



Brüssel, 6. Oktober 2020
REV2 – ersetzt die Mitteilung (REV1)
vom 5. Oktober 2020¹

MITTEILUNG

DER AUSTRITT DES VEREINIGTEN KÖNIGREICHS UND DIE EU-VORSCHRIFTEN IM BEREICH ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMERN

Seit dem 1. Februar 2020 ist das Vereinigte Königreich kein Mitgliedstaat der Europäischen Union mehr, sondern ein „Drittland“.² Im Austrittsabkommen³ ist ein Übergangszeitraum vorgesehen, der am 31. Dezember 2020 endet. Bis zu diesem Zeitpunkt gilt das EU-Recht in seiner Gesamtheit für das Vereinigte Königreich und im Vereinigten Königreich.⁴

Die EU und das Vereinigte Königreich werden während des Übergangszeitraums ein Abkommen über eine neue Partnerschaft aushandeln, das insbesondere eine Freihandelszone vorsieht. Es ist jedoch nicht sicher, ob am Ende des Übergangszeitraums ein solches Abkommen geschlossen und in Kraft treten wird. In jedem Fall würden durch ein solches Abkommen Beziehungen begründet, die sich hinsichtlich der Marktzugangsbedingungen erheblich von der Teilnahme des Vereinigten Königreichs am Binnenmarkt⁵, an der Zollunion der EU und am MwSt- und Verbrauchsteuerraum unterscheiden.

Daher sind alle interessierten Parteien, insbesondere die Wirtschaftsakteure, auf die nach Ablauf des Übergangszeitraums bestehende Rechtslage hinzuweisen. In dieser Mitteilung werden auch einschlägige Trennungsbestimmungen des Austrittsabkommens erläutert.

Hinweis: Diese Mitteilung betrifft nicht:

¹ Die Fassung REV2 korrigiert einen Fehler in Abschnitt 1 der Fassung REV1 vom 5. Oktober.

² Ein Drittland ist ein Land, das nicht Mitglied der EU ist.

³ Abkommen über den Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft (ABl. L 29 vom 31.1.2020, S. 7) (im Folgenden das „Austrittsabkommen“).

⁴ Mit bestimmten Ausnahmen, die in Artikel 127 des Austrittsabkommens festgelegt sind, von denen jedoch keine im Zusammenhang mit dieser Mitteilung von Belang ist.

⁵ Insbesondere umfasst ein Freihandelsabkommen keine Binnenmarktgrundsätze (für Waren und Dienstleistungen), wie gegenseitige Anerkennung, das „Herkunftslandprinzip“ oder Harmonisierung. Ebenso wenig werden durch ein Freihandelsabkommen Zollförmlichkeiten und -kontrollen, etwa in Bezug auf den Ursprung der Waren und die betreffenden Vormaterialien, oder Einfuhr- und Ausfuhrverbote und -beschränkungen abgeschafft.

- sektorspezifische EU-Vorschriften für die Erbringung von Dienstleistungen, wie beispielsweise die EU-Vorschriften über Finanzdienstleistungen, Verkehrsdienstleistungen, digitale Dienstleistungen, Telekommunikationsdienstleistungen und Unternehmensdienstleistungen,
- das EU-Gesellschaftsrecht,
- das Aufenthaltsrecht sowie das allgemeine Einwanderungsrecht in der EU,
- die Einreisebedingungen für Kurzaufenthalte in der EU,
- die Anerkennung von Berufsqualifikationen für die Erbringung von Dienstleistungen in der EU,
- indirekte Steuern (Mehrwertsteuer) auf in der EU erbrachte Dienstleistungen.

Zu diesen Themen werden derzeit gesonderte Mitteilungen ausgearbeitet oder wurden bereits veröffentlicht.⁶

Nach Ablauf des Übergangszeitraums gilt die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen⁷ nicht länger für das Vereinigte Königreich. Dies wirkt sich insbesondere wie folgt aus:

1. ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMERN NACH ABLAUF DES ÜBERGANGSZEITRAUMS (AB 1. JANUAR 2021)

Die Richtlinie 96/71/EG schafft einen Rechtsrahmen für in einem EU-Mitgliedstaat ansässige Unternehmen, die Arbeitnehmer/innen in einen anderen EU-Mitgliedstaat entsenden.

