Fingerabdrücke und erfasste Gesichtsbilder), das Datum und den Ort der Ein- und Ausreise sowie (wenn zutreffend) die Einreiseverweigerung.

1. Dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung in Deutschland vor dem 1. Januar 2021

Ab dem 1. Januar 2021 haben Briten, die bis dahin zum Aufenthalt oder zum Arbeiten in Deutschland (oder einem anderen EU-Staat) berechtigt waren und von diesem Recht Gebrauch gemacht haben, im Wesentlichen dieselben Rechte wie vor dem Austritt des VK. Die bestehenden Rechte werden also, sofern sie auch genutzt worden sind, gleichsam eingefroren. Diese Personen können beschäftigt werden, wenn diese Rechtsstellung durch Vorlage des Aufenthaltsdokuments nachgewiesen werden kann. Dieses Dokument erhielten Personen, die ihren Aufenthalt bei der Ausländerbehörde angezeigt hatten. Es müssen keine Dokumente kopiert oder gescannt oder zu den Lohnunterlagen genommen werden. Auch der Ausländerbehörde muss eine spätere Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mitgeteilt werden.

2. Visafreie Einreise in Deutschland als Standardbesucher

Britische Staatsangehörige, die erst **ab dem 1. Januar 2021** nach Deutschland einreisen und nicht – durch Dokumente nachgewiesen – ausnahmsweise unter das Freizügigkeitsgesetz/EU oder das Austrittsabkommen fallen ([Kapitel II.1. „Dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung in Deutschland vor dem 1. Januar 2021“](#)), sind grundsätzlich wie andere Drittstaatsangehörige zu behandeln. Sie benötigen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit oder auch zur Erbringung selbständiger Dienstleistungen eine Erlaubnis der zuständigen Ausländerbehörde (Aufenthaltstitel).

Einige Ausnahmen gibt es hier:

- Wenn Beschäftigte als Mehrfachstaatsangehörige zugleich Bürgerin oder Bürger eines EU- oder EWR-Staates sind, gilt dies nicht.
- Wenn Geschäftsreisende im Rahmen bestimmter erlaubter Aktivitäten, die nicht als Erwerbstätigkeit gelten, nach Deutschland reisen und der Aufenthalt 90 in 180 Tagen nicht überschreitet, ist die **Einreise als Standardbesucher** möglich. Es ist **kein Visum erforderlich**¹¹.

Geschäftsreisende, die als Standardbesucher einreisen, müssen ihren gewöhnlichen Aufenthalt im VK beibehalten (gilt nicht für Selbstständige).

Ab September 2022 wird das [EU-EES \(Entry/Exit System\)](#) jeden Reisenden eines Drittstaates bei Überschreiten einer EU-Außengrenze registrieren und so das manuelle Abstempeln von Reisepässen ersetzen. Das System registriert den Namen der Person, die Art des Reisedokuments, biometrische Daten (Fingerabdrücke und erfasste Gesichtsbilder), das Datum und den Ort der Ein- und Ausreise sowie (wenn zutreffend) die Einreiseverweigerung.

a. Erlaubte Tätigkeiten für Standardbesucher

Folgende [Aktivitäten](#) sind für Geschäftsreisende, die als Standardbesucher einreisen, in Deutschland erlaubt, wenn der Aufenthalt 90 in 180 Tagen nicht überschreitet:

- Vorstellungsgespräche führen oder an ihnen teilnehmen
- Besuch von Fachmessen
- Vorstandssitzungen
- Treffen mit Klienten oder Kunden, einschließlich Unterhaltung wie z. B. Essen in einem Restaurant
- Treffen mit Kollegen, Auftragnehmern oder Verkäufern
- Besuche zur Informationsbeschaffung
- Aushandlung von Geschäften oder Verträgen
- Teilnahme an Konferenzen, Vorträgen oder Präsentationen, solange keine Bezahlung erfolgt
- Studienaufenthalte
- Teambuilding-Aktivitäten

¹¹ Es gibt zusätzlich eine [Vielzahl von Sonderfällen](#), bei denen eine Einreise nach Deutschland für einen begrenzten Zeitraum ebenfalls ohne Visum möglich ist, z. B. für Forscher oder Praktikanten. In der Regel ist ein Aufenthalt für diese Gruppen bis zu 90 Tage in 12 Monaten möglich.

