

Die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. (unternehmer nrw) ist der Zusammenschluss von 129 Verbänden mit 80.000 Betrieben und drei Millionen Beschäftigten. unternehmer nrw ist Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und vertritt die Interessen des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e. V. (BDI) als dessen Landesvertretung.

04.09.2019

STELLUNGNAHME

im Rahmen der schriftlichen Anhörung von Sachverständigen durch die Enquetekommission II „Brexit: Auswirkungen auf Nordrhein-Westfalen des Landtags Nordrhein-Westfalen“ – „Wirtschaftliche Auswirkungen des Brexit auf NRW: Arbeitsmarkt und wirtschaftsrechtliche Fragen“

Angesichts der derzeitigen politischen Situation im VK erscheinen mit Blick auf den Abschluss des Austrittsprozesses des Vereinigten Königreichs (VK) aus der Europäischen Union (EU) weiterhin mehrere Optionen denkbar. Eine Vorbereitung auf alle möglichen Brexit-Szenarien, inklusive eines unregulierten Austritts, ist weiterhin dringend geboten. Die NRW-Wirtschaft hat stets betont, dass ein unregulierter Brexit verhindert werden muss, um die negativen Auswirkungen so gering wie möglich zu halten. Ein harter Brexit hätte weitreichende Folgen, auch und insbesondere mit Blick die hier aufgegriffenen Themen „Arbeitsmarkt“ und „Wirtschaftsrecht“. Betroffene Unternehmen und die Beschäftigten brauchen dringend Gewissheit.

1. Welche rechtlichen Konsequenzen (Wirtschaft, Steuern, Gesellschaft) sind für welche Akteure zu erwarten?

Das VK wird bei einem Austritt ohne Austrittsabkommen zu einem Drittstaat. Mit dem Austritt aus der EU verlässt das VK den gemeinsamen Rechtsrahmen, das Unionsrecht tritt für das VK und in dessen Hoheitsgebiet außer Kraft. Sowohl die EU-Institutionen als auch die Bundesregierung haben zwar Notfallmaßnahmen verabschiedet, welche geeignet sind die gravierendsten Konsequenzen in einem solchen Fall abzufedern. Dennoch gibt es Bereiche, wie z. B. den grenzübergreifenden Personaleinsatz, die gemeinsame Lösungen mit dem VK erfordern.

Wird das VK die EU am 31. Oktober 2019 mit Austrittsabkommen verlassen, haben sich die Akteure auf eine Übergangsphase nach dem Austritt aus der EU geeinigt. In dieser Zeit soll das EU-Recht im Verhältnis zum VK partiell fortgelten, wobei Einzelheiten – insbesondere auch im Bereich Arbeitsmarkt und Wirtschaftsrecht – unklar sind.

Über alle Einzelheiten der verschiedenen Bereiche des Arbeitsmarkts und Wirtschaftsrechts hinweg und sowohl für den Fall eines unregulierten Brexit, als auch für den Fall nach einer Übergangsfrist im Rahmen eines Austrittsabkommens, besteht angesichts der äußerst negativen Folgen des Brexit ein starkes Interesse der NRW-Wirtschaft an größtmöglicher Kontinuität des künftigen Rechtsrahmens mit weitgehender Orientierung am Status quo.

Im Folgenden werden die Auswirkungen des Brexit insbesondere mit Blick auf den Arbeitsmarktzugang und zentrale Bereiche des Wirtschaftsrechts dargestellt.

a) Arbeitsmarktzugang, Arbeitskräftemobilität

Mit dem Austritt des VK aus der EU entfällt für das VK die Bindewirkung von 57 EU-Richtlinien und vier EU-Verordnungen, durch die für alle Mitgliedstaaten soziale Mindeststandards und Koordinierungsregelungen festgelegt werden. Mit der Verabschiedung des „European Union Withdrawal Bill“ würden jedoch sämtliche EU-Verordnungen zunächst in das britische Recht übernommen. Die nationalen Umsetzungen der EU-Richtlinien werden ebenfalls Bestand haben. Mit einer Abänderung dieser Regelungen ist frühestens nach Ende einer möglichen Übergangsphase zu rechnen, in der weiterhin zunächst alle Regelungen des EU-Binnenmarkts inklusive der Arbeitnehmerfreizügigkeit vom VK einzuhalten wären.

