

Fragen und Antworten zum Brexit

17. November 2020

Vorbemerkung

Am 1. Februar 2020 ist das Vereinigte Königreich aus der Europäischen Union (EU) ausgetreten. Mit dem Austrittsabkommen wurde eine **Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020** vereinbart, in der die bisherigen Rechte der EU-Bürgerinnen und EU-Bürger und des Vereinigten Königreichs unverändert weiterhin gültig sind.

Die Übergangsphase kann gemäß Austrittsabkommen einmalig um maximal zwei Jahre verlängert werden. Die Entscheidung hierüber musste bis zum 1. Juli 2020 getroffen werden. Das Vereinigte Königreich hat sich dagegen entschieden und den notwendigen Antrag auf Verlängerung nicht gestellt.

Für EU-Bürgerinnen und EU-Bürger, britische Staatsangehörige sowie ihre Familienangehörigen, die zum Ende der Übergangsphase dauerhaft im Vereinigten Königreich bzw. in der EU leben und arbeiten, sieht das Austrittsabkommen einen vollumfänglichen Bestandsschutz ihrer Rechte vor. Zudem beinhaltet das Austrittsabkommen einen eingeschränkten Bestandsschutz für Personen, die sich am Ende der Übergangsphase zwar nicht mehr in einer solchen Situation befinden, aber zum Beispiel zu einem früheren Zeitpunkt im Vereinigten Königreich oder der EU gearbeitet und Rentenanwartschaftszeiten zurückgelegt haben. Die Europäische Kommission hat in einer [Guidance Note](#) dargestellt, welche Bürgerinnen und Bürger unter welchen Bedingungen unter das Austrittsabkommen fallen. In diesen FAQ wird auf verschiedene Aspekte der arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen dieses Bestandsschutzes eingegangen.

Wie die zukünftigen Beziehungen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich aussehen werden, ist derzeit Gegenstand von Verhandlungen. Von dem Verhandlungsergebnis hängt ab, wie zum Beispiel die Sozialrechtskoordinierung für Personen, die nicht unter das Austrittsabkommen fallen, künftig aussehen wird. Über Ergebnisse der Verhandlungen wird an dieser Stelle informiert.

Zusätzlich zu den Informationen für die oben genannten Personen werden Informationen zu Entsendungen und Überlassungen für Unternehmen bereitgestellt. Grundsätzlich können sich Unternehmen bei arbeitsmarktbezogenen Fragen stets an den [Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit](#) wenden. Die arbeitgeberorientierte Beratung und Vermittlung erfolgt unter der Telefonnummer 0800455520.

A. Erwerbstätigkeit im Vereinigten Königreich

[1. Können EU-Bürgerinnen und EU-Bürger nach dem Ende der Übergangsphase noch im Vereinigten Königreich arbeiten?](#)

Das Austrittsabkommen schützt das Recht der EU-Bürgerinnen und EU-Bürger, die am Ende der Übergangsphase im Vereinigten Königreich wohnen, sofern ihr Aufenthalt im Einklang mit den EU-Vorschriften über die Freizügigkeit steht. Das Austrittsabkommen schützt auch ihre Familienangehörigen, denen nach geltendem EU-Recht das Recht auf Nachzug gewährt wird und die gegenwärtig noch nicht im Vereinigten Königreich leben (derzeitige Ehegatten und eingetragene Lebenspartner, Eltern, Großeltern, Kinder, Enkel und Personen in einer bestehenden dauerhaften Beziehung).

EU-Bürgerinnen und EU-Bürger, die unter das Austrittsabkommen fallen, können weiter unter den gleichen rechtlichen Bedingungen im Vereinigten Königreich arbeiten und leben, wie sie es gegenwärtig nach EU-Recht tun. Sie haben das Recht, eine Beschäftigung aufzunehmen oder eine Erwerbstätigkeit als Selbstständige auszuüben. Darüber hinaus behalten sie alle ihre Rechte als Erwerbstätige auf der Grundlage des Unionsrechts – beispielsweise das Recht, nicht aus Gründen der Staatsangehörigkeit in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen diskriminiert zu werden; das Recht auf Beschäftigungsbeihilfen zu den gleichen Bedingungen wie die Staatsangehörigen des Aufnahmestaates; das Recht auf Gleichbehandlung hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen; das Recht auf soziale und steuerliche Vergünstigungen; kollektive Rechte und das Recht ihrer Kinder auf Zugang zu Bildung.

2. Ändern sich die Voraussetzungen für den Zugang von EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern zu Leistungen der sozialen Sicherheit?