Folgenden Arten von unternehmens-/gruppeninternen Schulungen können ebenfalls durchgeführt werden:

- Schulung im Klassenzimmer
- Ausbildung am Arbeitsplatz
- Hospitation am Arbeitsplatz

Die Geschäftsleitung kann ebenfalls im Rahmen der Regeln für Standardbesucher einreisen. Beispiele für Tätigkeiten die Standardbesucher nicht ausüben dürfen:

- Erbringung von Beratungsleistungen jeglicher Art
- Wartung und Reparatur von Geräten
- Auftritte als professioneller Redner

► Achtung

Beschäftigte eines britischen Arbeitgebers können für vorübergehende Tätigkeiten im Zusammenhang mit Maschinen, Messen und Export nach Deutschland einreisen, wenn die Tätigkeit 90 Tage in 12 Monaten nicht überschreitet. **Es ist kein Visum erforderlich.**

Dies gilt in folgenden Fällen:

- Installation und Montage, Wartung oder Reparatur von Maschinen, Geräten und Programmen der elektronischen Datenverarbeitung, die gewerblichen Zwecken dienen und beim VK Arbeitgeber in Auftrag gegeben wurden. Hierunter fällt auch die Einweisung anderer Personen in die Bedienung solcher Maschinen, Geräte und Programme. Vor Beginn der Beschäftigung muss eine **Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit** erfolgen.
- Um erworbene gebrauchte Geräte zu demontieren, um sie im VK wieder zu installieren. Vor Beginn der Beschäftigung muss eine **Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit** erfolgen.
- Um erworbene Maschinen, Geräte und sonstige Gegenstände in Empfang zu nehmen/abzunehmen oder sich in deren Bedienung einweisen zu lassen.
- Für den Auf- und Abbau sowie die Betreuung von eigenen Messeständen oder Messeständen eines ausländischen Unternehmens mit Sitz im Land des Hauptsitzes des Arbeitgebers.
- Um innerbetriebliche Schulungen im Rahmen von Export- und Lizenzverträgen zu absolvieren.

b. Erforderliche Dokumente

Für die Einreise in Deutschland benötigen Geschäftsreisende, die als Standardbesucher einreisen, bestimmte Dokumente. Die Dokumente sind bei der Einreise mitzuführen und müssen bei Aufforderung vorgezeigt werden. Eine gesonderte Hinterlegung/Archivierung ist nicht erforderlich.

Reisende benötigen folgende Dokumente:

- Reisedokumente (Gültiger Reisepass – Gültigkeit mindestens 6 weitere Monate, maximal 10 Jahre alt)
- Begleitschreiben des britischen Arbeitgebers zur Erläuterung der Reise ([Annex 1](#))

- Anschrift/Adresse (Wohnung oder Hotel, Achtung: Die Erreichbarkeit ist unbedingt mit anzugeben)
- Zugang zu Geld als Sicherheit (Bargeld, Kreditkarte). Das Minimum für den Lebensunterhalt eines Geschäftsreisenden nach Deutschland beträgt **45 Euro pro Tag**.
- Einladung „Letter of Invitation“ der empfangenden (deutschen) Organisation mit Angabe einer Kontaktmöglichkeit (Die Erreichbarkeit ist unbedingt mit anzugeben) ([Annex 2](#))
- Nachweis über die Abreise am Ende des Aufenthaltes
- Formular CA3822
- Krankenversicherung ([Kapitel II.4. „Implikationen für die Sozialversicherung“](#))
- Ab 2024: Registrierung per ETIAS (elektronischer Visa-waiver) erforderlich.

c. European Travel Information and Authorisation System

Auf Basis der [Verordnung \(EU\) 2018/1240](#) wurde mit dem [European Travel Information and Authorisation System \(ETIAS\)](#) ein elektronisches Visa-waiver Programm für Reisende aus Nicht-EU Staaten eingeführt. Ab 2024 wird eine Einreise in den Schengen-Raum ohne ETIAS Reisegenehmigung nicht mehr möglich sein (analog zu UK ETA für Reisen in das VK). Die Beantragung erfolgt vor der Einreise online. Die Vorabüberprüfung von visumfreien Nicht-EU Bürgern soll die Grenzkontrollen erleichtern. Eine ETIAS Reisegenehmigung ist drei Jahre lang oder bis zum Ablauf des Reisepasses gültig.

