

## ***Abkommen schafft wichtigen Rahmen – Arbeitsmobilität kann weiter erleichtert werden***

### **Stellungnahme zur Anhörung des EU-Ausschusses im Deutschen Bundestag zum Handels- und Kooperationsabkommen der EU mit dem Vereinigten Königreich**

21. Januar 2021

#### ***Zusammenfassung***

Mit der Einigung der Europäischen Union und des Vereinigten Königreichs (VK) auf ein gemeinsames Handels- und Kooperationsabkommen am 24. Dezember 2020 konnte das Auslaufen der Übergangsphase ohne Anschlussabkommen gerade noch rechtzeitig verhindert werden. Seit dem Ende der Übergangsphase werden die Regeln des Binnenmarktes und der Zollunion nicht mehr auf das VK angewendet, was gleichzeitig auch die Personenfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit zwischen der EU und dem VK beendet. Für Unternehmen und Beschäftigte, die auf eine intensive Zusammenarbeit angewiesen sind, führt dies zu umfassenden Einschränkungen. Die deutsche Wirtschaft hat stets die Verhandlungsposition der Union gestützt, dass durch ein Abkommen zugleich auch die Integrität des Binnenmarktes zu wahren ist.

Das nun vereinbarte Abkommen sorgt für möglichst umfassende Klarheit für Unternehmen und Beschäftigte auf beiden Seiten. Gleichwohl bringt das Abkommen viele Änderungen mit sich, auf die sich die Unternehmen und ihre Beschäftigten einstellen müssen. Trotz der engen wirtschaftlichen Verflechtung umfasst das Abkommen nur wenige Mobilitätsregeln und beinhaltet keine allgemeinen Regeln für die Einreise, Beschäftigung und den Aufenthalt im Hoheitsgebiet der anderen Vertragspartei. Vielmehr werden künftig abweichende nationalstaatliche Regelungen – etwa zu Aufenthalt und Anerkennung von Qualifikationen – die Dienstleistungserbringung und teils auch konzerninterne Entsendungen deutlich erschweren.

Die fehlende Vorlaufzeit zwischen der Einigung am 24. Dezember 2020 und der vorläufigen Anwendung des Abkommens am 1. Januar 2021 erschwert die Anpassungsmöglichkeiten. Umso bedeutender ist es nun, dass die letzten Schritte der Verabschiedung des Abkommens zügig vorangetrieben werden, sodass Rechtssicherheit für Unternehmen und Beschäftigte dauerhaft sichergestellt werden kann. Mittel- bis langfristig ist zu prüfen, inwiefern das Abkommen in einzelnen Bereichen ergänzt werden sollte.

Die vorgesehene Möglichkeit, die Koordinierungsregeln für die soziale Sicherheit – nach Notifikation bei der EU-Kommission – fortzuführen, ist richtig, und muss schnellstmöglich in nationalem Recht umgesetzt werden.

Insgesamt begrüßt die deutsche Wirtschaft die vorläufige Anwendung sowie eine zügige Verabschiedung des Abkommens.

## Im Einzelnen

### **1. *Arbeitsmobilität stark eingeschränkt – Abkommen umfasst kaum Mobilitätsregeln***

Es liegt in der Natur der Sache, dass das durch das VK gewünschte Ausscheiden aus dem gemeinsamen Binnenmarkt und der Zollunion mit Belastungen und Einschränkungen für den bilateralen Handel sowie den gegenseitigen Arbeitsmarktzugang einhergeht: Mit dem Ende der Personen- und Dienstleistungsfreiheit wird die gegenseitige Mobilität stark eingeschränkt. Trotz der weiterhin engen wirtschaftlichen Verflechtung und der hohen Bedeutung eines niederschweligen Arbeitsmarktzugangs für Unternehmen auf beiden Seiten enthält das Abkommen als Konsequenz nur sehr wenige Mobilitätsregeln und keine allgemeinen Regeln zur Einreise oder zum Aufenthalt. Insbesondere Personen, die sich ab dem 1. Januar 2021 längerfristig im Hoheitsgebiet der anderen Vertragsseite aufhalten oder dort eine Beschäftigung aufnehmen möchten und nicht durch das Austrittsabkommen geschützt sind, wird der Zugang erschwert. Sie unterliegen seit dem 1. Januar 2021 den jeweiligen nationalen Bestimmungen für Drittstaatsangehörige.

