



*Rechtsanwältin Dr. Manuela Rauch – Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Eversheds Deutschland LLP*

„Die Auswirkungen des Brexit auf deutsche Arbeitgeber“

Vortrag am 26. Januar 2017

Die Referentin spezialisierte sich nach ihrer Promotion am ZAAR über das US-amerikanische Recht auf die arbeitsrechtliche Betreuung von, vor allem grenzüberschreitenden Transaktionen. Die zu beobachtende intensive Auseinandersetzung der britischen Kollegen mit den Folgen des Brexit, habe auch sie neugierig gemacht. Nachdem die Beziehungen deutscher Unternehmen nach Großbritannien (GB) vielfältig seien sowie nach aktuellen Schätzungen derzeit ca. drei Millionen Unionsbürger in GB arbeiteten, sei fraglich wer und wie in Deutschland von den Folgen des Brexit betroffen werde. Seit GB 1973 dem europäischen Wirtschaftsraum beigetreten ist, habe eine starke Verflechtung der nationalen und unionsrechtlichen Regelungen stattgefunden. Diese Verflechtung müsse nach dem Referendum vom 23.6.2016 und der demnächst erfolgenden Austrittserklärung innerhalb einer zweijährigen Austrittsphase getrennt werden. Innerhalb dieser zwei Jahre werde sich nichts ändern. Die Referentin erinnerte an die jüngsten Entwicklungen der Austrittsvorbereitungen um anschließend die denkbaren Modelle der künftigen Stellung GB zur Europäischen Union vorzustellen. Das Modell Norwegen ließe alles unverändert. Dies wäre für die Arbeitnehmer am günstigsten; werde aber immer unwahrscheinlicher. Das Modell der Schweiz bestehe in der Vereinbarung vieler Sonderregelungen; wohingegen die Drittstaatenlösung dann greife, wenn innerhalb der Zweijahresfrist keine Einigung erzielt werden könne. Demnach würde alles auf „0“ gesetzt und es müssten neue bilaterale Abkommen von Grund auf verhandelt werden.

Auf dieser Grundlage aufbauend erörterte die Referentin einige durch den Brexit betroffene Bereiche. Insbesondere bei den immigrationsrechtlichen Regelungen sei ein strenger Kurs zu erwarten. Daher sollten Arbeitgeber diese bereits jetzt im Rahmen ihrer Personalplanung bedenken. Dienstreisen und Entsendungen könnten wegen Entfallen der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Niederlassungsfreiheit problematischer werden. Träte das Modell der Drittstaatenlösung in Kraft müsste etwa die Arbeitserlaubnis, ohne entsprechende Sondervereinbarungen, vor Einreise beantragt werden. Dies sei zeitaufwendig. Die in GB geltende 30.000 Pfund Einkommensuntergrenze für den Erhalt einer Arbeitserlaubnis dürfte für Entsendungen deutscher Unternehmen in der Regel unproblematisch sein. Briten könnten dagegen auch weiterhin innerhalb von 12 Monaten jeweils 90 Tage relativ leicht in Deutschland arbeiten. Darüber hinaus sei dann aber die oft langwierige Genehmigung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich. Weiter sei bei Entsendungen zu beachten, dass grenzüberschreitend eingesetzte Arbeitnehmer oft ein Interesse daran hätten ihre Sozialversicherung aufrecht zu erhalten. Bis zu zwei Jahren sei dies in der EU einfach. Bei Drittstaaten könne dagegen eine doppelte Beitragspflicht oder

die Verhinderung der Aufrechterhaltung der deutschen Versicherung, wegen der Verpflichtung zum Abschluss eines ausländischen Arbeitsvertrages, drohen.

Weiter wurde auf die verstärkte Beachtung der Regelungen des Datenschutzes hingewiesen. Flexible Arbeitsplatzgestaltungen in globalen Unternehmen erforderten vermehrt die Übermittlungen von Arbeitnehmerdaten. Derzeit werde diese Thematik innerhalb der EU durch die Datenschutzrichtlinie geregelt. Die neue Datenschutzgrundverordnung werde für GB nicht mehr gelten. Für die Datenübermittlung sei aber auch künftig ein angemessenes Datenschutzniveau zu fordern. In der Beziehung zu den USA forderte seit der Aufhebung der „Safe-Harbor“ Lösung durch den EuGH ein Sonderabkommen (EU-US Privacy Shield) eine Unterwerfung unter den europäischen Standard. Neben diesen gesetzlichen Regelungen vereinbarten viele globale Unternehmen auch Datentransferabkommen im Konzern, so genannte Binding Corporate Rules (§ 4c Abs. 2 BDSchG).

Hinsichtlich der vielen in Deutschland ansässigen und tätigen britischen Unternehmen, welche nach der Centros-Entscheidung des EuGH anerkannt wurden, stelle sich die Frage, ob der Brexit einen Rechtsformwechsel erzwingt, oder ob diese Bestandsschutz genießen werden. Die strikte Anwendung der Drittstaatenlösung würde über die Sitztheorie zu einer Umwandlung mit potentiell persönlicher Haftung führen. Aber auch ein selbstbestimmter Rechtsformwechsel könne bei Kapitalgesellschaften mitbestimmungsrechtliche Probleme aufwerfen. Hinsichtlich der europäischen Betriebsräte kämen zwei Szenarien in Betracht: Bei einem Betriebsratssitz in der EU und einem Standort in GB scheiden die britischen Betriebsräte aus; liege der Sitz in GB sei zu differenzieren, ob der europäische Betriebsrat gesetzlich oder Kraft individueller Vereinbarung bestehe.

Die folgende Diskussion befasste sich zunächst mit der Frage, ob in GB lebende Privatpersonen ohne britische Staatsangehörigkeit sich auf wohlerworbene Rechte berufen könnten. Viele dieser Betroffenen könnten nach aktuellen Regeln wegen der Einkommensuntergrenze kein Visum erhalten. Daher sollte schnellstmöglich versucht werden ein Aufenthaltstitel zu erlangen. Britische Staatsangehörige mit einem deutschen Beamtenstatus würden diesen nicht automatisch verlieren. Die Nationalität sei nur Erteilungsvoraussetzung. Weiter wurde die künftige Auslegung von „unionsweiten“ Wettbewerbsverboten, die Zukunft von EU-Betriebsräten und die möglichen Folgen des Wegfalls der sozialrechtlichen Regelungen der Union diskutiert. Neben der Ein- und Ausstrahlung nach § 4, 5 SGB IV könnten unter Umständen bilaterale Abkommen wiederaufleben. Abschließend wurden die denkbaren Szenarien der künftigen Behandlung britischer Unternehmen in Deutschland erörtert und die Frage geklärt, in welchen Konstellationen eine Rückkehr von der Gründungstheorie zu der alten Sitztheorie stattfände. Ohne Bestandsschutz und Übergangsregelungen sei die kommende Entflechtung aber kaum vorstellbar.

Felisa Frey
Wissenschaftliche Mitarbeiterin