3. Vorübergehende Beschäftigung von britischen Staatsbürgern in Deutschland

Es finden 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](#). Beim Einsatz britischer Mitarbeiter in den Mitgliedstaaten kommt – vorbehaltlich anderer Regelungen wie GATS – neben dem [Abkommen über Handel und Zusammenarbeit](#) (Partnerschaftsvertrag) ergänzend das nationale Recht des Zielstaates zur Anwendung.

a. Erforderliche Dokumente

VK-Bürger, die in einem EU-Land arbeiten möchten, müssen sich über die Einwanderungsbestimmungen des jeweiligen Landes informieren. Jeder EU-Mitgliedstaat verlangt andere Genehmigungen und Unterlagen.

Für die Einreise in Deutschland werden folgende Dokumente benötigt:

- Visum / Aufenthaltserlaubnis
- Reisedokumente (Gültiger Reisepass – Gültigkeit mindestens 6 weitere Monate, weniger als 10 Jahre alt)
- Bis zwei Jahre: Formular CA3822
- Reiseversicherung
- Krankenversicherung

b. Kurzer Aufenthalt (bis 90 in 180 Tagen)

Wenn Geschäftsreisende aus dem VK für einen kurzen Aufenthalt nach Deutschland reisen, die beabsichtigten Aktivitäten jedoch nicht in der [Liste der erlaubten Tätigkeiten](#) für Standardbesucher ([Kapitel II.2.a. „Erlaubte Tätigkeiten für Standardbesucher“](#)) enthalten sind, kann eine **Einreise nur mit Visum** erfolgen.

Wenn der Aufenthalt einen Zeitraum von 90 in 180 Tagen nicht überschreitet, kann ein [C Visum](#) beantragt werden. Der Visumantrag ist spätestens 15 Kalendertage vor der geplanten Reise einzureichen.

Es muss sichergestellt sein, dass die folgenden Voraussetzungen in jedem Einzelfall erfüllt sind:

- Der Zweck der Reise nach Deutschland ist plausibel und nachvollziehbar.
- Lebensunterhalt und Reisekosten sind aus eigenen Mitteln und/oder Einkünften finanzierbar. Dazu gehört eine **Reisekrankenversicherung mit einer Mindestdeckungssumme von 30.000 Euro**, gültig für den gesamten Schengen-Raum.
- Nachweis darüber, dass der Schengen-Raum vor Ablauf des Visums verlassen wird.

c. Aufenthaltsgenehmigung zur Aufnahme einer Beschäftigung

Britische Staatsangehörige können ihre Aufenthaltsgenehmigung nach der Ankunft in Deutschland bei der örtlichen Ausländerbehörde beantragen und müssen vor der Einreise nach Deutschland kein Visum beantragen. Zu beachten ist, dass der neue Wohnsitz innerhalb von 2 Wochen nach Einzug bei der Meldebehörde anzumelden ist und die Aufenthaltserlaubnis innerhalb der ersten 90 Tage des Aufenthalts in Deutschland bei der örtlichen Ausländerbehörde beantragt werden muss. Für mehr Informationen wird auf die **Broschüre „Arbeiten in Deutschland – Zuwanderungsmöglichkeiten ausländischer Fachkräfte“**, die gemeinsam von der BDA und Gesamtmetall erarbeitet wurde, [verwiesen](#).

4. Implikationen für die Sozialversicherung

Das [Abkommen über Handel und Zusammenarbeit](#) (Partnerschaftsvertrag) und das sich im Annex befindliche Protokoll zur Koordinierung der sozialen Sicherheit (KSS) 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. Es findet seit dem 1. Januar 2021 **für Situationen Anwendung, die ab dem 1. Januar 2021 beginnen** und vorher keinerlei grenzüberschreitenden Bezug zwischen einem EU-Mitgliedstaat und dem VK hatten.

