

BREXIT-Leitfaden „Arbeits- und Sozialrecht“ (Stand 16.01.2019)

Durch den Brexit, insbesondere einen möglichen „No-Deal-Brexit“, können sich auch Änderungen für Unternehmen hinsichtlich der Beschäftigung von britischen Arbeitnehmern oder der Entsendung nach Großbritannien ergeben.

1. Aufenthalt und längerfristige Beschäftigung

Wird ein mögliches Austrittsübereinkommen nicht rechtzeitig ratifiziert, ist die Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Bürger im VK - und umgekehrt - nicht länger garantiert. Das VK bekäme im Verhältnis zu den restlichen 27 Mitgliedsstaaten der EU den Rechtsstatus eines Drittstaats, dementsprechend ändert sich auch die rechtliche Beziehung zueinander.

- ➔ Die Europäische Kommission hat vorsorglich bereits einen Vorschlag für eine Verordnung¹ angenommen, mit der britische Staatsbürger von der Visumpflicht bei Kurzaufenthalten (bis zu 90 Tage in einem Zeitraum von 180 Tagen) befreit werden sollen, sofern alle EU-Bürger gleichermaßen von der Visumpflicht des VK ausgenommen sind.
- ➔ Die Europäische Kommission hat darüber hinaus in einer Mitteilung² die Mitgliedstaaten aufgerufen, auch bei einem No-Deal-Szenario die Rechte von VK-Bürgern, insbesondere das Aufenthaltsrecht, großzügig zu gewähren. Auch die britische Regierung hat in einem Grundsatzpapier³ ein derartiges Bekenntnis abgegeben. Endgültig formalisiert wurde dieses aber noch nicht.
- ➔ Somit bleibt für längerfristig Beschäftigte (Österreicher im VK und umgekehrt) die Situation hinsichtlich eines rechtmäßigen Aufenthalts unsicher. Österreichische Unternehmen können im Falle eines No-Deal-Brexits die [Rot-Weiß-Rot-Karte](#) oder die [Blaue-Karte-EU](#) für ihre aus dem VK stammenden Beschäftigten in Anspruch nehmen. Umgekehrt ist leider noch völlig unklar, welche Regelungen für längerfristig beschäftigte Österreicher im VK gelten werden. Informationen zu allgemeinen Visabestimmungen im VK finden sich [hier](#).

2. Entsendungen und Dienstreisen

Sollte ein No-Deal-Brexit eintreten, bedeutet dies jedenfalls erhebliche Einschränkungen der Dienstleistungsfreiheit zwischen dem VK und den restlichen 27 EU-Mitgliedstaaten. Bei Entsendungen und Dienstreisen gilt es dabei Folgendes zu beachten:

- ➔ **Wegfall der Entsenderichtlinie:** Derzeit ist die Entsendung innerhalb der EU durch die Richtlinie 96/71/EG geregelt, welche mit Überarbeitung und Verabschiedung der Richtlinie 2018/97/EU erneut deutlich verschärft wurde. Die Umsetzungsfrist der „Entsenderichtlinie Neu“ läuft bis Ende Juni 2020. Es bleibt unklar, ob das VK die nationalen Entsendebestimmungen entsprechend anpassen wird. Auch hier sollen weitere Grundsatzpapiere der briti-

¹ KOM (2018) 745 endg.

² KOM (2018) 980 endg.

³ <https://www.gov.uk/government/publications/policy-paper-on-citizens-rights-in-the-event-of-a-no-deal-brexit>
(zugegriffen am 16.01.2019)

schen Regierung vorgelegt werden, um potentielle Eingriffe in die Dienstleistungsfreiheit abzufedern. Sollte es dazu jedoch nicht kommen, gäbe es unmittelbar keine Rechtsgrundlage für die Entsendung von Mitarbeitern zur Erbringung von Dienstleistungen im VK. Es ist offen, ob Dienstreisen in Zukunft einer Visapflicht unterliegen.