Nach Ablauf des Übergangszeitraums gilt die Richtlinie 96/71/EG nicht länger für

- in einem EU-Mitgliedstaat niedergelassene Unternehmen (im Folgenden „EU-Unternehmen“), die Arbeitnehmer/innen ins Vereinigte Königreich entsenden, und
- im Vereinigten Königreich niedergelassene Unternehmen (im Folgenden „Unternehmen des Vereinigten Königreichs“), die Arbeitnehmer/innen in die EU entsenden.

In diesen Fällen gilt nach Ablauf des Übergangszeitraums in Bezug auf die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in die EU Folgendes:

- Es gilt das **nationale Recht der EU-Mitgliedstaaten**, wobei auch die Verpflichtungen eines künftigen Partnerschaftsabkommens zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich sowie die von der EU (und ihren Mitgliedstaaten) im Rahmen des Allgemeinen Übereinkommens der WTO über

⁶ https://ec.europa.eu/info/european-union-and-united-kingdom-forging-new-partnership/future-partnership/getting-ready-end-transition-period_de

⁷ ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1.

den Handel mit Dienstleistungen (GATS) eingegangenen Verpflichtungen und deklarierten Vorbehalte im Zusammenhang mit dem vorübergehenden Aufenthalt bestimmter Kategorien von natürlichen Personen in der EU zum Zweck der Erbringung von Dienstleistungen zu berücksichtigen sind.⁸

- Gemäß Artikel 1 Absatz 4 der Richtlinie 96/71/EG dürfen die Mitgliedstaaten bei der Anwendung des nationalen Rechts in Entsendungsfragen Unternehmen mit Sitz in einem Drittland **keine günstigere Behandlung** zuteilwerden lassen als Unternehmen mit Sitz in der EU. Nach Ablauf des Übergangszeitraums müssen die Mitgliedstaaten folglich dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die von im Vereinigten Königreich niedergelassenen Unternehmen in ihr Hoheitsgebiet entsandt werden, mindestens die gleichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gewährt werden wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die von einem in der EU niedergelassenen Unternehmen in ihr Hoheitsgebiet entsandt werden.
- Eine Ausnahme von diesen Grundprinzipien bilden **unternehmensintern transferierte Personen** wie Führungskräfte, Spezialisten und Trainees, die von Unternehmen mit Sitz im Vereinigten Königreich in die EU versetzt werden. Für diese Personen gilt das EU-Recht.⁹ Mit der Richtlinie werden die Bedingungen für die Einreise, den Aufenthalt und die unionsinterne Mobilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus Drittstaaten harmonisiert, die von einer außerhalb der Union ansässigen Unternehmensgruppe in eine in der EU befindliche Niederlassung derselben Gruppe versetzt werden. Die Richtlinie deckt Aufenthalte von Führungskräften und Spezialisten von bis zu drei Jahren und von Trainees von bis zu einem Jahr ab und gewährleistet deren Gleichbehandlung in Bezug auf das Arbeitsentgelt und die Zweige der sozialen Sicherheit, die in der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit¹⁰ aufgeführt sind.

Zudem gilt die Richtlinie 96/71/EG nach dem Ablauf des Übergangszeitraums weiter in Situationen, in denen ein EU-Unternehmen britische Staatsangehörige, die sich rechtmäßig in einem EU-Mitgliedstaat aufhalten und dort tätig sind, in einen anderen EU-Mitgliedstaat entsendet; die nationalen Vorschriften über die Einreise, den Aufenthalt und den Zugang zur Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen bleiben dabei von der Richtlinie unberührt, solange sie mit dem EU-Recht in Einklang stehen.¹¹ Gemäß der Rechtsprechung des EuGH in der Rechtssache *Vander Elst*¹² stellt es eine Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit durch einen

⁸ Die Verpflichtungen und Vorbehalte sind unter folgender Adresse einzusehen (in englischer, französischer und spanischer Sprache): https://www.wto.org/english/tratop_e/serv_e/serv_commitments_e.htm

⁹ Richtlinie 2014/66/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers (ABl. L 157 vom 27.5.2014, S. 1). Diese Richtlinie gilt nicht für Irland und Dänemark.

¹⁰ Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1).

