



Rechtsfolgen des Brexit

Antonia Herfurth, Rechtsassessorin, London / München

November 2018

Am 29. März 2019 verlassen die Briten die Europäische Union (EU). Zwar gelang es der EU und dem Vereinigten Königreich (UK) in mehreren Punkten Einigungen zu erzielen; beispielsweise wird es nach dem Brexit eine Übergangsphase geben. Alles in allem sind viele Punkte – und das finale Ergebnis - noch ungeklärt. Denn weiterhin ist ungewiss, ob es einen „harten“ oder „weichen“ Brexit geben wird. Gleichwohl sollten Unternehmen bereits jetzt beginnen, sich auf den Austritt der Briten aus der EU vorzubereiten.

Der folgende Beitrag soll Unternehmen für bevorstehende Veränderungen sensibilisieren. Darüber hinaus bietet er Lösungsansätze an. Dabei erhebt er keinesfalls Anspruch auf Vollständigkeit, sondern dient vielmehr als Einführung in die Herausforderung Brexit. Folgende Brexit-Szenarien sind denkbar:

Unterschiede und Folgen der möglichen Szenarien

	Gemeinsamer Markt Plus Zollunion	EFTA plus EEA (Norwegen-Modell)	EFTA (Schweizer Modell)	Zollunion (Türkei)	Freihandelsabkommen (CETA oder Südkorea-Modell)	WTO-Modell (Harter Brexit)
Zugang zum Binnenmarkt	✓	✓ Ja, fast vollständig	✓ Ja, mit Ausnahmen	✗	✗	✗
Anpassung gemeinsamer Rechtsstand	✓	✓	✗	✗	✗	✗
Gemeinsame Rechtsprechung im Handelsrecht	✓	✗	✗	✓ Ja, in Teilen	✗	✗
Gemeinsamer Außenhandelszoll	✓	✗	✗	✓ Ja, mit Ausnahmen	✗	✗

Quelle: <https://bdi.eu/media/publikationen/#/publikation/news/der-brexit-kommt-was-ist-zu-tun/>

Der Beitrag geht von einem harten Brexit aus.

Warenverkehr und Zertifizierungen

Im Falle eines harten Brexit stellt der Handel mit UK einen Handel mit einem Drittstaat dar, auf den lediglich die allgemeinen Regeln der WTO Anwendung finden (vgl. Tabelle zuvor).

Mit dem Wegfall des freien Warenverkehrs fällt auch die Zollunion weg. Neben dem Umstand, dass das Zollrecht der EU sowie nationale und europäische Kontrollvorschriften für die Ein- und Ausfuhr von Waren beachtet werden müssen, würden künftig auch Zölle anfallen. UK hat aber angekündigt, die Außenzollsätze der EU zu übernehmen. Der EU-Durchschnittszoll beträgt 5%. Darüber hinaus müssen Zollanmeldungen und Genehmigungen beantragt werden.

Zudem werden britische Institute nach dem Brexit wahrscheinlich keine in der EU gültigen Konformitätsbewertungen mehr vornehmen können. In der EU steht die sog. CE-Kennzeichnung (CE steht für *Communauté Européenne*, *Comunidad Europea*, *Comunidade Europeia* und *Comunità Europea*) dafür, dass ein Produkt die von Brüssel geforderten Sicherheits-, Umwelt- und Gesundheitsanforderungen erfüllt. Sobald ein Produkt dieses Kennzeichen trägt, darf es in allen Mitgliedstaaten, also unionsweit, in Verkehr gebracht werden. Die CE-Kennzeichnung ist quasi der „Reisepass des europäischen Binnenmarktes“. Grundsätzlich dürfen die Unternehmen ihre Produkte selbst mit dem CE-Kennzeichen versehen, aber als Grundlage sollten sie die Konformität der Produkte von zugelassenen Prüfinstituten feststellen lassen (beziehungsweise Pflicht für Medizinprodukte). Nach



dem Brexit können britische Institute diese Funktion wahrscheinlich nicht mehr wahrnehmen. In dem Fall müssten die Prüfung und gegebenenfalls Zertifizierung in einem der verbleibenden Mitgliedstaaten durchgeführt werden.

Welche Partei die zusätzlichen Kosten für Prüf- und Zertifizierungsanforderungen zu tragen hat beziehungsweise in welchem Verhältnis die Kosten zu tragen sind, sollte, wenn nicht bereits geschehen, vor Vertragsschluss vertraglich geregelt werden.

Außerdem ist zu beachten, dass UK nach dem Austritt aus der EU ein eigenes Regelwerk zu Produktnormen und -standards schaffen könnte. Dies wiederum könnte zu höheren Kosten für Vertragspartner führen, da neue Prüf- und Zertifizierungsanforderungen auf sie zukommen würden.