In diesem Zusammenhang ist es sehr zu begrüßen, dass im Handels- und Kooperationsabkommen zumindest ein Mindestmaß an gegenseitigen Erleichterungen u.a. für die Erbringung von Dienstleistungen, kurzfristige Geschäftsreisen sowie unternehmensinterne Entsendungen vereinbart wurde.

#### **1.1. *Vertragliche Dienstleistungen: Mindestmaß gesichert – mehr nicht***

Der Zugang und vorübergehende Aufenthalt natürlicher Personen zur vertraglichen Dienstleistungserbringung ist zu einem Mindestmaß gesichert und wird somit grundsätzlich erlaubt. Der vorübergehende Aufenthalt wird kumulativ auf maximal zwölf Monate oder für die Dauer des Vertrages beschränkt, je nachdem, welcher Zeitraum kürzer ist. Allerdings stellt beispielsweise eine erforderliche Berufserfahrung von drei Jahren und eine mindestens ein Jahr umfassende Tätigkeit in dem jeweils entsprechenden Geschäftsfeld hohe Hürden und Beschränkungen für die Arbeitnehmermobilität dar. Dies erschwert es Unternehmen, spezialisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für ein bestimmtes Projekt anzustellen. In Sektoren mit Fachkräftemangel kann dies sogar dazu führen, dass Unternehmen im Hoheitsgebiet der anderen Vertragspartei nicht tätig werden können.

#### **1.2. *Ambitionierter möglich: konzerninterne Entsendungen nur nach Drittstaatsregelung***

Der flexible Personaleinsatz zwischen Mutter- und Tochterunternehmen bzw. verschiedenen Unternehmensteilen im In- und Ausland ist in einer zunehmend global vernetzten Welt für die Wettbewerbsfähigkeit international aufgestellter Unternehmen am Standort Deutschland von essenzieller Bedeutung. Die Einigung auf reziproke Regelungen für konzerninterne Transfers ist daher folgerichtig. Diese entsprechen den zentralen Kriterien der Richtlinie 2014/66/EU und ermöglichen die konzerninterne Entsendung von Beschäftigten, sofern diese für mindestens ein Jahr – im Fall von Spezialistinnen und Spezialisten sowie Führungskräften – oder von sechs Monaten – im Fall von Trainees – im Unternehmen beschäftigt waren. Konzerninterne Entsendungen aus oder in das VK unterliegen damit den gleichen Bestimmungen wie für Drittstaaten und sind entsprechend für maximal drei Jahre (Spezialistinnen und Spezialisten sowie Führungskräfte)

bzw. ein Jahr (Trainees) möglich. Aufgrund der engen wirtschaftlichen Verflechtung beider Volkswirtschaften, wäre auch eine ambitioniertere und praxisorientiertere Lösung denkbar gewesen.

### **1.3. Kurzfristige Geschäftsaufenthalte: weiterhin durchführbar**

Positiv zu bewerten ist, dass für Dienstreisen und kurzfristige Geschäftsaufenthalte zukünftig der Aufenthalt für die Ausübung bestimmter Aktivitäten für bis zu 90 Tage innerhalb von sechs Monaten zulässig ist. Neben der Teilnahme an Besprechungen und Konsultationen schließt dies richtigerweise auch kurzfristige Geschäftsreisen zum Abschluss von Verträgen ein. Ebenfalls von besonderer Bedeutung für auch weiterhin enge Geschäftsbeziehungen ist die vorgesehene visafreie Einreise zur Erbringung von vertraglich vereinbarten Kundendienstleistungen wie etwa Montage-, Instandsetzungs- und Wartungsarbeiten. Es ist sehr erfreulich, dass die Visafreiheit, mit 90 Tagen innerhalb von sechs Monaten, nun für längere Zeitabschnitte gilt als ursprünglich in dem Verhandlungsentwurf der EU-Kommission vorgesehen.

## **2. Koordinierungsregeln der sozialen Sicherheit willkommen, praxisrelevante Fortführung sicherstellen**

Das Abkommen beinhaltet auch ein Protokoll über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. Dieses stellt die Fortführung der aktuellen Regelungen für mindestens 15 Jahre sicher. Im Wesentlichen entsprechen die neuen Regeln denen der Verordnung 883/2004/EG über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, allerdings mit einigen grundlegenden Unterschieden.

Beispielsweise ist der sachliche Anwendungsbereich des Protokolls enger definiert. So sind die meisten Leistungen der Verordnung 883/2004/EG enthalten (beispielsweise Leistungen bei Krankheit, Arbeitsunfälle, Berufskrankheit, Arbeitslosigkeit, Mutterschaft), Familienleistungen entfallen allerdings.