¹¹ Vgl. Erwägungsgrund 20 der Richtlinie 96/71/EG.

¹² Urteile des Gerichtshofs vom 9. August 1994, *Vander Elst*, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310, und vom 21. Oktober 2004, *Kommission/Luxemburg*, C-445/03, ECLI:EU:C:2004:655. Siehe auch das Urteil des Gerichtshofs vom 19. Januar 2006, *Kommission/Deutschland*, C-244/04, ECLI:EU:C:2006:49.

Mitgliedstaat (Aufnahmeland) dar, wenn dieser von Arbeitnehmern aus Drittländern, die regelmäßig und gewöhnlich bei einem in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassenen Dienstleister beschäftigt sind und in den ersten Mitgliedstaat entsandt werden, administrative Formalitäten wie beispielsweise die Beantragung einer Arbeitserlaubnis verlangt. Eine solche Beschränkung steht nur dann im Einklang mit der Dienstleistungsfreiheit, wenn sie aus berechtigten Gründen des Allgemeininteresses gerechtfertigt und verhältnismäßig ist.

2. ARBEITNEHMER/INNEN, DIE VON EINEM EU-UNTERNEHMEN INS VEREINIGTE KÖNIGREICH BZW. VON EINEM UNTERNEHMEN DES VEREINIGTEN KÖNIGREICHS IN DIE EU ENTSANDT WURDEN UND DEREN ENTSENDUNG BEI ABLAUF DES ÜBERGANGSZEITRAUMS ANDAUERT

In diesem Abschnitt wird die Situation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern behandelt, die vor Ablauf des Übergangszeitraums von einem EU-Unternehmen in das Vereinigte Königreich oder von einem Unternehmen des Vereinigten Königreichs in die EU entsandt wurden und deren Entsendung bei Ablauf des Übergangszeitraums andauert.

Nach Ablauf des Übergangszeitraums fallen diese Arbeitnehmer/innen nicht länger unter die Richtlinie 96/71/EG. Zudem fallen diese Arbeitnehmer/innen nicht in den Geltungsbereich des Austrittsabkommens, es sei denn, sie erfüllen die Bedingungen der EU-Vorschriften über die Freizügigkeit von EU-Bürgerinnen und -Bürgern (siehe unten).

Dies wirkt sich folgendermaßen auf das Aufenthaltsrecht (siehe Abschnitt 2.1), die Dienstleistungsfreiheit (siehe Abschnitt 2.2) und die Rechte im Bereich der sozialen Sicherheit (siehe Abschnitt 2.3) aus.

2.1. Aufenthaltsrecht

2.1.1. Richtlinie 96/71/EG

Mit Ablauf des Übergangszeitraums gilt die Richtlinie 96/71/EG nicht länger und verleiht den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern daher nicht länger das Recht, sich im Aufnahmeland aufzuhalten.

2.1.2. Das Austrittsabkommen

Das Austrittsabkommen verleiht diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht das Recht, im Aufnahmeland zu bleiben, solange sie sich dort ausschließlich in ihrer Eigenschaft als entsandte Arbeitnehmer/innen aufhalten.¹³

Wenn jedoch Staatsangehörige des Vereinigten Königreichs oder eines EU-Mitgliedstaats, die in die EU bzw. in das Vereinigte Königreich entsandt wurden, vor dem Ablauf des

¹³ Siehe auch den Leitfaden der Kommission zum Austrittsabkommen – Teil 2 (C(2020)2939 final, Abschnitt 1.2.2.1). Der Leitfaden ist abrufbar unter https://ec.europa.eu/info/publications/guidance-note-citizens-rights_en.

Übergangszeitraums auch andere Tätigkeiten im Aufnahmestaat gemäß Artikel 21, 45 oder 49 AEUV oder gemäß der Richtlinie 2004/38/EG¹⁴ ausgeführt haben, können sie gemäß Artikel 13 des Austrittsabkommens¹⁵ unter dieses Abkommen fallen.

2.1.3. *Unionsrecht*

Britische entsandte Arbeitnehmer/innen könnten auch unter das EU-Recht im Bereich der legalen Zuwanderung, wie beispielsweise die Richtlinie über langfristig Aufenthaltsberechtigte (Richtlinie 2003/109/EG¹⁶) oder die Richtlinie über die Blaue Karte (Richtlinie 2009/50/EG¹⁷), oder unter andere Bestimmungen des EU-Rechts¹⁸ fallen.

