

Themenbereich: Arbeitnehmerfreizügigkeit und Sozialversicherung

Thema	Problemstellung	BDA-Forderung / Handlungsbedarf
<p>Arbeitnehmerfreizügigkeit / Zuwanderung</p>	<p>Da das Vereinigte Königreich einen Austritt aus dem gemeinsamen Binnenmarkt anstrebt, wird es ab dem Austrittsdatum keine Arbeitnehmerfreizügigkeit mehr zwischen dem Vereinigten Königreich und den EU-27 geben. Der Besitzstand der bereits im Vereinigten Königreich lebenden EU-Bürger muss daher geregelt werden, um Rechtssicherheit sowohl für die Unternehmen, als auch die Beschäftigten zu schaffen.</p> <p>Britische Fachkräfte, die nach dem Austrittsdatum eine Beschäftigung in der EU aufnehmen wollen, werden wie Drittstaatsangehörige behandelt werden. Im Unterschied zu EU-27-Arbeitskräften würden britische Arbeitnehmer jedoch Zugang zum europäischen Arbeitsmarkt über die Richtlinie zu unternehmensintern transferierten Arbeitnehmern (ICT) sowie über die EU Blue Card Richtlinie erhalten. Im Gegenzug würde sich die Beschäftigung von Staatsangehörigen der EU-27 ausschließlich nach nationalem britischem Recht richten.</p>	<p>Die im Rahmen der ersten Verhandlungsphase im Bereich Bürgerrechte bisher gefundenen Einigungen gehen grundsätzlich in die richtige Richtung und müssen möglichst zeitnah rechtsverbindlich gemacht werden. Der „settled-status“ für EU-Bürger, die sich seit fünf Jahren im Vereinigten Königreich aufhalten, sowie der „temporary status“ für EU-Bürger, die sich weniger als fünf Jahre im Vereinigten Königreich aufhalten, müssen unbürokratisch beantragt und zügig bearbeitet werden können. Dies gilt auch für die Umsetzung der entsprechenden Regelungen für britische Staatsbürger, die sich zum Zeitpunkt des Brexits in den EU-27-Mitgliedstaaten aufhalten. Die hierfür erforderlichen gesetzlichen Regelungen müssen sowohl die nationalen als auch die europäischen parlamentarischen Verfahren durchlaufen und sollten zügig auf den Weg gebracht werden.</p> <p>In einem Vertrag über die zukünftigen Beziehungen zwischen dem Vereinigten Königreich und der EU müssen Vereinbarungen getroffen werden, unter welchen Voraussetzungen Briten Zugang zum europäischen Arbeitsmarkt und umgekehrt Unionsbürger zum britischen Arbeitsmarkt Zugang haben sollen. Es muss sichergestellt werden, dass der Eintritt in den britischen bzw. den EU-27-Arbeitsmarkt nicht durch bürokratische und aufwändige gesetzliche Vorgaben von EU-27 bzw. britischer Seite verkompliziert wird.</p> <p>Zumindest eine den EU-Richtlinien zur Migration von Drittstaatsangehörigen ähnelnde reziproke Lösung zwischen dem Vereinigten Königreich und der EU sollte angestrebt werden. Insbesondere die in der ICT- und Blue-Card-Richtlinie getroffenen Regelungen sollten Teil dieser Lösung, die sowohl für britische Bürger in der EU als auch für EU-Bürger im Vereinig-</p>

		<p>ten Königreich gelten muss, sein. Die Regelung sollte auf EU-Ebene getroffen werden. Ausschließlich bilaterale Abkommen wären nicht der richtige Weg. 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 Zuwanderung in den britischen Arbeitsmarkt bzw. in die Arbeitsmärkte der EU-27 ermöglichen.</p>
<p>Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme</p>	<p>Mit Ende der EU-Mitgliedschaft des Vereinigten Königreichs entfallen sämtliche sich aus dem europäischen koordinierenden Sozialrecht ergebenden Bindungen. Sollten keine zukünftigen Regelungen zwischen dem Vereinigten Königreich und der EU gefunden werden, könnte dies dazu führen, dass bei Wanderarbeitern / Expats beide Sozialversicherungssysteme zur Anwendung kommen. Dies könnte zu einer Doppelversicherung mit enormen Kosten führen und somit die Mobilität von Arbeitskräften hemmen. Ohne Regelungen würde das veraltete deutsch-britische Sozialversicherungsabkommen von 1960 wieder aufleben.</p>	<p>Im Austrittsvertrag und in der Vereinbarung über die zukünftigen Beziehungen muss geregelt werden, wie von Arbeitnehmern und insbesondere von Wanderarbeitern erworbene Anwartschaften auf Leistungen, Leistungsgewährung etc. behandelt werden sollen. Sollten in diesem Bereich lediglich bilaterale Abkommen zwischen dem Vereinigten Königreich und jedem einzelnen EU-Mitgliedstaat abgeschlossen bzw. wiederbelebt werden, würde dies zu mehr Aufwand und Kosten für Unternehmen führen.</p> <p>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 essentiell, dass in das Vereinigte Königreich entsandte Arbeitnehmer auch zukünftig problemlos im deutschen Sozialversicherungssystem verbleiben können und von Sozialversicherungsbeiträgen im Aufnahmestaat befreit sind.</p> <p>Sollte keine Lösung gefunden werden und es zu einem Rückfall auf die lediglich bilaterale Regelung des deutsch-britischen Sozialversicherungsabkommens von 1960 kommen, wären die Auswirkungen problematisch. Der Zeitraum für eine Entsendung ist gemäß dem Sozialversicherungsabkommen auf 12 Monate begrenzt und somit 12 Monate kürzer als die gegen-</p>