Das **Protokoll KSS** gilt zunächst **für die Dauer von 15 Jahren** nach Inkrafttreten des Partnerschaftsvertrages. Gemäß Artikel KSS.70 können die EU und das VK bis spätestens zwölf Monate vor Ablauf des Protokolls KSS Verhandlungen über ein neues Protokoll beginnen, wenn eine Vertragspartei dies beantragt. Falls das Protokoll KSS ausläuft, werden diejenigen Rechte aus dem Protokoll KSS aber weiterhin geschützt, die während der Gültigkeit des Protokolls KSS eingetreten sind (Artikel KSS.71).

Das Abkommen und das sich im Annex befindliche Protokoll KSS lehnen sich in den Artikeln KSS.10-14 stark an die bekannten Regelungen der [Verordnung \(EG\) Nr. 883/2004](#) und mit Annex KSS-7 (Durchführungsteil) stark an die bekannten Regelungen der [Verordnung \(EG\) 987/2009](#) an.

Am 16. Februar 2021 wurde im [Amtsblatt der Europäischen Union](#) bekannt gemacht, dass alle 27 verbliebenen EU-Mitgliedstaaten gemäß Artikel KSS.11 für entsandte Arbeitnehmer von den allgemeinen Regelungen in Artikel KSS.10 der Bestimmung des anwendbaren Rechts abweichen. Die EU-Mitgliedstaaten können nach Artikel KSS.11 (8) jederzeit davon zurücktreten und dann die allgemeinen Regelungen aus Artikel KSS.10 anwenden. Solange Deutschland von der Bekanntmachung gemäß Artikel KSS.11 vom 16. Februar 2021 nicht zurücktritt, **gilt für entsendete Briten grundsätzlich – wie bisher auch – nach Artikel KSS.11 das Sozialversicherungssystem des Entsendestaates für bis zu 24 Monate weiter**, sofern der entsendete Arbeitnehmer nicht einen anderen entsandten Arbeitnehmer ablöst. Unter diesen [Voraussetzungen](#) müssen die Sozialversicherungsabgaben nicht in Deutschland geleistet werden. Die Beschäftigten verbleiben für die Dauer der Entsendung (max. 24 Monate) im Sozialversicherungssystem des VK.

Für Arbeitnehmer, die in der EU und im VK arbeiten, soll nach Artikel KSS.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 KSS.12 vergleichbar geregelt.

Im Rahmen des zwischen der EU und dem VK geschlossenen [Austrittsabkommens](#) waren gemäß Art. 30f. während des Übergangszeitraums bis zum 31. Dezember 2020 die Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009 sowie (EG) Nr. 859/2003 in Verbindung mit der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 (im Weiteren: Regelungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit) vollumfänglich weiter anwendbar (z. B. für entsandte Beschäftigte). Für Sachverhalte, die vor dem 1. Januar 2021 begannen einen grenzüberschreitenden Bezug zum VK aufzuweisen, gelten die Regelungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit in dem im Austrittsabkommen zwischen der EU und dem VK festgelegten Rahmen weiter. **Beschäftigte, die vor dem Ende der Übergangszeit nach Deutschland entsandt wurden, können daher auch über die Übergangsphase hinaus nach Art. 12 der VO (EG) Nr. 883/2004 für zwei Jahre (also bis maximal 31. Dezember 2022) im heimischen Sozialversicherungssystem verbleiben.**

Für Beschäftigte, die ab dem 1. Januar 2021 nach Deutschland entsandt werden gelten die Rechtsvorschriften des VK über soziale Sicherheit weiter ([Leistungen bei Pflegebedürftigkeit sind nicht erfasst](#)), wenn

- der entsendende Arbeitgeber nennenswerte Geschäftstätigkeit im Entsendestaat ausübt, und
- der Einsatz voraussichtlich 24 Monate nicht überschreitet, und
- keine zuvor entsandte Person abgelöst wird.