2.1.4. *Nationales Recht (britisches Recht oder nationales Recht eines EU-Mitgliedstaats)*

Zudem können die Mitgliedstaaten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus dem Vereinigten Königreich bzw. kann das Vereinigte Königreich entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus der EU nach Ablauf des Übergangszeitraums ein Aufenthaltsrecht auf folgender Grundlage gewähren:

- (für in das Vereinigte Königreich entsandte Arbeitnehmer/innen) auf der Grundlage des nationalen britischen Rechts und
- (für in die EU entsandte Arbeitnehmer/innen) auf der Grundlage des EU-Rechts (siehe oben) und des nationalen Rechts der EU-Mitgliedstaaten.

2.2. **Recht auf Erbringung von Dienstleistungen**

Nach Ablauf des Übergangszeitraums wird die Möglichkeit für entsandte Arbeitnehmer/innen, Dienstleistungen zu erbringen (wenn dies ausschließlich aufgrund einer Entsendung erfolgt), abhängen

¹⁴ Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten (ABl. L 158 vom 30.4.2004, S. 77).

¹⁵ Ein Beispiel wäre der Fall eines britischen Staatsangehörigen, der sich bei Ablauf des Übergangszeitraums als entsandter Arbeitnehmer in einem EU-Mitgliedstaat aufhält, dort vor Ablauf des Übergangszeitraums ein Hochschulstudium aufgenommen hat und die Bedingungen von Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe c der Richtlinie 2004/38/EG erfüllt.

¹⁶ Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen (ABl. L 16 vom 23.1.2004, S. 44).

¹⁷ Richtlinie 2009/50/EG des Rates vom 25. Mai 2009 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung (ABl. L 155 vom 18.6.2009, S. 17).

¹⁸ Dies wäre beispielsweise der Fall eines britischen Staatsangehörigen, der sich bei Ablauf des Übergangszeitraums als entsandter Arbeitnehmer in einem EU-Mitgliedstaat aufhält, in dem dessen Ehegatte aus der EU gemäß Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 2004/38/EG wohnhaft ist und arbeitet.

- (für in das Vereinigte Königreich entsandte Arbeitnehmer/innen) vom nationalen britischen Recht und
- (für in die EU entsandte Arbeitnehmer/innen) vom EU-Recht und vom nationalen Recht der EU-Mitgliedstaaten (siehe oben).

2.3. Rechte im Bereich der sozialen Sicherheit

Weder die Richtlinie 96/71/EG noch das Austrittsabkommen sehen die Einbeziehung solcher Arbeitnehmer/innen in den Geltungsbereich der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 vor.¹⁹ Daher erfolgt für eine Entsendung im Zusammenhang mit der Erbringung von Dienstleistungen, die vor Ablauf des Übergangszeitraums begonnen hat, nach Ablauf des Übergangszeitraums keine Koordinierung im Bereich der sozialen Sicherheit nach dem EU-Recht.

Entsandte Arbeitnehmer/innen im Sinne von Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 dagegen, deren Entsendung nicht mit der Erbringung von Dienstleistungen im Zusammenhang steht (z. B. Entsendung zu Ausbildungszwecken oder Teilnahme an einer Konferenz), fallen in den Anwendungsbereich des Austrittsabkommens, und die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 gilt auch nach Ablauf des Übergangszeitraums unter den im Austrittsabkommen festgelegten Bedingungen.

Auf den Webseiten der Kommission zur Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=de>) und zu unternehmensinternen Transfers (https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/work_en) sind weitere allgemeine Informationen zu diesem Thema verfügbar. Die entsprechenden Seiten werden bei Bedarf aktualisiert.

Europäische Kommission

Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration

Generaldirektion Migration und Inneres

Generaldirektion Justiz und Verbraucher

Generaldirektion Handel

¹⁹ Siehe auch den Leitfaden der Kommission zum Austrittsabkommen – Teil 2 (C(2020)2939 final, Abschnitt 1.2.2.21). Der Leitfaden ist abrufbar unter https://ec.europa.eu/info/publications/guidance-note-citizens-rights_en.