Da jedoch das VK einen Austritt aus dem gemeinsamen Binnenmarkt anstrebt und Arbeitsmarkt- und Zuwanderungsfragen ein zentrales politisches Motiv des Brexit waren, wird es ab dem Austrittsdatum im Fall eines harten Brexit oder nach Ablauf der Übergangsphase im Fall eines Austrittsabkommens, keine Arbeitnehmerfreizügigkeit mehr zwischen dem VK und den EU27 geben. Der Besitzstand der bereits im VK lebenden EU-Bürger muss daher geregelt werden, um Rechtssicherheit sowohl für die Unternehmen, als auch die Beschäftigten zu schaffen.

Aufgrund der engen Verflechtungen ist es für NRW-Unternehmen unabdingbar, die Arbeitskräftemobilität auch über den Brexit hinaus aufrechtzuerhalten und etwaige Einschränkungen zu begrenzen. Es muss sichergestellt werden, dass der Arbeitsmarktzugang von Briten in der EU27 und Unionsbürgern im VK auch künftig nicht durch bürokratische und aufwändige gesetzliche Vorgaben verkompliziert wird. Daher sind reziproke Vereinbarungen auf der EU-Ebene, die den EU-Regelungen der EU-Richtlinien zur Migration von Drittstaatsangehörigen (insbesondere ICT- und Blue-Card-Richtlinie) zu treffen. Die NRW-Wirtschaft würde eine Anpassung der deutlich ungünstigeren britischen ICT-Regelungen begrüßen, sodass es

für Unternehmen in der EU27 genauso unkompliziert ist, Mitarbeiter in die Niederlassungen im VK zu entsenden, wie es umgekehrt auf der Grundlage der ICT-Richtlinie der Fall ist.

Ebenso sind für weniger qualifizierte Arbeitnehmer, die nicht vom Anwendungsbereich der ICT- und Blue-Card-Richtlinie erfasst sind, Regelungen zu treffen. Dabei sind die Kompetenzen zwischen der EU und auf der Ebene der Mitgliedstaaten zu beachten. Ziel muss es sein, eine geregelte Zuwanderung in den britischen Arbeitsmarkt und andersherum in den Arbeitsmarkt der EU27 zu ermöglichen.

Ebenso werden durch den Wegfall der Dienstleistungsfreiheit nach dem Ausscheiden des VK aus der EU Arbeitnehmerentsendungen im Rahmen der Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen deutlich erschwert. Für die NRW-Wirtschaft ist es entscheidend, dass diese Entsendungen weiterhin mit einem möglichst geringen Aufwand stattfinden können.

b) Wettbewerbs-, Kartell- und Beihilferecht

Im Bereich des Wettbewerbs-, Kartell- und Beihilferechts wird mit einem harten Brexit die ausschließliche Zuständigkeit der Kommission bezüglich der Freigabe von Zusammenschlüssen mit EU-weiter Dimension im Verhältnis zum VK entfallen.

Die Vorgaben des Beihilferechts der EU würden im Verhältnis zum VK keine Anwendung mehr finden. Das VK wird insoweit nur noch an die weniger strengen WTO-Regelungen gebunden sein. Das VK könnte großzügigere staatliche Beihilfen ohne Kontrolle durch die EU-Kommission mit Wettbewerbsnachteilen für europäische Unternehmen durchsetzen. Die einzige Eingrenzung würde dann durch die WTO-Subventionsregeln gegeben werden.

Für alle Bereiche des Wettbewerbs-, Kartell- und Beihilferechts ist eine hinreichende Übergangsphase unter Fortgeltung des EU-Rechts bis zum Inkrafttreten künftiger Vereinbarungen mit dem VK erstrebenswert. Künftige Regelungen mit dem VK sollten sich weitgehend an den europarechtlichen Vorschriften orientieren.

c) Öffentliches Auftragswesen/EU-Vergaberecht

Im Bereich den Öffentlichen Auftragswesens/EU-Vergaberechts würden ohne entsprechende Vereinbarungen mit dem VK wichtige marktöffnende Vereinbarungen für den für die NRW-Wirtschaft sehr bedeutenden britischen Markt entfallen. Auch hier gilt, dass die verbleibenden Regelungen der WTO weniger konkret sind als das EU-Recht.