Im VK werden die Sozialversicherungsbeiträge als „National Insurance (NICs)“ bezeichnet. Die **Bescheinigung über NIC-Zahlungen** (vgl. A1-Bescheinigung) dient als Nachweis dafür, dass in dem EU-Mitgliedstaat in das die Beschäftigten entsandt werden keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind. Um den Nachweis der NIC-Zahlungen zu beantragen, muss der Arbeitgeber zunächst als entsendendes Unternehmen das [Formular CA3821](#) beantragen. Anschließend muss das Unternehmen für jeden Beschäftigten und jeden Besuch ein [Formular CA3822](#) ausfüllen. Diese können entweder online über das Portal der britischen Regierung „Government Gateway“ eingereicht oder per Post beantragt werden¹².

Nach zwei Jahren kann keine Bescheinigung über NIC-Zahlungen mehr ausgestellt werden. Die Sozialversicherungsbeiträge müssen dann in dem Land gezahlt werden, in das die Beschäftigten entsandt sind. Beschäftigte können sich unter Umständen relevante Sozialversicherungsbeiträge, die sie in EU-Ländern geleistet haben, im VK anrechnen lassen um die Voraussetzungen für eine [staatliche Rente im VK](#) zu erfüllen. Briten die in Deutschland arbeiten und ihre Sozialversicherungsabgaben in Deutschland leisten haben möglicherweise weiterhin Anspruch auf bestimmte [Leistungen aus dem VK](#). Es muss eine [Information über den Auslandsaufenthalt](#) an das örtliche „Jobcentre Plus“ oder die Stelle, die die Leistungen auszahlt, erfolgen. Wenn es sich um einen vorübergehenden Aufenthalt wie bei Entsendungen handelt, muss eine Mitteilung darüber erfolgen, wann die Rückkehr geplant ist. Für dauerhaft in der EU lebende Briten die anspruchsberechtigt sind, können folgende [Leistungen und Zahlungen](#) in der EU ausgezahlt werden.

Vor dem Hintergrund der neuen Regelungen mit dem VK werden vorläufig alle Europäischen Krankenversicherungskarten (EHICs), die neu eingeführte Global Health Insurance Card (GHIC) sowie Provisorische Ersatzbescheinigungen (PEBs) aus dem VK akzeptiert. Dabei gilt seit dem 1. Januar 2021, dass Personen, die in vollem Umfang vom Austrittsabkommen erfasst sind (Art. 30 Austrittsabkommen), beim britischen Träger eine EHIC im neuen Design (Citizens' Rights-EHIC) bzw. PEB, falls diese noch nicht verfügbar ist, beantragen müssen. Dazu zählen beispielsweise entsandte Beschäftigte. Zusätzlich wird Reisenden vom VK nach Europa empfohlen eine Reisekrankenversicherung abzuschließen.

Das [Abkommen über Handel und Zusammenarbeit](#) (Partnerschaftsvertrag) enthält keine Rechtsgrundlage für den Abschluss von [Ausnahmevereinbarungen](#)¹³. Bei einem vorübergehenden Einsatz in Deutschland, bei dem die Voraussetzungen einer Entsendung nicht erfüllt sind, gelten daher ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Außerdem besteht keine Möglichkeit mehr, dass entsendete Arbeitnehmer auch länger als 24 Monate im Sozialversicherungssystem des Entsendelandes verbleiben können.

¹² Eine [Änderung der Situation](#) - nach Beantragung der Bescheinigung - die dazu führt, dass die bestehenden Sozialversicherungsvorschriften auf die Beschäftigten nicht mehr anwendbar sind, müssen schriftlich angezeigt werden.

¹³ Der Sachverhalt der fehlenden Rechtsgrundlage für den Abschluss von Ausnahmevereinbarungen kann rechtliche Auswirkungen hinsichtlich der Arbeitnehmermobilität haben. Weitere Informationen dazu sind in [Kapitel I.5. „Implikationen für die Sozialversicherung \(Outbounds\)“](#) aufgenommen worden und analog bei Inbounds zu berücksichtigen.