Bis zum Ende der Übergangsphase gilt das EU-Recht für das Vereinigte Königreich grundsätzlich weiter. Innerhalb dieses Zeitraums ändern sich die Voraussetzungen für den Zugang zu Leistungen der sozialen Sicherheit im Vereinigten Königreich nicht. Auch für die Zeit nach der Übergangsphase, also frühestens ab 1. Januar 2021, schafft das Austrittsabkommen Rechtssicherheit.

EU-Bürgerinnen und EU-Bürger und britische Staatsangehörige, die am Ende der Übergangsphase den britischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterliegen, sowie ihre Familienangehörigen und Hinterbliebenen behalten den Zugang zu Leistungen der sozialen Sicherheit im Vereinigten Königreich wie bisher.

Dies gilt genauso für Personen, die am Ende der Übergangsphase ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in einem Mitgliedstaat der EU haben und den britischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterliegen (**siehe Vorbemerkung**).

B. Erwerbstätigkeit in Deutschland

1. Können britische Staatsangehörige nach dem Ende der Übergangsphase noch in Deutschland arbeiten?

Das Austrittsabkommen schützt das Recht der Staatsangehörigen des Vereinigten Königreichs, die am Ende der Übergangsphase in einem der 27 EU-Mitgliedstaaten wohnen, sofern ihr Aufenthalt im Einklang mit den EU-Vorschriften über die Freizügigkeit steht. Das Austrittsabkommen schützt unter bestimmten Bedingungen auch ihre Familienangehörigen.

Während der Übergangsphase wird das Vereinigte Königreich grundsätzlich weiter wie ein EU-Mitgliedstaat behandelt. Auch die Regelungen über die EU-Freizügigkeit gelten damit in diesem Zeitraum entsprechend. Damit haben britische Staatsangehörige während der Übergangsphase im Wesentlichen dieselben Rechte wie vor dem Austritt. Sie können beispielsweise in Deutschland arbeiten oder eine Arbeit suchen, wie zu der Zeit, als sie noch EU-Bürgerinnen und EU-Bürger waren. Sie können eine Beschäftigung aufnehmen oder eine Erwerbstätigkeit als Selbstständige ausüben. Darüber hinaus behalten sie alle ihre Rechte als Erwerbstätige auf der Grundlage des Unionsrechts – beispielsweise das Recht, nicht aus Gründen der Staatsangehörigkeit in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen diskriminiert zu werden; das Recht auf Beschäftigungsbeihilfen unter den gleichen Bedingungen wie die Staatsangehörigen des Aufnahmestaates; das Recht auf Gleichbehandlung hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen; das Recht auf soziale und steuerliche Vergünstigungen; kollektive Rechte und das Recht ihrer Kinder auf Zugang zu Bildung.

Für die Zeit nach der Übergangsphase, also ab dem 1. Januar 2021, enthält das Austrittsabkommen Regelungen für Britinnen und Briten, die zum Ende der Übergangsphase in einem EU-Mitgliedstaat leben. Sie können unter anderem weiter auf Lebenszeit in dem jeweiligen EU-Mitgliedstaat [arbeiten](#), in dem sie zum Ende der Übergangsphase arbeiteten. Wie diese Rechte im Einzelnen umgesetzt werden, wird [auf Ebene der Mitgliedstaaten gesetzlich geregelt](#).

Das Recht zur Erwerbstätigkeit von Britinnen und Briten, die zum Ende der Übergangsphase nicht in Deutschland leben, richtet sich nach den aufenthaltsrechtlichen Regelungen für Drittstaatsangehörige, d.h. vor allem nach dem Aufenthaltsgesetz und der Beschäftigungsverordnung.

2. Ändern sich die Voraussetzungen für den Zugang von britischen Staatsangehörigen zu Leistungen der sozialen Sicherheit?

Bis zum Ende der Übergangsphase gilt das EU-Recht für das Vereinigte Königreich grundsätzlich weiter. Innerhalb dieses Zeitraums ändern sich die Voraussetzungen für den Zugang zu Leistungen der sozialen Sicherheit in Deutschland nicht. Auch für die Zeit nach der Übergangsphase, also ab 1. Januar 2021, schafft das Austrittsabkommen Rechtssicherheit. Britische Staatsangehörige, die am Ende der Übergangsphase den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterliegen, sowie ihre Familienangehörigen und Hinterbliebenen behalten den Zugang zu Leistungen der sozialen Sicherheit in Deutschland wie bisher.

Dies gilt genauso für Personen, die am Ende der Übergangsphase ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Vereinigten Königreich haben und den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterliegen (**siehe Vorbemerkung**).