		<p>wärtigen Regelungen der Verordnung 883/2004. Zudem sind sogenannte „multistate workers“, die über Art. 13 der Verordnung 883/2004 abgedeckt sind, vom Sozialversicherungsabkommen nicht erfasst. Eine Anwendung des deutsch-britischen Sozialversicherungsabkommens wäre darüber hinaus mit sehr hohem Verwaltungsaufwand verbunden. Auslegungsregelungen zu Detailfragen müssten mit der britischen Seite vereinbart werden.</p>
--	--	--

Themenbereich: Arbeitsrecht

Thema	Problemstellung	BDA-Forderung / Handlungsbedarf
<p>Niederlassung von Unternehmen</p>	<p>Aufgrund der Niederlassungsfreiheit können sich Unternehmen innerhalb der EU aussuchen, nach welchem nationalen Gesellschaftsrecht sie sich gründen. Viele europäische Unternehmen haben verschiedene Gesellschaftsformen nach britischem Recht ("Ltd", "PLC") gewählt. In Deutschland sollen z. B. in 2016 fast 9000 britische „Limiteds“ registriert gewesen sein.</p> <p>Nach dem Austritt wird das Vereinigte Königreich ein Drittstaat. Für britische Kapitalgesellschaften würde die „Trabrennbahn-Entscheidung“ des BGH Anwendung finden. Diese besagt, dass ausländische Kapitalgesellschaften in Personengesellschaften nach deutschem Recht umgedeutet werden. Dies führt zu einem Wegfall der Haftungsbeschränkung. Ein deutscher Gesellschafter wird zukünftig z. B. für seine Ltd. persönlich vollumfänglich haften.</p>	<p>Sollten keine entsprechenden Regelungen im Austrittsvertrag oder im Vertrag über die zukünftigen Beziehungen getroffen werden, würden britische Gesellschaftsformen in Deutschland nicht mehr anerkannt, da die Anerkennungsgrundlage, die Niederlassungsfreiheit, wegfällt. Gleiches gilt für EU-27 Gesellschaftsformen im Vereinigten Königreich.</p> <p>Auch wenn die Niederlassungsfreiheit nach dem Austritt des Vereinigten Königreichs wegfallen wird, setzen die deutschen Arbeitgeber sich dafür ein, dass sowohl die bis zum Austritt bereits nach britischem Gesellschaftsrecht gegründeten Unternehmen in der EU-27, als auch die nach einem Gesellschaftsrecht der EU-27 gegründeten Unternehmen im UK auch zukünftig ihre Rechtsform behalten dürfen. Ein gegenseitiger Bestandsschutz ist unabdingbar, um die Geschäftskontinuität sicherzustellen.</p>
<p>Entsendung von Arbeitnehmern zur Dienstleistung</p>	<p>Durch den Wegfall der Dienstleistungsfreiheit nach dem Ausscheiden des Vereinigten König-</p>	<p>EU und das Vereinigte Königreich sollten sich in einem Abkommen über die zukünftigen Beziehungen darauf verständi-</p>