III. DSGVO – Übermittlung personenbezogener Daten

Durch die seit dem 25. Mai 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 z. B. durch einen sog. Angemessenheitsbeschluss festgestellt werden.

Die EU und das VK vereinbarten zunächst eine maximal sechs Monate währende Übergangslösung. Eine spezielle Regelung dazu wurde in Artikel 782 des [Abkommens über Handel und Zusammenarbeit](#) (Partnerschaftsvertrag) getroffen. Es wurde festgelegt, dass für die grenzüberschreitende Übermittlung von personenbezogenen Daten zwischen dem VK und der EU zunächst eine Übergangszeit - solange die mit dem [EU Withdrawal Act](#) zum 1. Februar 2020 in britisches Recht umgesetzten EU-Vorgaben samt Umsetzungsgesetzen unverändert weitergelten - gilt, in der das VK datenschutzrechtlich vorerst nicht als Drittland, sondern weiterhin als EU-Mitgliedsland behandelt wird. Dies sollte bis zu dem Zeitpunkt gelten, in dem die Europäische Kommission einen Angemessenheitsbeschluss für das VK erlässt oder eine Frist von vier Monaten abläuft, wobei sich diese Frist automatisch um zwei weitere Monate verlängern sollte, falls keiner der Vertragsparteien der automatischen Fristverlängerung widerspricht.

Das VK begann bereits im Vorfeld des Austritts damit, die Regelungen der DSGVO weitestgehend in nationales Recht aufzunehmen, um sein datenschutzrechtliches Schutzniveau dem der EU anpassen zu können. So erließ die EU-Kommission am 28. Juni 2021 den erforderlichen [Angemessenheitsbeschluss](#). **Der Beschluss gilt für die kommenden vier Jahre**, soweit er nicht aufgehoben oder für nichtig erklärt wird und kann auch über die vier Jahre hinaus verlängert werden.

Falls die Angemessenheitsbeschlüsse aufgehoben werden, müssten Unternehmen auf andere Lösungsansätze ausweichen. In einem solchen Fall bliebe für Unternehmen die Möglichkeit „geeignete Garantien“ nach Artikel 46 DSGVO nachzuweisen. Darüber hinaus hätten die Unternehmen nach Artikel 49 der DSGVO auch in einigen Fällen die Möglichkeit, z. B. eine Einwilligung der Betroffenen einzuholen, um die Daten zulässig grenzüberschreitend übermitteln zu können. Diese Bestimmung hat jedoch einen Ausnahmecharakter und kann nur restriktiv und mit hohem Aufwand angewendet werden.

<p>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 i. S. d. 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.</p>

IV. 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. Dezember 2020 keine Anwendung mehr im VK. Deshalb war dies ein wichtiger Regelungsbereich im [Abkommen über Handel und Zusammenarbeit](#) (Partnerschaftsvertrag).

Artikel 158 des Partnerschaftsvertrages i. V. m. Anhang 24 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.

Grundsätzlich gilt fortan folgendes:

- Für bereits anerkannte Berufsqualifikationen bleibt die Anerkennung auch nach dem 31. Dezember 2020 gültig.
- Wurde die Anerkennung einer britischen Berufsqualifikation vor dem 1. Januar 2021 beantragt und noch nicht entschieden, muss das Anerkennungsverfahren im Einklang mit den EU-Rechtsvorschriften fortgesetzt und abgeschlossen werden. Genaue Auskunft erteilt die zuständige Stelle, die sich über das [bibb](#) ermitteln lässt.
- Wird die Anerkennung nach dem 1. Januar 2021 beantragt, gelten jeweils die nationalen Regelungen für Berufsqualifikationen aus Drittstaaten. Dabei können Berufsorganisationen beider Vertragspartner erleichterte Anerkennungsregelungen für spezifische Berufe vorschlagen.

V. Arbeitnehmerrechte

Mit dem [EU Withdrawal Act](#) wurden zum 1. Februar 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 [Abkommen über Handel und Zusammenarbeit](#) (Partnerschaftsvertrag) 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, ein s. g. „level playing field“, 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.