3. Haben britische Staatsangehörige in Deutschland weiter Anspruch auf Arbeitslosengeld, Ausbildungs- und Arbeitsförderung?

Britische Staatsangehörige haben in Deutschland grundsätzlich weiter Anspruch auf Arbeitslosengeld, Ausbildungs- und Arbeitsförderung, wenn ihr Aufenthaltsstatus den Arbeitsmarktzugang beinhaltet und sie zudem die sonstigen im Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) festgelegten Voraussetzungen erfüllen.

Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld ist nach dem Gesetz an drei Grundvoraussetzungen geknüpft. Anspruchsberechtigt ist danach, wer

- arbeitslos ist,
- sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet und
- die Anwartschaftszeit erfüllt hat.

Arbeitslosigkeit liegt vor, wenn der Antragsteller nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht oder nur eine Erwerbstätigkeit in einem Umfang von weniger als 15 Stunden wöchentlich ausübt. Darüber hinaus muss der Antragsteller den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen, d. h. im Wesentlichen in der Lage und bereit sein, eine versicherungspflichtige Beschäftigung unter arbeitsmarktüblichen Bedingungen aufzunehmen.

Die **Anwartschaftszeit** ist die versicherungsrechtliche Voraussetzung für den Anspruch. Sie hat erfüllt, wer innerhalb der letzten 30 Monaten vor der Arbeitslosmeldung (der sogenannten Rahmenfrist) mindestens zwölf Monate versicherungspflichtig war.

Britische Staatsangehörige haben in Deutschland keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld, Ausbildungs- und Arbeitsförderung, wenn der Aufenthaltsstatus den Arbeitsmarktzugang nicht ermöglicht.

4. Haben britische Staatsangehörige, die sich zum Austrittszeitpunkt in Deutschland aufhielten, unverändert Zugang zu SGB II-Leistungen?

Im SGB II gilt, dass Ausländerinnen und Ausländer dann keine Leistungen beanspruchen können, wenn sie entweder kein Aufenthaltsrecht haben oder sich ihr Aufenthaltsrecht allein aus dem Zweck der Arbeitssuche ergibt.

Während der Übergangsphase werden britische Staatsangehörige so behandelt wie EU-Bürgerinnen und EU-Bürger. Britischen Staatsangehörigen, die sich bereits vor dem Austrittsdatum rechtmäßig in Deutschland aufgehalten haben und Zugang zu Leistungen nach dem SGB II hatten, bleiben ihre Leistungsansprüche daher grundsätzlich erhalten, solange sie auch als Unionsbürger weiterhin freizügigkeitsberechtigt wären. Britische Staatsangehörige, die sich vor dem Austrittsdatum zwar rechtmäßig in Deutschland

aufgehalten haben, aber dennoch von Leistungen nach dem SGB II ausgeschlossen waren (etwa, weil sich ihr Aufenthaltsrecht allein aus dem Zweck der Arbeitsuche ergab), haben dagegen auch weiterhin keinen Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II.

Britischen Staatsangehörigen, die vor Ende der Übergangsphase im Einklang mit dem europäischen Freizügigkeitsrecht in Deutschland ihren gewöhnlichen Aufenthalt begründet haben, bleibt dieser Status und damit auch unter bestimmten Bedingungen der Zugang zu Leistungen nach dem SGB II nach den Regelungen des Austrittsabkommens grundsätzlich auch über die Übergangsphase hinaus erhalten, sofern sie sich dann weiter in Deutschland aufhalten.

Unabhängig von den vorstehenden Ausführungen haben Ausländerinnen und Ausländer - also auch britische Staatsangehörige - Zugang zum SGB II, wenn sie seit mindestens fünf Jahren ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Bundesgebiet haben. Die Fünfjahresfrist beginnt mit der Anmeldung bei der zuständigen Meldebehörde. Dies gilt nur dann nicht, wenn die Ausländerbehörde bei ihnen vor Wirksamwerden des Austritts den Verlust ihres Freizügigkeitsrechts nach § 2 Absatz 1 des Freizügigkeitsgesetzes/EU festgestellt hatte. Zeiten, in denen die Betroffenen vollziehbar ausreisepflichtig waren, werden auf die Fünfjahresfrist ebenfalls nicht angerechnet.

5. Sind britische Staatsangehörige, die zwischen dem Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU am 31. Januar 2020 und dem Ende der Übergangsphase am 31. Dezember 2020 für einen längeren Aufenthalt nach Deutschland einreisen möchten, berechtigt, SGB II-Leistungen zu beziehen?

