

# ***Brexit: Forderungen der BDA zum zukünftigen Verhältnis EU-VK auf einen Blick***

Juli 2019

Aufgrund der engen Verflechtungen von Geschäftsaktivitäten in der EU27 und im Vereinigten Königreich ist es für deutsche Unternehmen unabdingbar, die Arbeitskräftemobilität auch über den Brexit hinaus aufrechtzuerhalten und etwaige Einschränkungen zu begrenzen. Daher müssen aus Sicht der BDA folgende Aspekte im Verhandlungsmandat für die Gestaltung der zukünftigen Beziehungen zwischen EU und Vereinigtem Königreich berücksichtigt werden:

## ***Arbeitsmarktzugang***

Es muss sichergestellt werden, dass der Arbeitsmarktzugang von Briten in der EU27 und Unionsbürgern im Vereinigten Königreich auch künftig nicht durch bürokratische und aufwändige gesetzliche Vorgaben verkompliziert wird. Es gilt reziproke Vereinbarungen auf EU-Ebene zu treffen, die den Regelungen der EU-Richtlinien zur Migration von Drittstaatsangehörigen (insbesondere ICT- und Blue-Card-Richtlinie) entsprechen. Das Vereinigte Königreich muss seine deutlich ungünstigeren nationalen ICT-Regelungen unbedingt anpassen, sodass es für Unternehmen in der EU27 genauso unkompliziert ist, Mitarbeiter in ihre Niederlassungen im Vereinigten Königreich zu entsenden, wie es umgekehrt auf der Grundlage der ICT-Richtlinie der Fall ist. Auch für weniger qualifizierte Arbeitnehmer, die nicht von der ICT- und Blue-Card-Richtlinie erfasst werden, müssen – unter Beachtung der Kompetenzaufteilung zwischen EU und nationalstaatlicher Ebene – Regelungen getroffen werden, die eine geregelte Zuwanderung in den britischen Arbeitsmarkt bzw. in die Arbeitsmärkte der EU27 ermöglichen.

## ***Erbringung grenzüberschreitender Dienstleistungen***

Arbeitnehmerentsendungen im Rahmen von Dienstleistungserbringungen müssen mit dem geringsten möglichen Aufwand weiterhin stattfinden können.

## ***Koordinierung der Sozialversicherungssysteme***

Die deutschen Arbeitgeber fordern, eine Lösung für die Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme herbeizuführen, die möglichst nah am Status quo ist. Die Anrechnung bzw. der Export sämtlicher von Verordnung 883/2004 abgedeckten Leistungen muss weiterhin möglich sein. Für deutsche Unternehmen ist es außerdem essentiell, dass in das Vereinigte Königreich entsandte Arbeitnehmer auch zukünftig problemlos im deutschen Sozialversicherungssystem verbleiben können und von Sozialversicherungsbeiträgen im Aufnahmestaat befreit sind. Teure Doppelversicherungen müssen hier vermieden werden. Sollten in diesem Bereich lediglich bilaterale Abkommen zwischen dem Vereinigten Königreich und jedem einzelnen EU-Mitgliedstaat abgeschlossen werden, würde dies zu mehr Aufwand und Kosten für Unternehmen führen.

## ***Anerkennung von Berufsabschlüssen***

Es muss geregelt werden, wie Studienleistungen und Bildungsabschlüsse zukünftig gegenseitig anerkannt werden. Dies gilt auch für Schulabschlüsse, die im Rahmen von Auslandsaufenthalten im Vereinigten Königreich erworben wurden.

## ***Mobilität von Lernenden (Studierende, Auszubildende, Schüler/innen)***

Die Mobilität von Lernenden muss auch nach dem Ausscheiden des Vereinigten Königreichs aus der EU gefördert werden. Deshalb sollte vereinbart werden, dass das Vereinigte Königreich Mitglied des Erasmus+ Programms bleibt.

**Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Europäische Union und Internationale Sozialpolitik

T +49 30 2033-1900

europa@arbeitgeber.de