VI. Europäischer Betriebsrat

Seit dem Ende der Übergangsfrist am 31. Dezember 2020 ist 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.

Aufgrund der gegenseitigen Verpflichtung zur Aufrechterhaltung eines hohen Schutzniveaus im Bereich der Sozial- und Arbeitnehmerrechte im [Abkommen über Handel und Zusammenarbeit](#) (Partnerschaftsvertrag) zur Gewährleistung eines sog. „level playing fields“, besteht das britische EBR-Gesetz (TICER) jedoch weiterhin. Der Begriff „Mitgliedstaat“ wurde durch „relevanter Staat“ ersetzt. Dadurch bleibt nach Rechtsauffassung des VK das britische Central Arbitration Committee (CAC) in London für EBR-Rechtsstreitigkeiten in britischen Unternehmen auch nach dem Brexit weiterhin zuständig.

Unternehmen mit einem europäischen Betriebsrat, die für die Gründung des EBR das britische Recht gewählt hatten, müssen nach Auffassung der EU-Kommission allerdings ihren EBR in einen EU-Mitgliedstaat verlegen, z. B. nach Deutschland. Britische EBR können seit dem 1. Januar 2021 nicht mehr neu errichtet werden. Ob die bestehenden EBR (zusätzlich) weiterhin britischem Recht unterliegen, sofern sich die weltweite Unternehmenszentrale im VK befindet, ist [momentan streitig](#) und noch nicht endgültig zwischen der EU-Kommission und dem CAC entschieden. In der Praxis kann es daher zu einem Auseinanderfallen der EBR-Gremien bzw. Doppelstrukturen kommen.

Da das VK rechtlich durch den Brexit als Drittstaat gilt, sind die im VK beschäftigte Arbeitnehmer grundsätzlich nicht mehr bei der Berechnung der Schwellenwerte zu berücksichtigen. Dadurch können aber ggf. die Voraussetzungen für die Errichtung eines EBR bei dem Unternehmen oder der Unternehmensgruppe gänzlich entfallen. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf den EBR.

Bei einem EBR kraft Vereinbarung könnte in diesem Fall ein außerordentliches Kündigungsrecht bestehen, da die gesetzliche Grundlage für die Errichtung eines EBR nicht mehr gegeben sind. Der bisherigen Vereinbarung über die Errichtung des EBR wäre so die Grundlage entzogen. Der zentralen Leitung könnte daher ein Recht zur fristlosen Kündigung der Vereinbarung über den EBR zustehen. Ist der EBR kraft Gesetzes errichtet worden, ist die gesetzliche Grundlage für die Errichtung eines EBR mit dem Brexit entfallen. Damit wäre gleichzeitig auch der EBR entfallen.

Die bisherigen EBR-Mitglieder aus dem VK haben zudem keinen Anspruch mehr auf die Mitarbeit im EBR. Natürlich können sie, wie auch andere Drittstaatenangehörige, trotzdem weiterhin (auf freiwilliger Basis) 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.

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

VII. Einrichtungen betrieblicher Altersvorsorge (EbAV)

Seit dem Ende der Übergangsfrist am 31. Dezember 2020 ist die EbAV-II-Richtlinie (EU) 2016/2341 („Pensionsfonds-Richtlinie“) für im VK ansässige und dorthin grenzüberschreitend tätige Einrichtungen betrieblicher Altersvorsorge (EbAV) außer Kraft getreten. In der Praxis dürfte dies kaum relevant sein, da nur wenige EbAVs grenzüberschreitend tätig waren.

Britische EbAVs haben ihre aufsichtsrechtliche Geschäftserlaubnis für die EU27-Zone verloren und gelten als Drittstaaten-Einrichtungen. Eine etwaig erforderliche Registrierung nach dem nationalen Recht eines EU-Mitgliedstaates beschränkt die grenzüberschreitende Tätigkeit auf den jeweiligen Mitgliedstaat.

