



Information für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Beschäftigung britischer Staatsangehöriger und ihrer Familienangehörigen ab dem 1. Januar 2021

Das Vereinigte Königreich ist am 1. Februar 2020 aus der Europäischen Union ausgetreten. In diesem Zusammenhang wurde zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich das sogenannte **Austrittsabkommen** geschlossen, das seitdem wirksam und in Kraft getreten ist. Es gilt in der gesamten EU, also auch in Deutschland.

Für die Zeit nach dem Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU wurde ein Übergangszeitraum festgelegt, der am 31. Dezember 2020 endet. Während dieses Übergangszeitraums blieb aufenthaltsrechtlich zunächst alles beim Alten. Erst nach dem Ende des Übergangszeitraums ändert sich die Rechtslage.

Wenn Ihre Arbeitnehmerin oder Ihr Arbeitnehmer unter das Austrittsabkommen fällt, ist er oder sie auch ohne entsprechendes Dokument berechtigt, bei Ihnen zu arbeiten. Wenn Sie wissen, dass Ihre Arbeitnehmerin oder Ihr Arbeitnehmer berechtigt ist, **müssen Sie nichts weiter unternehmen.**

Dies gilt vor allem dann, wenn

- britische Staatsangehörige oder
- Familienangehörige britischer Staatsangehöriger mit Aufenthaltskarte oder Daueraufenthaltskarte

bereits vor dem 31. Dezember 2020 bei Ihnen legal gearbeitet haben. Sie können dann, ohne sich weitere Dokumente vorlegen zu lassen, diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch danach einfach weiter beschäftigen. Sie müssen keine Dokumente kopieren oder scannen oder zu Ihren Lohnunterlagen nehmen.

Bis zum 30. Juni 2021 können Sie der Aussage britischer Staatsangehöriger, ein **Aufenthaltsrecht nach dem Austrittsabkommen zu haben, vertrauen.** Dies ist zumindest immer dann der Fall, wenn die Betroffenen am 31. Dezember 2020 in Deutschland gewohnt haben.

Danach sollten Sie verlangen, dass diese Rechtsstellung nachgewiesen wird – berücksichtigen Sie bei Fristsetzungen gegenüber Ihren britischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aber bitte auch, dass sie sich bis zum 30. Juni 2021 Zeit lassen durften, den Aufenthalt bei der Ausländerbehörde anzuzeigen, und dass es dann etwas dauern kann, bis dort ein Termin wahrgenommen werden konnte und das Aufenthaltsdokument erstellt ist. Hat Ihre Mitarbeiterin oder Ihr Mitarbeiter den Nachweis dann vorgelegt, müssen Sie ihn nicht scannen, kopieren oder zu den Lohnunterlagen nehmen. Ebenso müssen Sie der Ausländerbehörde keine Mitteilung über eine spätere Beendigung des Arbeitsverhältnisses machen. Ein Vermerk in den Lohnunterlagen, dass ein Status nach dem Austrittsabkommen besteht, ist sicherlich sinnvoll, aber nicht gesetzlich vorgeschrieben.

Britische Staatsangehörige, die erst ab dem 1. Januar 2021 nach Deutschland einreisen und nicht - durch Dokumente nachgewiesen – ausnahmsweise unter das Freizügigkeitsgesetz/EU oder das Austrittsabkommen fallen, sind wie andere Drittstaatsangehörige zu behandeln. Sie benötigen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit einen entsprechenden Aufenthaltstitel ausgestellt von der zuständigen Ausländerbehörde. Sind sie als Mehrfachstaatsangehörige zugleich Bürgerinnen oder Bürger eines EU- oder EWR-Staates, gilt dies nicht.

Bei weiteren Fragen wenden Sie sich bitte an die Ausländerbehörde, die für den Wohnort Ihrer Arbeitnehmerin oder Ihres Arbeitnehmers zuständig ist. Die zuständige Ausländerbehörde finden Sie über diese Suchfunktion, wenn Sie dort die Wohnanschrift in Deutschland eingeben:

<https://www.bamf.de/DE/Service/ServiceCenter/BeratungVorOrt/Auslaenderbehoerden/auslaenderbehoerden-node.html>

Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat oder die Bundesbehörden in seinem Geschäftsbereich sind für aufenthaltsrechtliche Einzelfallangelegenheiten nicht zuständig. Sie üben auch keine Aufsicht über die Ausländerbehörden aus und erteilen ihnen keine Weisungen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, Referat M1, Alt-Moabit 140, 10557 Berlin