Wir begrüßen die von der Kommission vorgeschlagene Austrittsvereinbarung für laufende Vergabeverfahren. Ein künftiges Abkommen sollte sich inhaltlich an den entsprechenden EU-Richtlinien – hilfsweise an CETA – orientieren.

d) Gesellschaftsrecht

In den Bereichen des Gesellschaftsrecht löst der Brexit viele Unsicherheiten aus. Aufgrund der europäischen Niederlassungsfreiheit können sich Unternehmen innerhalb der EU aussuchen, nach welchem nationalen Gesellschaftsrecht sie sich gründen. Viele europäische Unternehmen haben eine Gesellschaftsform des britischen Rechts gewählt („Ltd.“, „PLC“).

Es hätte weitreichende Folgen für diese Unternehmen, wenn die im VK gegründeten Gesellschaften – insbesondere die „Limited“ – mit Verwaltungssitz in Deutschland bei einem Wegfall der Niederlassungsfreiheit für Gesellschaften aufgrund der hier geltenden „Sitztheorie“ nicht mehr als haftungsbeschränkte Gesellschaften angesehen würden. Britische Kapitalgesellschaften würden in Personengesellschaften nach deutschem Recht umgedeutet werden. Dieses führt zu einem Wegfall der Haftungsbeschränkung. Ein deutscher Gesellschafter würde zukünftig z. B. für seine Limited persönlich vollumfänglich haften (sog. „Trabrennbahn-Entscheidung“).

Die bis zum Austritt bereits nach britischem Gesellschaftsrecht gegründeten Unternehmen in der EU27, als auch die nach einem Gesellschaftsrecht der EU27 gegründeten Unternehmen im VK müssen auch zukünftig ihre Rechtsform behalten dürfen. Ein gegenseitiger Bestandsschutz ist unabdingbar, um die Geschäftskontinuität sicherzustellen.

Ebenso hätte der Brexit für eine britische Europäische Aktiengesellschaft (SE) erhebliche Folgen. Mit dem Austritt des VK aus der EU verliert die zugrundeliegende Verordnung im VK ihre Geltung und im VK firmierende SE-Gesellschaften verlieren ihren Status als Europäische Aktiengesellschaft. Künftige Regelungen müssen hier praxisorientierte Lösungen finden.

e) Zivil- und Zivilprozessrecht

Im Zivil- und Zivilprozessrecht würden insbesondere die Regelungen des Internationalen Privat- und Zivilverfahrensrechts im Verhältnis zum VK keine Anwendung mehr finden, soweit keine entsprechende Einigung getroffen wird. Dies hätte erhebliche Rechtsunsicherheiten für Unternehmen bei der Abwicklung von Verträgen im grenzüberschreitenden Geschäftsverkehr zur Folge.

f) Verbraucherrecht

Auch im Bereich des Verbraucherrechts hat der Brexit sowohl für Verbraucher als auch für Unternehmer weitreichende Folgen. Für die Wirtschaft ist es von Interesse, dass Regelungen des Verbraucherschutzes in einem etwaigen künftigen Abkommen mit dem VK den europäischen Vorschriften möglichst nahekommen.

2. Welche wirtschaftlichen Auswirkungen zeichnen sich im E-Commerce und bei Datentransfers ab?

In Zeiten zunehmender Globalisierung und Digitalisierung ist die Wirtschaft stark miteinander verflochten. Der Datenfluss zwischen der EU und dem VK wird unmittelbar vom Brexit betroffen sein. Gegenwärtig findet 75 Prozent des grenzüberschreitenden britischen Datenverkehrs mit der EU27 statt. Die Wertschöpfungsketten der Unternehmen sind zunehmend abhängig von einem reibungslosen Datentransfer. Ebenso wird ein reibungsloser Transfer von Arbeitnehmerdaten von und in das VK u. a. bei der statistischen Gehaltsabrechnung für Mitarbeiter im Ausland unumgänglich sein. Die Unternehmen müssen sich daher frühzeitig über geeignete Lösungen für einen sicheren Datentransfer informieren.