Für britische EbAVs mit EU27-Anwärtern und -Leistungsempfängern entfiel gleichzeitig mit dem Erlöschen der EU27-Geschäftserlaubnis auch die Rechtsgrundlage zur weiteren Betreuung der Bestände. Wenn britische Versorgungsempfänger ihren dauerhaften Wohnsitz außerhalb des VK genommen haben, konnten britische EbAVs ab dem 1. Januar 2021 keine Leistungen mehr an diese Personen erbringen. Deshalb hat die Europäische Kommission betroffenen Unternehmen und EbAVs dazu geraten, gemeinsam mit den nationalen Aufsichtsbehörden und der EU-Aufsichtsbehörde [EIOPA](#) nach Regelungen für eine Vertragskontinuität zu suchen.

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, richtet sich nach dem nationalen Recht für Leistungen gegenüber Drittstaaten-Anwärtern und -Leistungsempfängern.

Unkritisch hingegen bleiben 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 wird 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 sind neu zu koordinieren, da diese sich im grenzüberschreitenden Verkehr deutlich verteuern.

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.

Annex 1: Musterbegleitschreiben des britischen Arbeitgebers zur Erläuterung der Reise¹⁴

SENDING LETTER – BUSINESS VISITOR – ON UK-COMPANY HEADED PAPER

Date: [insert date]

TO WHOM IT MAY CONCERN:

Name of the Employee:

Passport Number:

Date of Birth:

[Name of Company, address, company registration number – “A”] have invited [insert name of worker] to visit their premises at [enter location] between the dates of [Insert start date] and [Insert end date].

[Name] is a national of [insert nationality] where they permanently reside. After visiting Germany, they will return to [insert the name of the return destination in the UK].

[Name] is an employee of this company, having worked for the company for xx years and is currently paid an annual salary of €xxxxx. Their job title is xxxx.

[Insert name of sending company] will pay for the entire costs of the journey to and from the UK. [Name] will be departing from [insert date and the location of departure], arriving at [insert the arrival destination], on [date] and has a return ticket paid in advance by this company.

Whilst in Germany they will visit “A” for business meetings and site inspections [insert the purposes of the business visit] which will take place over a period of xx days and afterwards they will return to [insert return location in the UK] on [date].

Their accommodation costs whilst in Germany will be met entirely by [insert the name of the employer /this company] who will also provide them with [explain how subsistence costs will be met e.g. a daily subsistence allowance of €45] to meet the entire costs of their subsistence for their time in Germany.

Whilst in Germany, [Name] will be staying at the following address:

[insert address where they will be staying]

We have attached to this letter:

1. Copy confirmation of the pre-paid return flights
2. Copy confirmation of the pre-paid accommodation
3. Letter of invitation from “A”

Signed:

Dated:

Position/Job title:

¹⁴ Quelle: MakeUK.

Annex 2: Mustereinladung „Letter of Invitation“ der empfangenden Organisation¹⁵

SUPPORTING LETTER – BUSINESS VISITOR – ON DE-COMPANY HEADED PAPER

Date: [insert date]

TO WHOM IT MAY CONCERN:

Name of the Business Visitor:

Passport Number:

Date of Birth:

[Name of Company, address, company registration number – “A”] have invited [insert name of worker] to visit their premises at [enter location] between the dates of [Insert start date] and [Insert end date].

[Name] is a national of [insert nationality] where they permanently reside. After visiting Germany they will return to [insert the name of the return destination in the UK].

[Name] is an employee of [insert name of the UK employer] who will pay for the entire costs of the journey to and from the UK. [Name] will be departing from [insert date and the location of departure], arriving at [insert the arrival destination].

Whilst in Germany they will visit “A” for business meetings and site inspections [insert the purposes of the business visit], which will take place over a period of xx days and afterwards they will return to [insert return location] in the UK on [date].

Their accommodation costs whilst in Germany will be met entirely by [insert the name of the employer /this company] who will also provide them with [explain how subsistence costs will be met e.g. a daily subsistence allowance of €45] to meet the entire costs of their subsistence for their time Germany.

Whilst in Germany, [Name] will be staying at the following address:

[insert address where he/she will be staying]

Signed:

Dated:

Position/Job title:

Contact Telephone Number:

¹⁵ Quelle: MakeUK