

# Die Folgen des Brexit – Was ändert sich im Sozialversicherungs- und Aufenthaltsrecht?

25.07.2016

Arbeitsrecht | Brexit

Die Abstimmung der britischen Bürger für den Austritt aus der Europäischen Union (Brexit) werden Großbritannien und die EU voraussichtlich zeitnah vollziehen. Dadurch werden britische Bürger und Unternehmen wichtige Vorteile verlieren, die mit der EU-Mitgliedschaft verbunden sind. Das gilt insbesondere für bürokratische und rechtliche Erleichterungen bei grenzüberschreitenden Mitarbeiterereinsätzen. Spürbare Änderungen werden sich vor allem im Sozialversicherungsrecht sowie im Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungsrecht ergeben. Hierauf sollten Unternehmen und Mitarbeiter vorbereitet sein.

## Aktuelle Situation

Britische Staatsangehörige genießen als EU-Bürger derzeit noch die EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit. Um in Deutschland zu leben und zu arbeiten, ist keine gesonderte Aufenthalts- und keine Arbeitserlaubnis erforderlich. Bei einem befristeten Einsatz in Deutschland können sie im Sozialversicherungsrecht ihres Heimatlandes Großbritannien bleiben. Britische Bürger müssen nicht ins deutsche Sozialversicherungssystem wechseln. Beitragspflichten sind dann in Großbritannien zu erfüllen. Ins deutsche Sozialversicherungssystem wird nicht eingezahlt.

## Was ändert sich bei Entsendung im Sozialversicherungsrecht?

Dieses Privileg wird künftig so nicht mehr bestehen. Die entsprechenden EU-Verordnungen über die soziale Absicherung bei grenzüberschreitender Beschäftigung werden schließlich für britische Staatsbürger nicht mehr gelten. Das betrifft alle Mitarbeiterereinsätze, an denen Großbritannien "beteiligt" ist, sei es, weil britische Bürger entsandt werden oder weil die Entsendung nach Großbritannien oder von Großbritannien aus nach Deutschland erfolgt.

Maßgeblich für die Zukunft wird der Status sein, den Großbritannien mit der EU aushandelt. In Betracht kommen vor allem zwei Modelle:

- ▶ Denkbar ist zunächst das "Schweizer Modell": Großbritannien wird assoziiert wie die Schweiz, so dass es an den Regelungen einzelner "assoziierter" EU-Verordnungen teilhat.
- ▶ Alternativ könnte Großbritannien mit jedem einzelnen EU-Mitgliedstaat Sozialversicherungsabkommen vereinbaren ("SVA-Modell"), um weiterhin zumindest eingeschränkt Erleichterungen zu erhalten.

Vor dem Inkrafttreten von EU-Verordnungen war das SVA-Modell ganz üblich. Es hat aber Nachteile:

Sozialversicherungsabkommen (SVA) gelten regelmäßig nur für spezielle Gestaltungen von Mitarbeiterereinsätzen und nur für einzelne Sozialversicherungszweige, zumeist die Rentenversicherung. Bei allen anderen Versicherungszweigen (in Deutschland: Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und gesetzliche Unfallversicherung) ist die Situation komplexer. Hier ist sowohl eine Doppelversicherung des entsandten Mitarbeiters im Heimatland und im aufnehmenden Staat als auch ein kompletter Ausfall der Versicherung denkbar. Abhängig ist das von den nationalen Vorschriften der beteiligten Staaten. In der EU werden diese Probleme durch die entsprechenden Verordnungen vermieden, die bei grenzüberschreitenden Einsätzen die Sozialversicherungssysteme koordinieren. Zukünftig muss dies bei Entsendungen unter Beteiligung Großbritanniens geprüft und bedacht werden.

## Aufenthaltsrecht und Arbeitserlaubnis, Schengenvisum – leben und arbeiten in Deutschland

Für die Staatsangehörigen eines EU-Mitgliedsstaats – also zurzeit auch für britische Staatsangehörige – gilt die EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit, von der - eingeschränkt - auch deren Familienangehörige aus Drittstaaten profitierten. Für Bürger aus den EWR-Staaten und der Schweiz gilt Ähnliches. Eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis ist damit nicht erforderlich, wenn diese Personen in Deutschland leben und arbeiten wollen. Das wird sich ändern, wenn Großbritannien nicht mehr EU-Mitgliedsstaat sein wird.

## Was ändert sich in der Sache?

Britische Staatsbürger werden dann – soweit nicht eine "Sonderstellung" ausgehandelt wird – wie sonstige Drittstaatsangehörige behandelt werden (müssen). Für sie gilt: Grundsätzlich muss eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis beantragt und erteilt werden, um in Deutschland leben und arbeiten zu dürfen. Dafür müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden, die insbesondere auch die Qualifikation des Antragstellers betreffen. So erhalten Drittstaatsangehörige wie derzeit etwa russische oder indische Staatsbürger eine Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung nur dann, wenn sie ein Arbeitsplatzangebot in Deutschland vorweisen können, einen Hochschulabschluss haben, der mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar ist, auf dem deutschen Arbeitsmarkt kein bevorzogter Bewerber (z.B. ein EU-Bürger) vorhanden ist und die Arbeitsbedingungen entsprechend denen deutscher Arbeitnehmer ausgestaltet sind. Ob Erleichterungen seitens Deutschlands für die Erlangung von Aufenthaltstitel für ehemalige EU-Bürger geschaffen werden, bleibt abzuwarten.

## Bürokratiewachst

Zudem muss das Genehmigungsverfahren bereits im Ausland durchlaufen werden:

- ▶ Der Antrag muss vom Ausland aus bei der deutschen Auslandsvertretung (Botschaft, Konsulat) gestellt werden.
- ▶ Nur ausnahmsweise – für einige "privilegierte" Staatsangehörige (z. B. USA und Japan) – kann der Antrag auf Aufenthaltserlaubnis direkt bei der Ausländerbehörde in Deutschland gestellt werden.

Auch hier wird man sehen müssen, welchen Status die britischen Staatsbürger künftig haben werden.

## Visa for fun and business trips to Germany?

Selbst wenn Drittstaatsangehörige nicht in Deutschland arbeiten wollen, benötigen sie für jeden Aufenthalt ein Visum. Für Geschäftsreisen oder Urlaube muss ein sog. Schengenvisum bei der deutschen Auslandsvertretung beantragt werden. Damit sind Aufenthalte in den Schengener Vertragsstaaten von insgesamt bis zu 90 Tage innerhalb von 180 Tagen erlaubt. Einzelne Staaten (die ehemaligen jugoslawischen Staaten, einige südamerikanische Staaten, USA, Kanada und andere) sind von dieser Visumpflicht befreit. Eine solche Befreiung von der Visumpflicht müsste dann auch Großbritannien mit Deutschland bzw. den Schengener Vertragsstaaten verhandeln.

## Fazit

Werden nach einem Austritt Großbritanniens keine Erleichterungen für grenzüberschreitende Einsätze unter britischer "Beteiligung" vereinbart, entstehen im Sozialversicherungs- und Aufenthaltsrecht Verhältnisse, die seit Jahrzehnten der Vergangenheit angehörten. Die bürokratischen Hürden werden auf beiden Seiten höher werden. Unternehmen sollten ihre Entsanderegungen und -planungen hierauf einstellen.

**Haben Sie Fragen?** Kontaktieren Sie gerne: [Angelika Schmid](#)

**Practice Group:** [Arbeitsrecht](#)

## Contact Person



### Angelika Schmid

Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht

Mitglied der Practice Group Steuerrecht

Rechtsanwältin

T +49 89 28628236