Während der Übergangsphase werden britische Staatsangehörige weiter wie EU-Bürgerinnen und EU-Bürger behandelt. Sie haben Zugang zum SGB II, wenn sie dessen allgemeine Voraussetzungen erfüllen. Ausländerinnen und Ausländer, die neu nach Deutschland einreisen und die nicht Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer bzw. selbständig erwerbstätig sind, haben nach dem SGB II für die ersten drei Monate ihres Aufenthaltes keinen Leistungsanspruch. Dies gilt auch für britische Staatsangehörige, die erst nach dem Austrittsdatum einreisen. Nach Ablauf der drei Monate haben britische Staatsangehörige nur dann Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II, wenn sie ein Aufenthaltsrecht haben, das sich nicht allein aus dem Zweck der Arbeitsuche ergibt.

C. Rückkehr von Beschäftigten aus dem Vereinigten Königreich bzw. aus Deutschland

1. Wie gestaltet sich der Arbeitslosenversicherungsschutz bei Rückkehr aus dem Vereinigten Königreich bzw. aus Deutschland?

Aus dem zwischen dem Vereinigten Königreich und der EU geschlossenen Austrittsabkommen ergibt sich, dass deutsche Beschäftigte, die vor dem Ende der Übergangsphase im Vereinigten Königreich gearbeitet haben, und britische Beschäftigte, die vor dem Ende der Übergangsphase in Deutschland gearbeitet haben, bei einer Rückkehr nach Deutschland bzw. ins Vereinigte Königreich nach Ende der Übergangsphase im Wesentlichen so gestellt werden, als ob das Vereinigte Königreich weiter EU-Mitglied wäre. Das kann je nach Einzelfall bedeuten, dass – wenn die Betroffenen nach ihrer Rückkehr und einer dortigen Beschäftigung arbeitslos werden – bei der Entscheidung über ihren Arbeitslosengeldanspruch ihre im Vereinigten Königreich bzw. in Deutschland erworbenen Anwartschaftszeiten mitberücksichtigt werden.

2. Was passiert mit im Vereinigten Königreich bzw. in Deutschland erworbenen Rentenansprüchen und zurückgelegten Versicherungszeiten?

Das Austrittsabkommen ermöglicht weiterhin den ungehinderten Export von Renten aus dem Vereinigten Königreich nach Deutschland bzw. von Renten aus Deutschland ins Vereinigte Königreich. Eine Rentenanpassung erfolgt jährlich, solange die betroffene Person in einem anderen Mitgliedstaat der EU lebt. Für die Einzelfallentscheidung darüber ist der jeweilige Träger im Vereinigten Königreich bzw. in Deutschland zuständig.

Zeiten nach den Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreichs bzw. Deutschlands sind zukünftig weiter berücksichtigungsfähig. Sie werden also ebenso koordiniert und bewertet wie bisher.

Informationen des Vereinigten Königreichs zu diesem Thema sind [hier](#) zu finden.

D. Deutsche Unternehmen im Vereinigten Königreich

1. Können im Rahmen der Übergangsphase Entsendungen stattfinden und auch darüber hinaus fortgesetzt werden?

Hierbei muss zwischen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Entsendungen unterschieden werden. Für die arbeitsrechtlichen Entsendungen (solche im Sinne der Richtlinie 96/71/EG) gilt: Während der Übergangsphase können Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat weiterhin Dienstleistungen im Vereinigten Königreich erbringen. Zur Erbringung der Dienstleistung können sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ins

Vereinigtes Königreich entsenden. Dabei sind die Entsendevorschriften zu beachten, die das Vereinigte Königreich in Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen auf entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anwendet. Mit dem Ende der Übergangsphase enden alle auf EU-Recht basierenden Entsendungen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich.

Sozialversicherungsrechtliche Entsendungen auf der Grundlage der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009, die vor dem Ende der Übergangsphase begonnen haben, können auch über den 31. Dezember 2020 bis zum Ende ihrer Dauer fortgeführt werden, solange die Situation ununterbrochen fortbesteht. Das bedeutet z. B., dass bei einer Entsendung in das Vereinigte Königreich, die spätestens am 31. Dezember 2020 beginnt, eine A1-Bescheinigung für maximal 24 Monate – also max. bis zum 30. Dezember 2022 - ausgestellt werden kann, wenn auch die sonstigen Entsendevoraussetzungen erfüllt sind.

Derzeit ist offen, ob und ggf. in welcher Form für den Zeitraum nach dem Ende der Übergangsphase zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich Regelungen zur Koordinierung des anwendbaren Rechts, das heißt u. a. zum sozialversicherungsrechtlichen Aspekt von Entsendungen, gelten werden. Aussagen für Entsendungen mit Beginn nach Ende der Übergangsphase, d. h. frühestens am 1. Januar 2021, können daher derzeit nicht getroffen werden. Aktuelle Informationen werden wir zur Verfügung stellen, sobald diese vorliegen.