a) Transfer personenbezogener Daten aus der EU in das VK

Durch die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) wurde das Schutzniveau für den Austausch personenbezogener Daten innerhalb der EU harmonisiert. Ein Datentransfer innerhalb der EU ist rechtlich problemlos möglich. Um bei der Übermittlung personenbezogener Daten in Drittländer das unionsweit gewährleistete Datenschutzniveau nicht zu untergraben, ist der Datentransfer an Drittländer jedoch nur unter strengen Voraussetzungen (Artikel 44 – 50 DSGVO) zulässig.

Vorbehaltlich etwaiger Übergangsbestimmungen in einem möglichen Austrittsabkommen gelten ab dem Austrittsdatum die Vorgaben für den Datenaustausch mit Drittstaaten für das VK. Deshalb dürfen die Daten nur dann an Empfänger außerhalb der EU übermittelt werden, wenn das Schutzniveau in dem Land des Empfängers mit dem der EU vergleichbar ist. Mittelfristig kann dieses durch einen sog. „Angemessenheitsbeschluss“ der EU-Kommission (Artikel 45 DSGVO, z. B. EU-USA Privacy Shield) festgestellt werden. Darin würde die Kommission ein dem Europäischen Datenschutz gleichwertiges Schutzniveau des VK feststellen.

Um einen sichereren Datenfluss zwischen dem VK und der EU aufrechtzuerhalten, ist ein Angemessenheitsbeschluss der Kommission schnellstmöglich anzustreben. Für den Fall, dass das VK die europäische DSGVO in nationales Recht integriert und vor allem auch nach dem Brexit beibehält, ist es wahrscheinlich, dass die EU-Kommission die Angemessenheitsprüfung positiv bescheidet.

Für die Zwischenzeit bis zur Angemessenheitsfeststellung müssen Übergangslösungen gefunden werden. In diesem Fall muss der Verantwortliche „geeignete Garantien“ für den Schutz der Privatsphäre, der Grundrechte der betroffenen Person sowie hinsichtlich der Ausübung der damit verbundenen Rechte zur Verfügung stellen (Artikel 46 Absatz 1 DSGVO). Dafür sieht die DSGVO mehrere Optionen vor. So kann beispielsweise ein Verhaltenskodex eingeführt werden. Dieser muss jedoch von der zuständigen Datenschutzbehörde genehmigt werden. Ebenso können von der Europäischen Kommission erlassene Standardvertragsklauseln als Garantie dienen. Die Kommission hat bislang drei Beschlüsse mit Standardvertrags-

klauseln erlassen, die über die Website (https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/international-dimension-data-protection/standard-contractual-clauses-scc_en; zuletzt abgerufen am 02.09.2019) abrufbar sind.

Liegen weder ein Angemessenheitsbeschluss noch geeignete Garantien vor, kann der Transfer von Daten auf der Grundlage sogenannter „Ausnahmen“ erfolgen. Dann ist eine Datenübermittlung in spezifischen Fällen möglich, wie auf der Grundlage der Einwilligung der Betroffenen, zur Erfüllung eines Vertrags, zur Ausübung rechtlicher Ansprüche oder aus wichtigen Gründen des öffentlichen Interesses.

b) Transfer personenbezogener Daten aus dem VK in die EU

Die strengen Vorgaben der DSGVO gelten ebenso für den Transfer von Daten aus Drittstaaten in die EU. Die britische Regierung hat angekündigt den Transfer aus dem VK in die EU im Fall eines harten Brexit vorerst weiterhin zu gestatten.

3. Welche Auswirkungen hat der Brexit auf betriebliche Mitbestimmungsrechte?

Mit dem Austritt des VK aus der EU wird die Richtlinie 2009/38/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats (EBR) oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (EBR-Richtlinie) im VK nicht mehr anwendbar sein. Zahlreiche internationale Unternehmen mit Sitz außerhalb der EU haben das britische Recht für ihre EBR gewählt. Da das VK zukünftig ein Drittstaat sein wird, müssen diese Unternehmen ihren EBR nach dem Brexit in einen der verbleibenden 27 EU-Mitgliedsstaaten verlegen.