Im Protokoll wird festgelegt, dass betroffene Personen den Rechtsvorschriften nur eines Staates unterliegen. Für entsandte Personen wird die Koordinierung ebenso ermöglicht. Die Koordinierung für Entsendungen müssen die Mitgliedstaaten explizit notifizieren. Das Bundeskabinett hat diesbezüglich erfreulicherweise bereits einen ersten Beschluss gefasst. Der Gesetzgeber sollte nun zügig reagieren und die Fortführung der Koordinierungsregeln auch im nationalen Recht verankern. Die rechtssichere Koordinierung ist für Unternehmen und deren Beschäftigte von großer praktischer Bedeutung, denn damit werden doppelte Sozialversicherungsbeiträge und Unklarheiten über anwendbares Sozialversicherungsrecht vermieden. Für die Praxis ebenso relevant und wichtig ist es, dass alle Bescheinigungen im Rahmen der Koordinierung weiterhin ausgestellt und als gültige Dokumente anerkannt werden.

Allerdings weist das Handels- und Kooperationsabkommen in diesem Bereich eine Unstimmigkeit auf. Einerseits wird ein Aufenthalt für konzerninterne Entsendungen bis zu maximal drei Jahre ermöglicht, die sozialversicherungsrechtliche Koordinierung für Entsendungen andererseits aber auf maximal 24 Monate begrenzt. Anders als in der Verordnung 883/2004/EG gibt es im Protokoll des Abkommens keine Möglichkeit für darüberhinausgehende bilaterale Vereinbarungen, um die zeitliche Lücke zu schließen. Für die Erleichterung der betrieblichen Praxis sollte im Rahmen des Partnerschaftsrates

oder des Sonderausschusses für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit daraufhin gearbeitet werden, das Protokoll diesbezüglich anzupassen.

### **3. *Mobilität nicht zusätzlich erschweren – Anerkennung beruflicher Qualifikationen einfach halten***

Der endgültige Austritt des VK aus der EU bedeutet bedauerlicherweise auch das Ende der EU-Regelungen zur gegenseitigen Anerkennung beruflicher Qualifikationen. Da auch das Abkommen keinerlei Vorschriften zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen beinhaltet, können die Vertragsparteien künftig einseitig Mindestanforderungen für bestimmte Tätigkeiten festlegen. Grundsätzlich erfolgt die Anerkennung beruflicher Qualifikationen folglich seit dem 1. Januar 2021 entsprechend der nationalen Regelungen für Drittstaatsangehörige. Dies droht, die durch das Ende der Personen- und Dienstleistungsfreiheit ohnehin schon stark eingeschränkte Arbeitnehmermobilität durch neue bürokratische Verfahren weiter zu erschweren. Das Ziel sollte daher sein, die jeweiligen Anerkennungsregeln so einfach wie möglich zu halten, um die Mobilität der Beschäftigten weiterhin zu ermöglichen.

Die vorgesehene Möglichkeit, dass zuständige Behörden und Berufsverbände dem gemeinsamen Partnerschaftsrat Empfehlungen für die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen vorlegen können, sollte als Grundlage für vereinfachte Anerkennungsverfahren genutzt werden. Der Partnerschaftsrat sollte auch zukünftig auf die bewährte Praxis der EU-Anerkennungsverfahren zurückgreifen. Qualifikationen, die bisher als gleichwertig erachtet wurden, sollten auch weiterhin unkompliziert als gleichwertig anerkannt werden, sofern sich keine grundlegenden Änderungen in der Art der Qualifizierung ergeben haben.

### **4. *Austritt aus Erasmus+-Programm – Wiedereinstieg langfristig ermöglichen***

Das Erasmus+-Programm ist eine Erfolgsgeschichte, in der auch Unternehmen, Schulen und Universitäten aus den Nachbarstaaten der EU teilnehmen. Hinsichtlich der engen wirtschaftlichen und partnerschaftlichen Beziehungen ist es sehr bedauerlich, dass das VK sich entschieden hat, künftig nicht mehr am Erasmus+-Programm teilzunehmen. Erfreulicherweise wurde im Abkommen die Möglichkeit offengelassen, die Teilnahme des VK an weiteren Unionsprogrammen zu einem späteren Zeitpunkt zu ermöglichen. Langfristig sollte deshalb darauf hingewirkt werden, dass der Sonderausschuss für die Teilnahme an Programmen der Union einen entsprechenden Beschluss annimmt.

**Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Europa**

T +49 30 2033-1050

[europa@arbeitgeber.de](mailto:europa@arbeitgeber.de)

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.