<p>tungserbringung</p>	<p>reichs aus der EU würde die Arbeitnehmerentsendung im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen deutlich erschwert werden. Das Vereinigte Königreich wird bei der Gestaltung einer Entsendung nach dem Austritt quasi wie ein Drittstaat betrachtet werden.</p>	<p>gen, dass Arbeitnehmerentsendungen im Rahmen von Dienstleistungserbringungen mit dem geringsten möglichen Aufwand weiterhin stattfinden können.</p>
<p>Europäische Betriebsräte</p>	<p>Zahlreiche internationale Unternehmen mit Sitz außerhalb der EU haben das britische Recht für ihre Europäischen Betriebsräte (EBR) gewählt. Da das Vereinigte Königreich zukünftig ein Drittstaat sein wird, müssen diese Unternehmen ihren EBR nach dem Brexit in einen der verbleibenden 27 EU-Mitgliedstaaten verlegen. Für EBR, die nach deutschem Recht eingerichtet wurden und in denen Arbeitnehmer aus dem Vereinigten Königreich vertreten sind, gilt, dass britische Arbeitnehmer nach dem Brexit keinen Anspruch mehr auf Mitarbeit im EBR haben.</p>	<p>Deutsche Tochterunternehmen von Drittstaatenunternehmen sollten überlegen, ob es für sie sinnvoll ist, sich dafür einzusetzen, dass der EBR nach deutschem Recht fortgeführt wird.</p> <p>Unternehmen mit EBR nach deutschem Recht und britischen EBR-Mitgliedern müssen prüfen, ob die britischen Arbeitnehmer nach dem Brexit weiterhin im EBR verbleiben sollen. Dies ist vor allem dann sinnvoll, wenn auch Vertreter aus anderen Drittstaaten am EBR z. B. als Beobachter beteiligt sind. Dann könnten die britischen Arbeitnehmervertreter denselben Status erhalten wie die anderen Drittstaatenvertreter. Sollte dieses Ziel verfolgt werden, müsste die EBR-Vereinbarung ggf. entsprechend angepasst werden.</p>
<p>Arbeitnehmerdaten</p>	<p>Der reibungslose Transfer von Arbeitnehmerdaten von und in das Vereinigte Königreich wird auch in Zukunft unumgänglich sein. Auch wenn das Vereinigte Königreich plant, zunächst sämtliche EU-Verordnungen in britisches Recht zu übernehmen (u. a. auch die Datenschutzgrundverordnung), wird das Vereinigte Königreich mit dem Austritt im Sinne des Datenschutzrechtes zum „Drittland“. Das Vereinigte Königreich würde nicht mehr vom Anwendungsbereich des EU-Datenschutzrechtes erfasst und zunächst als Drittstaat klassifiziert werden.</p>	<p>Unmittelbar zum Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU sollte die EU-Kommission für das Vereinigte Königreich ein „angemessenes Datenschutzniveau“ feststellen, so dass der Datenaustausch nicht zum Erliegen kommt. U.a. bei der statistischen Gehaltsabrechnung für Mitarbeiter im Ausland ist der Datentransfer unersetzlich.</p>

Themenbereich: Bildung und Berufsbildung

Thema	Problemstellung	BDA-Forderung / Handlungsbedarf
<p>Mobilität von Lernenden (Studierende, Azubis, Schüler/innen)</p>	<p>Zukünftig werden Studierende aus der EU-27 im Vereinigten Königreich als „internationale Studierende“ klassifiziert werden, was mit einer deutlichen Erhöhung (Verdoppelung) der Studiengebühren und einer Visumpflicht einhergehen würde.</p> <p>Bei allen im Vereinigten Königreich erworbenen akademischen Titeln würde innerhalb der EU ein Klammersatz mit der gradverleihenden Hochschule verbindlich werden, es sei denn Großbritannien würde dem EWR beitreten.</p> <p>Die Teilnahme an Erasmus-Programmen für britische Studierende und Auszubildende könnte unmöglich werden. Zudem würde das Vereinigte Königreich als sehr beliebtes Erasmus-Land für EU-27 Studierende wegfallen.</p>	<p>Die Mobilität von Lernenden muss auch nach dem Ausscheiden des Vereinigten Königreichs aus der EU maximal gefördert werden.</p> <p>Deshalb sollte im Austrittsvertrag bzw. im Abkommen über die zukünftigen Beziehungen vereinbart werden, dass das Vereinigte Königreich, wie die Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums, Mitglied des Erasmus+ Programms bleiben wird. Zudem sollte das Vereinigte Königreich die Klassifizierung von EU-27-Studierenden, die nicht über Erasmus studieren, als „internationale Studierende“ so spät wie möglich einführen.</p>
<p>Anerkennung von Bildungsabschlüssen allgemein sowie in reglementierten Berufen</p>	<p>Seit 2005 erfolgt die gegenseitige Anerkennung von Bildungsabschlüssen innerhalb der EU basierend auf der Berufsanerkenntnisrichtlinie. Die Bindungswirkung dieser Richtlinie würde ab dem 29. März 2019 entfallen. Bei den reglementierten Berufen sind insbesondere Berufe im Gesundheitsbereich (Ärzte, Pflege), Anwälte, Architekten und Ingenieure betroffen.</p>	<p>Die Anerkennungen von Bildungsabschlüssen und Abschlüssen in reglementierten Berufen, die vor dem Austrittsdatum erfolgt sind, müssen in der Zukunft Bestand haben.</p> <p>Im Austrittsvertrag bzw. im Abkommen über die zukünftigen Beziehungen muss geregelt werden, inwiefern Studienleistungen und Bildungsabschlüsse zukünftig gegenseitig anerkannt werden. Dies gilt auch für Schulabschlüsse, die im Rahmen von Auslandsaufenthalten im Vereinigten Königreich erworben wurden. Die Bologna-Mitgliedschaft des Vereinigten Königreichs ist unabhängig von der EU-Mitgliedschaft und sollte fortgeführt werden.</p>

Brexit: Kernforderungen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Februar 2018



Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Europäische Union und Internationale Sozialpolitik

T +49 30 2033-1900
europa@arbeitgeber.de

EU-Transparenzregisternr. 7749519702-29