Handelsverträge

Eine Überprüfung neuer und laufender Handelsverträge ist essenziell.

Neue Verträge können unproblematisch auf die neuen Rahmenbedingungen zugeschnitten werden. Bestehenden Zolltarifen kann entgegengetreten werden, indem entsprechende Kündigungs- oder Vertragsanpassungsklauseln aufgenommen werden.

Der Umgang mit bereits laufenden Verträgen gestaltet sich schwieriger. Fragen wie „Nach welchem Recht soll der Vertrag angepasst werden?“, „Wer trägt die Kosten anfallender Zölle?“ und „In welcher Form erfolgt die Vertragsanpassung?“ bedürfen einerseits einer interessengerechten Klärung und können andererseits aufgrund der vielen Ungewissheiten, die mit dem Brexit verbunden sind, teils noch gar nicht beantwortet werden. Dennoch und gerade deshalb ist es ratsam, so früh wie möglich ergänzende Regelungen zu treffen, um für jede Partei die bestmögliche Lösung auszuarbeiten.

Niederlassung von Unternehmen

Nach der Rechtsprechung des EuGHs sind Gesellschaften, die rechtmäßig nach dem Recht eines EU-Mitgliedstaates gegründet wurden und ihren Sitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat haben, in dem Sitzstaat anzuerkennen. Nach dem Brexit entfällt diese Anerkennungspflicht im Verhältnis mit UK. Aber gerade britische Gesellschaftsformen sind unionsweit

beliebt. In Deutschland sollen im Jahr 2016 etwa 9000 britische Limiteds (*private limited company*) registriert gewesen sein. Mit Wegfall der Anerkennungspflicht wird eine britische Limited in Deutschland in eine Personengesellschaft ohne beschränkte Haftung umgedeutet – ein Gesellschafter haftet also künftig vollumfänglich.

Sollten sich UK und die EU nicht auf einen gegenseitigen Bestandsschutz einigen, sollten Unternehmen Maßnahmen einleiten, um eine solche Umdeutung zu vermeiden.

Möchte ein Unternehmen eine Gesellschaft nach britischem Recht gründen beziehungsweise an der Rechtsform Limited festhalten, muss ihr Verwaltungssitz künftig tatsächlich in UK liegen. Möchte eine Gesellschaft in Deutschland sitzen beziehungsweise ihren Sitz beibehalten, aber eine Umdeutung vermeiden, kommt die Möglichkeit einer Verschmelzung der britischen Limited mit einem deutschen Rechtsträger wie der GmbH in Betracht. Dabei gehen die Rechte und Pflichten der Limited auf die GmbH über. Die Limited könnte auch einzelne Vermögensgegenstände auf eine deutsche Gesellschaft übertragen und anschließend liquidiert werden. Ferner könnte die Limited in eine Europäische Aktiengesellschaft, SE, umgewandelt werden. Da unklar ist, wie UK künftig die SE behandeln wird, sollte eine SE mit Sitz in UK entweder ihren Sitz in einen anderen Mitgliedstaat verlegen oder die SE ihre Rechtsform in eine britische Limited oder PLC (*public limited company*) wechseln. Für bereits bestehende SEs mit Sitz in Deutschland wird sich aus rechtlicher Sicht nichts ändern. Denn die *Verordnung über das Statut der Europäischen Gesellschaft* unterscheidet zwischen dem „Sitz“ und der „Hauptverwaltung“ einer Gesellschaft. Solange eine Gesellschaft den Sitz in einem EU-Mitgliedstaat hat, ist es für ihren Status unerheblich, ob sich ihre Hauptverwaltung in der EU oder in UK befindet.

Zu beachten ist, dass ein Wechsel der Rechtsform Nachteile mit sich bringt, da er zur Aufdeckung der stillen Reserven führt.

Steuern

Der Brexit wirkt sich auch steuerlich aus.

Positiv ist, dass UK über einen geringen Unternehmenssteuersatz verfügt, derzeit 19%, ab dem 01. April 2020 17%. Darüber hinaus hat es ein weites Netz an Doppelbesteuerungsabkommen.