EBR-Mitglieder aus dem VK in einem nach deutschem Recht eingerichteten EBR werden zudem keinen Anspruch mehr auf die Mitarbeit im EBR haben. Entsprechende EBR-Mitglieder können – wie auch andere Drittstaatsangehörige – weiterhin im EBR verbleiben (z. B. im Rahmen eines Gastrechts). Daneben besteht die Möglichkeit die Arbeitnehmer aus dem VK – insbesondere im Fall aufwendiger Neuverhandlungen der EBR-Vereinbarung – auf freiwilliger Basis unverändert als vollwertiges Mitglied des EBR zu behandeln und entsprechende Rechte einzuräumen. Sollte dieses Ziel verfolgt werden, müsste die EBR-Vereinbarung ggf. entsprechend angepasst werden.

4. Welche Auswirkungen des Brexit auf Arbeitnehmerrechte und Sozialstandards sind zu erwarten?

a) Arbeitnehmerrechte

Kurzfristige tiefgreifende Änderungen des britischen Arbeitsrechts sind zunächst nicht zu erwarten. Ein großer Teil des britischen Arbeitsrechts (z. B. das Kündigungsrecht bzw. das Arbeitskampfrecht) beruht nicht auf europäischem Recht, sondern unterliegt allein der nationalen Gesetzgebung. Andere Regelungen gehen auf europäische Vorgaben zurück wie u. a. die Arbeitszeitrichtlinie, die Mutterschutzrichtlinie, die Datenschutzrichtlinie oder die Gleichbehandlungsrichtlinie.

Die britische Regierung hat in ihrem Papier „Workplace rights if there’s no Brexit deal“ darauf hingewiesen, dass sämtliche EU-Vorgaben samt Umsetzungsgesetze zunächst durch den EU Withdrawal Act 2018 in britisches Recht umgewandelt werden und sich dadurch an den Vorgaben zu Arbeitszeit, Urlaub, Elternzeit, Zeitarbeit, Teilzeit, Befristungen, Antidiskriminierung, Arbeitsschutz, Betriebsübergang, Betriebliche Altersvorsorge etc. gar nichts ändern werde. Dabei sollen lediglich redaktionelle Anpassungen erfolgen. Etwas Anderes soll gelten für die Arbeitnehmerrechte, die sich aus der EBR-Richtlinie (2009/38/EG) ergeben (vgl. Frage 3 des Fragenkatalogs).

b) Soziale Sicherung

Für Beschäftigte, die gegenwärtig oder in der Vergangenheit im VK tätig sind oder waren, ergeben sich mit dem Wegfall des EU-rechtlichen Rahmens neue sozialversicherungsrechtliche Herausforderungen. Mit Ende der EU-Mitgliedschaft des VK entfallen sämtliche aus dem europäischen koordinierenden Sozialrechts ergebenden Bindungen. Dazu gehören insbesondere die Regelungen zur Koordinierung der sozialen Sicherheit nach den Verordnungen (EG) 883/2004, 987/2009 sowie 859/2009 (in Verbindung mit der Verordnung Nr. 1408/71/EWG). Diese sind Rechtsgrundlage für die Koordinierung von Leistungen bei Krankheit und Pflegebedürftigkeit, bei Mutterschaft und gleichgestellten Leistungen bei Vaterschaft, bei Alter, an Hinterbliebene und bei Invalidität, bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, bei Arbeitslosigkeit sowie im Falle von Sterbegeld, Vorruhestands- und Familienleistungen. Sie gelten für entsprechende Leistungen der EU-Mitgliedsstaaten sowie den Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und der Schweiz.

