

## 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.

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

## II. Checkliste

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

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

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

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

#### a) Mitarbeiterereinsatz im VK bis zum 31.12.2020

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

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

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

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

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

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