Allerdings ist UK nach dem Austritt nicht mehr Teil des unionsweit harmonisierten Umsatzsteuersystems. Folge dessen ist, dass deutsche Unternehmen in UK mit einer höheren Mehrwertsteuer belastet werden. Außerdem wird künftig eine (abzugsfähige) Einfuhrumsatzsteuer für Importe aus UK fällig. Exporte von Deutschland nach UK hingegen sind steuerfreie Ausfuhrlieferungen. Ferner wird es nach dem Brexit vorerst keine grenzüberschreitenden steuerfreien Gewinnausschüttungen geben; es kann also zu zusätzlichen (Gewerbe-)Steuerbelastungen kommen. Ebenso sind Dividenden an britische Muttergesellschaften, die zu mindestens 10% an einer deutschen Tochtergesellschaft beteiligt sind, künftig nicht mehr von der Quellensteuer befreit. Folglich ist Kapitalertragssteuer in Deutschland einzubehalten. Darüber hinaus müssen bei der Überführung von Wirtschaftsgütern nach UK deren stille Reserven künftig sofort versteuert werden.

Gewerbliche Schutzrechte

Eine weitere durch Brüssel eingeführte Erleichterung ist, dass gewerbliche Schutzrechte, insbesondere Unionsmarken und Gemeinschaftsgeschmacksmuster, unionsweit angemeldet werden können und somit EU-weiten Schutz genießen. Nach dem Austritt bedarf es neben der Anmeldung in der EU einer gesonderten Anmeldung in UK, um Marken und Geschmacksmuster auch dort zu schützen. Bereits bestehende Unionsmarken und Gemeinschaftsgeschmacksmuster sollen als nationale Marken und Geschmacksmuster fortgelten.

Auf das Patentrecht hat der Brexit hingegen keine Auswirkung. Denn bei dem europäischen Patent handelt es sich um ein Patent, das lediglich zentral beim *Europäischen Patentamt* angemeldet wird, aber dieselbe Wirkung wie ein nationales Patent entfaltet. Die Mitgliedschaft in der EU ist also keine Voraussetzung für die Beantragung eines europäischen Patents.

Datenschutz

Gegenwärtig finden etwa 75% des grenzüberschreitenden britischen Datenverkehrs mit anderen EU-Mitgliedstaaten statt. Die im Frühling 2018 in Kraft getretene *Datenschutzgrundverordnung* ermöglicht einen rechtlich problemlosen Datentransfer innerhalb

der EU. Im Falle eines harten Brexit wäre UK ab dessen Austritt ein sog. „unsicherer Drittstaat“ im Sinne des Datenschutzrechts.

Solange UK als solcher gilt, dürfen personenbezogene Daten nur übermittelt werden, wenn die in der *Datenschutzgrundverordnung* vorgesehenen Bedingungen eingehalten werden. Das wird entweder durch Einwilligung sämtlicher betroffener Personen erreicht oder durch Verwendung von EU-Standardvertragsklauseln (verfügbar unter:

[https://eur-lex.europa.eu/legal-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=celex%3A32010D0087)

[content/DE/ALL/?uri=celex%3A32010D0087](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=celex%3A32010D0087)).

Hinzu kommt, dass sich auch in diesem Bereich durch die unterschiedlichen Regulierungen in der EU und UK sowohl der Verwaltungsaufwand als auch die Kosten erhöhen werden.

Verlust der Arbeitnehmerfreizügigkeit

Neben dem grenzüberschreitenden Handel wird ein weiteres großes Feld vom Brexit berührt: die interne Firmenfunktionalität. Denn mit dem Austritt aus der EU verlieren EU-Bürger das Recht auf Freizügigkeit in UK sowie die Briten das Recht in der EU. Noch bis zum Ende der Übergangsphase am 31. Dezember 2020 genießen Arbeitnehmer das Recht zur freien Wahl des Wohn- und Aufenthaltsortes.

Von den Veränderungen sind rund 3 Millionen in UK lebende EU-Bürger und rund 1,2 Millionen im EU-Ausland lebende Briten betroffen. Bis zum 30. Juni 2021 müssen sich EU-Arbeitnehmer um eine Aufenthaltsgenehmigung sowie eine Arbeitserlaubnis in UK bemühen. EU-Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2020 bereits fünf Jahre in UK gelebt haben, haben einen Anspruch auf einen dauerhaften Aufenthaltstitel (*settled status*). Alle anderen erlangen zunächst einen „vorübergehenden“ Aufenthaltsstatus (*pre-settled status*), der sich sobald sie die Fünfjahresgrenze erreicht haben, in einen dauerhaften Anspruch umwandelt. Darüber hinaus können EU-Arbeitnehmer einen britischen Pass beantragen, wenn sie mindestens fünf Jahre in UK gelebt haben.

Briten in der EU trifft es ähnlich. Das Beispiel Deutschland zeigt, dass britische Arbeitnehmer zwei Möglichkeiten haben, ihre Arbeitstätigkeit in Deutschland fortzusetzen: Sie benötigen entweder einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit oder können sich einbürgern lassen, also einen deutschen Pass beantragen. Letzteres, wenn sie sich zwischen 3



und 8 Jahre (einzelfallabhängig) in Deutschland aufgehalten haben.

