

Global Mobility – Arbeitsrecht bei internationalen Mitarbeiterereinsätzen – Geschäftsreisen und Entsendungen zwischen Großbritannien und Deutschland

Geschäftsreisen und Entsendungen zwischen Großbritannien und Deutschland

Unternehmen müssen seit dem 1. Januar 2021 ein besonderes Auge auf Geschäftsreisen und Entsendungen entweder von Deutschland nach Großbritannien, oder von Großbritannien nach Deutschland haben. Die Zeit der unbeschwertten Freizügigkeit zwischen den Ländern ist nun endgültig vorbei. Jede Reise sollte vor Antritt sorgfältig auf aufenthaltsrechtliche Aspekte untersucht werden. Das Versäumnis, die korrekte Einwanderungsgenehmigung vorab zu beantragen (und auch zu erhalten), kann zu ernsthaften Konsequenzen für den Reisenden, den Arbeitgeber und das Unternehmen im Zielland führen. Dabei spielt es keine Rolle, ob das aufnehmende Unternehmen Teil derselben Unternehmensgruppe ist, oder ein Kunde.

Das Brexit Abkommen* enthält einige eingeschränkte Zugeständnisse für Reisen zwischen Großbritannien und der EU, solange der Reisende entweder britische oder eine europäische Staatsbürgerschaft besitzt. Diese Kategorien sind zum größten Teil komplett neu und die Art ihrer Anwendung muss in den nächsten Monaten beobachtet und getestet werden.

Bei Geschäftsreisen sollte man sich die folgenden Fragen stellen:

- Hat der Reisende vor dem 31.12.20 in Großbritannien oder Deutschland gearbeitet? Wenn ja, ist es möglich eine Grenzgängerbescheinigung zu beantragen? Diese erlaubt auch produktive Arbeit.
- Hat der Reisende noch nie vor dem 31.12.20 in Großbritannien oder Deutschland gearbeitet? Wenn nicht, dann müsste er sich an die landesspezifischen Besucherregeln halten. Diese sind in der Regel sehr restriktiv und erlauben keine produktive Arbeit.

In Bezug auf das Brexit Abkommen* sollte man sich die folgenden Fragen stellen:

- Ist der Reisende britischer oder europäischer Staatsangehöriger?
- Wenn ja, passt die Reise in eine der neuen Kategorien? Dabei muss man die Definition der Kategorie, sowie ihre weiteren Anforderungen untersuchen.
- Die Kategorien beinhalten ‚business visitors for establishment purposes‘, ‚contractual service suppliers‘, ‚intra-corporate transferees‘ und ‚short-term business visitors‘.

In Bezug auf Arbeitsvisa sollte man sich die folgenden Fragen stellen:

- Passt die Reise auf keinen Fall in die Kategorien Geschäftsreisen oder kann der Sachverhalt nicht unter das Brexit Abkommen subsumiert werden? Wenn nicht, muss vor Abreise ein Arbeitsvisum beantragt und genehmigt werden.
- Was sind die langfristigen Pläne für den Mitarbeiter – zeitbegrenzter Aufenthalt, oder permanente Verlegung?
- Hat das Unternehmen Niederlassungen in Großbritannien und Deutschland?
- Hat das britische Unternehmen eine ‚sponsor licence‘? Diese wird benötigt, um europäische Staatsangehörige für Arbeitsvisa zu sponsern.

- Welches Visum deckt sich am besten mit den Geschäftsanforderungen? Muss ein an den Arbeitgeber gebundenes Visum beantragt werden oder qualifiziert sich der Reisende für ein persönliches Visum?

In Bezug auf britische Staatsbürger, die seit vor dem 31.12.20 in Deutschland leben und arbeiten und deutsche Staatsbürger, die seit vor dem 31.12.20 in Großbritannien arbeiten sollte man sich folgende Fragen stellen:

- Wissen alle deutschen Mitarbeiter in Großbritannien vom ‚EU Settlement Scheme‘ und haben dort bereits entweder einen Antrag für den ‚settled status‘ oder den ‚pre-settled status‘ gestellt?
- Wissen alle britischen Mitarbeiter in Deutschland, dass sie einen deklaratorischen Aufenthaltstitel, das sog. „Aufenthaltsdokument-GB“ beantragen müssen? Voraussetzung zur Erteilung ist, dass die Mitarbeiter bei der lokalen zuständigen Ausländerbehörde registriert sind.

In allen Fällen gilt: unbedingt so früh wie möglich von Ihrem Immigration Provider prüfen lassen, ob angedachte Aktivitäten unter der jeweiligen Kategorie erlaubt sind.

In Bezug auf die neue post-Brexit Realität sollten Unternehmen sich folgende Fragen stellen:

- Wer in Ihrem Unternehmen ist für Geschäftsreisende verantwortlich? Wie stellen Sie sicher, dass niemand ohne Bewertung der Aktivitäten reist?
- Können Sie weiterhin Zugriff auf relevante Arbeitskräfte sichern? Wie?
- Haben Sie genügend Personal, um die neuen administrativen Visums-Abläufe aufzufangen?
- Haben Sie höhere Budgets für zukünftige Reisebewertungen und Visumsanträge eingeplant?
- Können Ihre Systeme früh genug Geschäftsreisen und Entsendungen ‚erkennen‘, um die jeweiligen Prozesse anzustoßen (Bewertung und/oder Antrag)?
- Haben Sie genügend IT Kapazität, um alle Dokumente hinsichtlich Reisender von jetzt an aufzubewahren?
- Sind Ihre Vergütungsangebote marktkonform, oder müssen sie angepasst werden, um weiterhin für hochqualifizierte Arbeitskräfte attraktiv zu bleiben?

KPMG unterstützt Sie gerne bei der Klärung all dieser und weiterer Fragen. Für weitere Informationen kontaktieren Sie bitte:

Denise Osterwald

Solicitor, Senior Manager, Employment / Global Immigration Services

KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

deniseosterwald@kpmg-law.com

Christian Jimenez Metzler

Rechtsanwalt, Manager, Employment / Global Immigration Services

KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

cjimenezmetzler@kpmg-law.com

* Trade and Cooperation Agreement Between the European Union and The European Atomic Energy Community, Of the One Part, And the United Kingdom of Great Britain And Northern Ireland, Of the Other Part

Ansprechpartner: