

Brexit-Schockwellen erreichen das Arbeitsrecht

Die britischen Wähler haben entschieden, dass ihr Land die Europäische Union verlassen wird. Zwar steht noch nicht fest, wie sich der Brexit im Einzelnen vollziehen wird, da die EU und das Vereinigte Königreich die Modalitäten des Austritts und ihre künftigen Beziehungen erst noch aushandeln müssen. Jedoch ist bereits jetzt klar, dass sich auch die betriebliche Praxis in Deutschland mit den Folgen des britischen EU-Austritts befassen muss.

Besonders offensichtlich ist dies für Unternehmen, die Arbeitnehmer in das Vereinigte Königreich entsenden. Ob und in welchem Umfang es Arbeitnehmerfreizügigkeit, die bisher über Art. 45 AEUV gewährleistet ist, mit all ihren Vorteilen künftig noch geben wird, werden die Folgeabkommen zeigen. Gleichwohl besteht bereits jetzt Handlungsbedarf: Denn Arbeitnehmerentsendungen werden oftmals mittelfristig geplant, und es macht einen Unterschied, ob ein entsandter Arbeitnehmer etwa sozialversicherungsrechtliche Nachteile erleidet oder nicht. Entsprechend kann es auch erforderlich werden, Expat-Richtlinien anzupassen. In Unternehmensgruppen können sich künftig Friktionen bei der grenzüberschreitenden Übertragung von Arbeitnehmerdaten ergeben. Bekanntlich ist die Übertragung von Arbeitnehmerdaten in Länder außerhalb der EU deutlich komplizierter als innerhalb der EU. Das Ende von Safe Harbor hat uns hieran gerade erst erinnert. Und ob das Vereinigte Königreich nach vollzogenem Brexit von der EU-Kommission als sicheres Drittland mit angemessenem Datenschutzniveau anerkannt wird, steht in den Sternen. Denn viele Briten finden den EU-Datenschutz übertrieben und würden ihn sicherlich gerne „über Bord werfen“. Der Brexit kann sich außerdem auf Europäische Betriebsräte auswirken. Wenn ohne die britische Belegschaft die Voraussetzungen für die Bildung eines Europäischen Betriebsrats nicht mehr vorliegen, kann dieser entfallen. Jedenfalls kann sich aber die Zusammensetzung ändern, wenn die britischen Mitglieder eines Europäischen Betriebsrats ausscheiden. Entsprechendes gilt für SE-Betriebsräte, die in der Societas Europaea die Funktion eines Europäischen Betriebsrats übernehmen. Einfluss hat der Brexit auch auf die Arbeitnehmerbeteiligung bei SE-Gründungen.

Wie es genau weitergeht und ob etwa die Arbeitnehmerfreizügigkeit den Brexit teilweise überlebt, hängt nun von den Verhandlungen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich über den Austritt und die künftigen Beziehungen ab. Es bestehen mehrere Modelle für eine künftige Zusammenarbeit, denn die EU unterhält zu einer Reihe von Ländern intensive Beziehungen, die aber unterschiedlich ausgestaltet sind. Warten wir also ab, ob es zu einer eher engen Bindung kommt (wie etwa zu Norwegen oder der Schweiz) oder zu einer eher lockeren Bindung (wie etwa zu Kanada oder der Türkei).

Die EU hat in den letzten Monaten und Jahren nicht alles richtig gemacht. Hoffentlich hört sie den Weckruf. Bereits am Tag nach dem Brexit-Votum war die Forderung zu hören: „Et maintenant la France!“. Was wäre, wenn es dazu käme?



Rechtsanwalt Dr. Boris Dzida, Freshfields Bruckhaus Deringer, Hamburg