Im Falle eines harten Brexit hätten die Verordnungen im Verhältnis zum VK keine Gültigkeit mehr. Das VK müsste – wie jeder andere Drittstaat – ein Folgeabkommen mit der EU insgesamt oder bilaterale Sozialversicherungsabkommen mit einzelnen Mitgliedstaaten abschließen. Ansonsten hätte dies zur Folge, dass insbesondere für Expats beide Sozialversicherungssysteme zur Anwendung kommen. Wegen des grundsätzlich geltenden Territorialitätsprinzips müssten in das VK ent-

sandte EU-Arbeitnehmer zwingend in die Sozialversicherungssysteme im VK einzahlen. Dies bedeutet ein erhöhtes Risiko für unerwünschte Doppelversicherungen mit der Folge von Einschränkungen der Arbeitskräftemobilität.

Ohne zukünftige Regelungen würde ggf. das veraltete deutsch-britische Sozialversicherungsabkommen aus dem Jahr 1960 im bilateralen Verhältnis wieder aufleben. Dieses bleibt allerdings hinter den mehrfach modernisierten EU-Verordnungen zurück und erfasst beispielsweise nicht die Zweige der Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Weiter wäre z. B. im Rahmen einer Entsendung von Beschäftigten der Verbleib im deutschen Sozialversicherungssystem auf einen Entsendezeitraum von zwölf Monaten begrenzt. Ebenso fehlen Regelungen für die sogenannten „gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten Erwerbstätigen“ („multi-state-worker“). Die Anwendung des alten Abkommens wäre für die Unternehmen zudem mit großem Verwaltungsaufwand verbunden und Auslegungsregelungen müssten mit dem VK noch vereinbart werden.

5. Wie können Ansprüche aus dem Sozialversicherungssystem gesichert werden? Wie viel Bürgerinnen und Bürger in NRW wären davon betroffen und in welcher Dimension?

Für die von den o. g. sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen betroffenen Beschäftigten und Arbeitgeber ist eine Lösung für die Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme herbeizuführen. Diese Lösung sollte sich möglichst am Status quo orientieren. Alles andere würde für die Unternehmen und für die Beschäftigten zu mehr Aufwand und Kosten führen. Die Anrechnung bzw. der Export sämtlicher von der Verordnung 883/2004 abgedeckten Leistungen muss weiterhin möglich sein. Für die Unternehmen ist es entscheidend, dass in das VK entsandte Beschäftigte auch zukünftig problemlos im deutschen Sozialversicherungssystem verbleiben können und von den Sozialversicherungsbeiträgen im Gastland befreit sind.

Im Falle eines harten Brexit soll mit der am 28. März 2019 in Kraft getretenen Verordnung (EU) 2019/500 bereits sichergestellt werden, dass die Regeln zur Koordinierung der sozialen Sicherheit nach Verordnung 883/2004 und VO (EG) 987/2009 für alle Sachverhalte und Ereignisse, die vor dem Brexit eingetreten sind, weiter angewendet werden. Beschäftigungs- und Versicherungszeiten im VK vor dem Brexit sollen somit weiterhin anerkannt werden.

Weiterhin begrüßen wir die bereits von der Bundesregierung begonnenen Aktivitäten zur Gewährung von Bestandsschutz für Sozialversicherungszeiten im VK. Im Fall des ungeordneten Brexit tritt das Gesetz zu Übergangsregelungen in den Bereichen Arbeit, Bildung, Gesundheit, Soziales und Staatsangehörigkeit nach dem Austritt des VK und Nordirland aus der EU (vom 8. April 2019) in Kraft.

Soweit ohne bilaterale Vereinbarungen mit dem VK möglich, unternimmt die Bundesregierung damit den Versuch Rechtssicherheit auch bei einem ungeordneten

Brexit zu garantieren. Dazu gewährt Deutschland für alle anspruchrelevanten Versicherungszeiten Bestandsschutz. Personen, die vor dem Austritt des VK aus der EU im Sinne der o. g. Verordnung relevante Sozialversicherungszeiten im VK zurückgelegt haben, sollen im Hinblick auf den Erwerb, die Aufrechterhaltung, die Dauer oder das Wiederaufleben von Ansprüchen der Kranken-, Pflege-, Unfall-, Renten- oder Arbeitslosenversicherung wie gleichgestellte EU-Staatsangehörige behandelt werden.