2. Können Arbeitnehmerüberlassungen im Rahmen der Übergangsphase stattfinden und auch darüber hinaus fortgesetzt werden?

Während der Übergangsphase können Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat weiterhin Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in das Vereinigte Königreich überlassen. Hierfür ist grundsätzlich eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis nach deutschem Recht erforderlich. Darüber hinaus sind Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung im Vereinigten Königreich zu beachten.

Ob Überlassungen nach Ende der Übergangsphase fortgeführt oder begonnen werden können, hängt davon ab, zu welchem Ergebnis die derzeitigen Verhandlungen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich zu den zukünftigen Beziehungen führen werden sowie von den rechtlichen Regelungen im Vereinigten Königreich. Aktuelle Informationen auch hierzu werden zur Verfügung gestellt, sobald diese vorliegen.

E. Beschäftigten- und Sozialdatenschutz

1. Können auch nach Ende des Übergangszeitraums Beschäftigten- und Sozialdaten an Personen oder Stellen im Vereinigten Königreich übermittelt werden?

Bei Sachverhalten, die vom Austrittsabkommen erfasst sind, können auch nach Ende des Übergangszeitraums Sozialdaten wie bisher ausgetauscht werden.

Für eine umfassende Übermittlung entsprechender Daten an Personen oder Stellen im Vereinigten Königreich bei Sachverhalten, die nicht unter das Austrittsabkommen fallen, bedarf es besonderer Rechtsgrundlagen, die die Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung erfüllen. So prüft die Europäische Kommission aktuell, ob sie einen Angemessenheitsbeschluss nach Art. 45 Abs. 3 Datenschutz-Grundverordnung erlässt. Mit einem Angemessenheitsbeschluss stellt die Kommission fest, dass personenbezogene Daten in einem Drittland einen mit dem Europäischen Datenschutzrecht vergleichbaren Schutz genießen. Sofern die Kommission durch Erlass eines Angemessenheitsbeschlusses festgestellt hat, dass das Schutzniveau der Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung auch im Vereinten Königreich eingehalten wird, dürften personenbezogene Beschäftigten- und Sozialdaten grundsätzlich an Personen oder Stellen im Vereinigten Königreich übermittelt werden. Es ist aber möglich, dass aufgrund der noch nicht vollständig klaren Rechtslage im Vereinigten Königreich kein Angemessenheitsbeschluss erlassen werden wird bzw. dieser nicht rechtzeitig zum Ende des Übergangszeitraums erlassen werden kann. Darauf sollten sich Unternehmen, Behörden und Bürgerinnen und Bürger einstellen. Die Europäische Kommission hat insoweit eine [Mitteilung im Bereich des Datenschutzes](#) zum Ende des Übergangszeitraums herausgegeben, in der die Rechtslage und mögliche Wirkungen dargestellt werden. Alle Beteiligten sollten diese Hinweise frühestmöglich in ihren Prozessen berücksichtigen.

Die Übermittlung von Sozialdaten kann ohne Vorliegen eines Angemessenheitsbeschlusses auch auf Grundlage einer völkerrechtlichen Vereinbarung erfolgen. Ob ein solches abgeschlossen werden wird und zu welchem Zeitpunkt es ggf. in Kraft tritt, steht ebenfalls noch nicht fest. Bis dahin erfolgt die Übermittlung von Sozialdaten durch deutsche Sozialleistungsträger an Personen oder Stellen im Vereinigten Königreich, soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben des Sozialleistungsträgers erforderlich ist und keine schutzwürdigen Interessen der betroffenen Person gegen die Übermittlung sprechen. Die Übermittlung von personenbezogenen Daten im Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis ohne Vorliegen eines Angemessenheitsbeschlusses ist nur unter den Voraussetzungen der Art. 46 bzw. 49 Datenschutz-Grundverordnung zulässig. Insoweit ist allerdings zu berücksichtigen, dass der Europäische Datenschutzausschuss Art. 49 Datenschutz-Grundverordnung als Ausnahmeregelung ansieht und die Vorschrift sich damit nicht zur standardmäßigen Rechtsgrundlage für Datenübermittlungen in Drittstaaten eignen dürfte.

Informationen zu weiteren Themenbereichen:

Kranken- und Pflegeversicherung: [Bundesministerium für Gesundheit](#)

Elterngeld und Kindergeld: [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend](#)

Aufenthaltsrecht britischer Staatsangehöriger in Deutschland: [Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat](#)