Arbeitnehmer, die einen deutschen bzw. britischen Pass beantragen wollen und dabei den britischen bzw. deutschen behalten möchten, müssen den Antrag noch vor dem Brexit stellen. Denn höchstwahrscheinlich geht mit dem Brexit das Privileg der doppelten Staatsbürgerschaft verloren, das EU-Bürger innehaben.

Als Arbeitgeber sollte man seine Arbeitnehmer an die Hand nehmen und ihnen durch den Brexit helfen. Unternehmen und ihre Arbeitnehmer sollten Seminare besuchen, in denen erklärt wird, welche Veränderungen der Brexit für sie bringt und wie sie sich darauf vorbereiten können. Die Personalabteilung eines jeden Unternehmens sollte umfassend informiert sein und sich an der Entwicklung einer Brexit-Strategie für das Unternehmen beteiligen.

Als geeignete Brexit-Strategie empfehlen sich fünf Schritte:

- *Sichtung der Personaldaten* – Wie lange sind die jeweiligen Arbeitnehmer bereits in UK beziehungsweise in der EU? Bestehen doppelte Staatsangehörigkeiten?
- *Absicherung* – Halten von Präsentationen, den Arbeitnehmern ein offenes Ohr bieten und das Personal in Brexit-Strategien involvieren.
- *Unterstützung* – Arbeitnehmern bei Anträgen helfen und gegebenenfalls bei der Beantragung eines Passes.
- *Recherche* – Durch den Brexit verursachten Personallücken bereits jetzt entgegenzutreten.
- *Rekrutieren* – Neues Personal rechtzeitig einarbeiten, sodass zum Zeitpunkt des Brexits ein weicher Personalübergang stattfindet.

Fazit

Ein Unternehmen ist vorerst für den Brexit gewappnet, wenn es die drei wichtigsten Schritte befolgt:

Um den Grad der Betroffenheit und die Größe der Herausforderung zu erkennen, sollten sich Unternehmen zu Anfang einen Überblick über ihre Lage verschaffen (Zoll, Marktzugang, Arbeitnehmer usw.). Basierend darauf sollten sie sich gezielt über Änderungen in den betroffenen Bereichen informieren und weitere Entwicklungen mitverfolgen. Abschließend sollten bereits jetzt Maßnahmen ergriffen werden, wobei es besonders empfehlenswert ist, Pakete für mehrere Brexit-Optionen vorzubereiten.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

HERFURTH & PARTNER Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Luisenstr. 5, D-30159 Hannover
Fon 0511-30756-0 Fax 0511-30756-10
Mail info@herfurth.de, Web www.herfurth.de
Hannover · Göttingen · Brüssel
Member of the ALLIURIS GROUP, Brussels

REDAKTION

Leitung: Ulrich Herfurth, Rechtsanwalt, zugelassen in Hannover und Brüssel (verantw.)

Mitarbeit: Angelika Herfurth, Rechtsanwältin, FA Familienrecht; Sibyll Hollunder-Reese, M.B.L. (HSG), Rechtsanwältin; Marc-André Delp, M.L.E., Rechtsanwalt; Martin Heitmüller, Rechtsanwalt, Maître en Droit (FR); Günter Stuff, Steuerberater; Xiaomei Zhang, Juristin (CN), Mag. iur. (D); Sabine Reimann, Rechtsanwältin (D); Araceli Rojo Corral, Abogada (ES); Thomas Gabriel, Rechtsanwalt; JUDr. Yvona Rampáková, Juristin (CR); Dr. Jona Aravind Dohrmann, Rechtsanwalt; Prof. Dr. jur. Christiane Trüe LL.M. (East Anglia); Cord Meyer, Jurist und Bankkaufmann; Dr. jur. Reinhard Pohl, Rechtsanwalt (D); Elena Duwensee, Juristin (RU), Master of Law (RU).

KORRESPONDENTEN

u.a. Amsterdam, Athen, Bratislava, Brüssel, Budapest, Bukarest, Helsinki, Istanbul, Kiew, Kopenhagen, Lissabon, London, Luxemburg, Mailand, Madrid, Moskau, Oslo, Paris, Prag, Sofia, Stockholm, Warschau, Wien, Salzburg, Zug, New York, Toronto, Mexico City, Sao Paulo, Buenos Aires, Dubai, Kairo, New Delhi, Bangkok, Singapur, Peking, Tokio, Sydney.

VERLAG

CASTON GmbH, Law & Business Information
Luisenstr. 5, D-30159 Hannover,
Fon 0511 - 30756-50 Fax 0511 - 30756-60
Mail info@caston.info; Web www.caston.info

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen; die Haftung ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Wiedergabe, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Herausgeber.