Keine Lösungen gibt es jedoch bislang für Beschäftigte von deutschen Unternehmen, die zum Austrittsdatum vorübergehend im VK eingesetzt werden und weiterhin den deutschen sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften unterliegen. Zwar wird stets auf die mögliche Geltung des deutsch-britischen Sozialversicherungsabkommens von 1960 hingewiesen. Jedoch sind hier Übergangsregelungen für laufende grenzüberschreitende Personaleinsätze im VK im Dienst der Rechtsicherheit erforderlich. Es muss sichergestellt sein, dass diese Beschäftigten den deutschen Versicherungsstatus zum Austrittsdatum nicht verlieren oder unfreiwilligen Doppelversicherungen unterliegen. Zusätzlich müssen A1-Bescheinigungen, die bis zum Austrittsdatum ausgestellt wurden und eine über den Austrittszeitpunkt hinausgehende Laufzeit haben, ebenfalls übergangsweise weitergelten.

6. Welche Förderprogramme wären in welcher Art und Weise (aktuelle und nächste Förderphase) getroffen?

Der Brexit wird sich spürbar auf sämtlich europäische Förderprogramme auswirken. Die Auswirkungen werden Anpassungsbedarfe mit sich bringen insbesondere mit Blick auf den mehrjährigen Finanzrahmen.

c) Europäischer Sozialfonds und Europäischer Fonds für Regionale Entwicklung

Die Mittel im Europäischen Sozialfonds (ESF) und im Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) werden mit dem Austritt des VK als Netto-Zahler geringer ausfallen. Die Verringerung des Mittelanteils der Kohäsionspolitik wird direkte Auswirkungen auf die ESF- und EFRE-Förderung in Deutschland und NRW hinsichtlich der Intensität, räumlicher Abdeckung und Sichtbarkeit der EU haben. Langfristig ist insbesondere in der Kohäsionspolitik aufgrund der Wichtigkeit der Planungssicherheit eine angemessene Finanzausweisung im mehrjährigen Finanzrahmen weiterhin zu gewährleisten.

a) Erasmus +

Wie auch immer das Ergebnis der Verhandlungen zwischen der EU und dem VK aussehen werden, der Brexit wird sich spürbar auf das Programm Erasmus + auswirken.

Aussagen über den Verbleib des VK im Erasmus+-Programm sowie zum zukünftigen Status des VK innerhalb des Erasmus+-Programms können derzeit noch nicht mit Gewissheit getroffen werden, da dies vom Ausgang der Austrittsverhandlungen zwischen der EU und dem VK abhängt.

Im Fall eines Austritts mit Abkommen wird es eine Übergangslösung geben und das VK bis Ende 2020 (einschließlich Aufruf 2020 mit Laufzeit bis 2022) an Erasmus+ teilnehmen. Für die Programmgeneration 2021-2027 würde eine ständige Lösung für den Zeitraum nach der Übergangslösung entwickelt, die noch nicht verhandelt werden konnte.

Im Falle eines harten Brexit ohne Austrittsabkommen verliert das VK im laufenden Programm Erasmus+ (2014-2020) seinen Status als Programmland. Dies hat zur Folge, dass Erasmus+-Projekte mit britischer Beteiligung formal nicht mehr förderfähig sind. Die Teilnahme an Erasmus+-Programmen für britische Studierende und Auszubildende könnte unmöglich werden. Zudem würde das VK als sehr beliebtes Erasmus-Land für EU27 Studierende und Auszubildende wegfallen.

Im März 2019 hat die EU eine Verordnung verabschiedet, mit der verhindert wird, dass Mobilitätsaktivitäten im Rahmen von Erasmus+, an denen das VK teilnimmt, abgebrochen werden müssen, falls kein Austrittsabkommen zustande kommt. Die Notfallmaßnahmen sehen vor, dass Auslandsaufenthalte von Studierenden in der Hochschulbildung, Auszubildenden und Schülern in der beruflichen Bildung, Jugendlichen in nichtformalen Lernaktivitäten, Personal in der allgemeinen und beruflichen Bildung, Personen, die in der Jugendarbeit tätig sind, und Jugendleiter (Leitaktion 1, „Mobilität von Einzelpersonen“) abgesichert werden. Erasmus+-Stipendien für Teilnehmende, die sich zum Zeitpunkt des ungeordneten EU-Austritts im VK befinden, sowie für Teilnehmende aus dem VK in Erasmus+-Programmländern können so bis zum Ende des Aufenthalts weiterfinanziert werden. Mobilitätsaktivitäten, die am Tag des Austritts oder danach beginnen, fallen nicht unter die diese Notlösung.