- **Wegfall der EU-Verordnung zur Koordinierung der sozialen Sicherheit:** Auch die Unionsvorschriften zur Koordinierung der sozialen Sicherheit⁴ würden bei einem No-Deal-Brexit im Verhältnis zum VK nicht mehr gelten. Diese Vorschriften koordinieren alle Rechtsvorschriften, die folgende Regelungen der sozialen Sicherheit betreffen: Krankheit, Mutterschaft und Vaterschaft, Renten, Hinterbliebenenleistungen, Invalidität, Sterbegeld, Arbeitslosigkeit, Familienleistungen, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Die Europäische Kommission hat im Falle eines No-Deal-Brexits geplant, einen Leitfaden zur einseitigen Anwendung herauszugeben, um größtmöglichen Schutz derjenigen Bürger zu gewährleisten, die von dem Austritt des VK aus der EU betroffen sind. Dabei sollen vor allem Ansprüche erworbener Alterspensionen (Zusammenrechnung für Perioden vor dem Austrittsdatum, die Gleichstellung von Sachverhalten vor dem Austritt sowie den Export von Alterspensionen) geregelt werden. Es empfiehlt sich jedenfalls, entsprechende Unterlagen zu Versicherungszeiten aufzubewahren. Sollte es eine derartige Selbstverpflichtung der EU nicht geben, hätten die EU-Verordnungen ab dem 29.03.2019 im Verhältnis zum VK jedoch keine Gültigkeit mehr. Aufgrund des geltenden Territorialitätsprinzips müssten österreichische Unternehmen für ins VK entsandte EU-Arbeitnehmer zwingend in die Sozialversicherungssysteme im VK einzahlen. Hier besteht also ein erhebliches Risiko für ungewünschte Doppelversicherungen, sofern es keine Sozialversicherungsabkommen zwischen der EU bzw. den einzelnen Mitgliedsstaaten und dem VK geben sollte.
- **Voraussetzungen für rechtmäßigen Aufenthalt:** siehe Punkt 1.
- **Konzerninterne Entsendungen:** Bei konzerninternen Entsendungen könnte ein vereinfachter Zugang von Arbeitnehmern aus Drittstaaten (im Falle eines No-Deal-Brexits daher auch aus dem VK) nach Österreich auf Grundlage der Richtlinie 2014/66/EU ([ICT-Richtlinie](#)) ermöglicht werden. Ansonsten wäre hier den allgemeinen Regeln der WTO (GATS) Folge zu leisten.

3. Arbeitnehmerrechte

Hinsichtlich des im VK geltenden Arbeitsrechts, welches in vielen Bereichen wesentlich auf EU-Vorgaben fußt, weist die britische Regierung in einem weiteren Grundsatzpapier⁵ darauf hin, dass es nur vereinzelte redaktionelle Änderungen geben werde. Vorschriften zu Arbeitszeit, Urlaub, Elternzeit, Teilzeit, Befristungen, Antidiskriminierung, Arbeitsschutz, Betriebsübergang, betriebliche Altersvorsorge etc. bleiben bestehen.

- Arbeitnehmerrechte, die sich aus der Richtlinie 2009/38/EG über die **Einsetzung eines europäischen Betriebsrates (EBR)** ergeben, werden im Falle eines No-Deal-Brexits im VK nicht mehr gelten. Probleme für Unternehmen können sich ergeben, wenn die Gründung eines EBR nach britischem Recht erfolgt ist. Es empfiehlt sich, den EBR in einen anderen Mitgliedsstaat zu verlegen und bestehende EBR-Vereinbarungen zu überprüfen. Offen ist, wie sich ein No-Deal-Brexit auf die Mitwirkungsrechte der im VK arbeitenden Arbeitnehmer, die sich aus europäischen gesellschaftsrechtlichen Vorschriften ergeben (zB europäische Genossenschaft, Societas europea), auswirkt.

4. Berufsankennung

Durch ein No-Deal-Szenario wird auch die Richtlinie 2005/36/EG (Berufsankennungsrichtlinie) im Verhältnis zum VK außer Kraft gesetzt, welche maßgeblich für die Anerkennung von Berufs-

⁴ VO 1408/71; 2004/883/EG, VO 2009/987/EG, VO /2003/859/EG, 1231/2010

⁵ <https://www.gov.uk/government/publications/workplace-rights-if-theres-no-brexit-deal/workplace-rights-if-theres-no-brexit-deal> (zugegriffen am 16.01.2019)

qualifikationen zwischen den EU-Mitgliedstaaten ist. Es erscheint daher vorsorglich sinnvoll, dass Arbeitnehmer mit im VK erworbenen Berufsabschlüssen bzw. Qualifikationen (insbesondere, wenn diese Voraussetzung für die Berufsausübung sind) diese noch bis zum 29.03.2019 in einem anderen EU-Mitgliedstaat nach EU-Recht anerkennen lassen.

5. DSGVO

Auch aus datenschutzrechtlicher Sicht wäre das VK im Falle eines No-Deal-Brexits ein Drittstaat. Daraus ergeben sich veränderte Voraussetzungen zur rechtmäßigen Verarbeitung personenbezogener (Arbeitnehmer-)Daten, siehe dazu Näheres [hier](#). Die britische Regierung bekennt sich aber vorerst im Falle eines No-Deal-Brexits dazu, die datenschutzrechtlichen Vorschriften der DSGVO (Verordnung 2016/679/EU) bis auf weiteres beizubehalten.⁶

⁶ <https://www.gov.uk/government/publications/data-protection-if-theres-no-brexit-deal/data-protection-if-theres-no-brexit-deal> (zugegriffen am 16.01.2019)