Wir begrüßen die Bemühungen, auch nach dem Brexit das Förderprogramm Erasmus+ im Verhältnis zum VK zu ermöglichen. Die Mobilität von Studierenden und Auszubildenden muss auch nach dem Ausscheiden des des VK aus der EU maximal gefördert werden. Wir begrüßen daher, dass die Bundesregierung für eine Beibehaltung der Erasmus+-Mitgliedschaft wirbt. Es sollte vereinbart werden, dass das VK – wie die Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums – Mitglied im Erasmus+-Programm bleibt.

b) Horizont2020 und Nachfolgeprogramm Horizont Europa

Im Falle eines Ausscheidens des VK aus der EU mit Austrittsabkommen und käme das VK seinen Zahlungsverpflichtungen weiterhin nach, ändert sich bezüglich der Teilnahme- und Förderfähigkeit in „Horizont 2020“ für britische Partner vorerst

nichts. Die Einrichtungen aus dem VK blieben aufgrund des Abkommens weiterhin teilnahme- und förderfähig in Horizont2020-Projekten.

Im Falle eines harten Brexit wird das VK zu einem sogenannten Drittstaat in Horizont 2020 solange kein Assoziierungsabkommen geschlossen wird. Industrialisierte Drittstaaten können an Horizont2020 grundsätzlich teilnehmen (abgesehen von Einzelfördermaßnahmen und sofern mindestens drei Partner aus drei unterschiedlichen Mitgliedstaaten oder assoziierten Ländern beteiligt sind), erhalten aber in der Regel keine Förderung durch die EU. Daher ist bei den künftigen Regelungen zwischen Beteiligungs- und Finanzierungsbedingungen zu unterscheiden.

So können britische Partner an den Horizont2020-Verbundprojekten nach einem harten Brexit zwar weiter teilnehmen, müssten ihren Beitrag ab dem Tag, der auf den Austritt folgt, aber selbst finanzieren. Für Projekte in Horizont2020, deren Laufzeit über die EU-Mitgliedschaft vom VK hinausgeht, hat die britische Regierung bereits seit längerem öffentlich angekündigt, die finanzielle Unterstützung für die britischen Teilnehmer in EU-Projekten zu übernehmen. Sofern sich die Regierung des VK an diese Ankündigung hält, gäbe es voraussichtlich nur begrenzte Auswirkungen für die Verbundprojekte. Bei Projekten aus Einzelfördermaßnahmen mit einer Gasteinrichtung im VK ist die Lage dagegen unsicher.

Die Auswirkungen eines harten Brexit auf das Folgeprogramm „Horizont Europa“ sind noch offen. Dies hängt einerseits davon ab, wie die Bestimmungen zur Assoziierung von Drittstaaten im Rahmenprogramm ausgestaltet werden, andererseits von möglichen späteren Verhandlungen zu einem Assoziierungsabkommen zwischen der Europäischen Kommission und dem VK.

Die EU-Kommission hatte Notfallmaßnahmen für den EU-Haushalt einschließlich der EU-Förderprogramme für das Jahr 2019 vorgesehen. Danach sollen bereits unterzeichnete Horizont-2020-Projekte bis Ende 2019 über die EU zwischenfinanziert werden können. In diesem Fall ist eine Zwischenfinanzierung der VK-Partner in den Projekten bis voraussichtlich Ende 2019 soweit gesichert.

Sollte es keine Übergangsförderung der EU geben, könnten britische Partner ihre Kosten über eine nationale britische Förderung erhalten. Seitens der Regierung des VK gibt es eine Erklärung, dass diese unter bestimmten Voraussetzungen die Förderungen über nationale Fördergelder auffangen möchte.