

Arbeitsrecht
Frankfurt

Januar 2017

BREXIT - Was spricht für eine Umorientierung internationaler Unternehmen von dem Vereinigten Königreich nach Deutschland?

Auch wenn noch nicht klar ist, wann das Vereinigte Königreich formal aus der EU austreten wird und wie die Konsequenzen konkret aussehen werden, steht fest, dass sich internationale Unternehmen mit Sitz im Vereinigten Königreich auf weitreichende Änderungen einstellen müssen. Etwaige Auswirkungen und die Möglichkeit einer Standortverlagerung sollten daher bereits heute geprüft und in Betracht gezogen werden.

Die Wirtschaftsexperten sind sich einig, dass das Vereinigte Königreich nach dem Austritt aus der EU als Wirtschaftsstandort weniger attraktiv sein wird. Unternehmen aus Nicht-EU-Staaten könnten z. B. dann durch ihren Standort London keinen Zugang zum EU-Binnenmarkt mehr erhalten. Aller Voraussicht nach werden Banken für den Export britischer Finanzdienstleistungen in das EU-Ausland zusätzliche Genehmigungen benötigen, was letztendlich mittelbar die Liquidität des britischen Finanzmarktes und die Stabilität des britischen Pfunds beeinflussen wird.

Aufgrund der Unwägbarkeiten und der vielen offenen Fragen, die sich aus dem Referendum zum Brexit ergeben, ist bereits heute mit einem Rückzug internationaler Unternehmen aus dem Vereinigten Königreich und einer Umorientierung in einen der verbleibenden EU-Mitgliedstaaten zu rechnen. Der Standort Deutschland ist konkurrenzfähig, und sehr viele gute Gründe sprechen für ihn.

Das lokale Arbeitsrecht spielt oft eine erhebliche Rolle, wenn es um die Standortwahl von Unternehmen geht. Im Folgenden sollen Gründe, die aus arbeitsrechtlicher Sicht für den Standort Deutschland sprechen, näher beleuchtet werden. Außerdem soll mit fünf Mythen im Bereich Arbeitsrecht aufgeräumt werden, die derzeit manche Unternehmen noch an einer Entscheidung für Deutschland zweifeln lassen.

A. Drei Gründe, die aus arbeitsrechtlicher Sicht für den Standort Deutschland sprechen:

1. Kein genereller Abfindungsanspruch bei Kündigungen

Wer meint, dass Arbeitgeber in Deutschland verpflichtet sind, Arbeitnehmern im Fall einer Kündigung Geld zu zahlen, der irrt. Einen generellen Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber kennt das deutsche Arbeitsrecht nicht. Oftmals werden Abfindungszahlungen im

Unsere Expertise
Arbeitsrecht



Rahmen von Kündigungsschutzstreitigkeiten diskutiert und verhandelt. Eine generelle gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung einer Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht jedoch nicht.

In vielen europäischen Ländern sieht es hingegen anders aus. Länder wie Irland, Ungarn, Portugal, Polen, Tschechien, Frankreich und Italien garantieren den Arbeitnehmern per Gesetz eine Abfindungszahlung, zumindest im Fall einer betriebsbedingten Kündigung.

Die durchschnittlichen Kosten einer Kündigung liegen in Deutschland deutlich unter denen in anderen EU-Ländern, wie beispielsweise Italien, Belgien, Schweden oder auch Frankreich.

2. Funktionierendes und verhältnismäßig zügiges Rechtssystem

In Deutschland gilt im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Verfahren der sog. „Beschleunigungsgrundsatz“. Insbesondere im Kündigungsschutzprozess hat das Arbeitsgericht eine Beschleunigungspflicht und muss Kündigungsschutzverfahren vorrangig behandeln. Das deutsche Arbeitsgerichtsgesetz fördert und fordert damit eine zeitnahe Bearbeitung (und damit auch Klärung und Beendigung) von Arbeitsgerichtsprozessen. Der Gesetzgeber hat der richterlichen Willkür und ausufernden Verfahrensdauern Grenzen gesetzt, die in Deutschland weitestgehend auch beachtet werden. So beträgt in Deutschland die Verfahrensdauer von Urteilsverfahren vor den Arbeitsgerichten erster Instanz im Schnitt lediglich drei Monate.

Im EU-weiten Ländervergleich gehört Deutschland damit sicherlich zu den „schnellsten“. In Frankreich spricht man beispielsweise von einer durchschnittlichen Verfahrensdauer von über einem Jahr.

3. Streikrecht

Obwohl die Presse der letzten Monate etwas anderes suggeriert, ist das Streikrecht in Deutschland bei weitem nicht so stark ausgeprägt wie in anderen EU-Ländern. In Deutschland gilt grundsätzlich die Friedenspflicht. Ein Streik muss verhältnismäßig sein und darf nur als letztes Mittel eingesetzt werden. "Wilde Streiks", also solche, die unabhängig von der Kenntnis oder der Zustimmung einer Gewerkschaft geführt werden, sind unzulässig. Arbeitnehmer müssen bei unzulässigen Streiks mit disziplinarischen Maßnahmen bis zur Kündigung rechnen. Deshalb halten sie sich in der Regel an die gesetzlichen Vorgaben.

In Frankreich ist das Streikrecht, ebenso wie in Italien und Belgien, als Individualgrundrecht ausgestaltet. Dies hat zur Folge, dass auch spontane nichtgewerkschaftliche Streiks möglich sind. Damit können neben den Gewerkschaften auch Gruppen von Beschäftigten oder betriebliche Interessenvertretungen zum Streik aufrufen. In Belgien würde dazu sogar ein einzelner Beschäftigter berechtigt sein. In Griechenland besteht darüber hinaus schon gar keine Friedenspflicht, während diese in Frankreich nur für die Gewerkschaften, nicht aber für die Beschäftigten gilt.

Streiks sind auch deshalb in Deutschland nicht allzu weit verbreitet und einigermaßen berechenbar, weil Streiks nur im Rahmen von Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften zulässig sind, nicht aber um Druck auf die Politik auszuüben. In anderen EU-Ländern können auch politische Ziele zur Rechtfertigung eines Streiks ausreichen; so z. B. in Belgien, Dänemark und Italien.

B. Fünf Mythen zum deutschen Arbeitsrecht, die so nicht stimmen

1. Mythos: *"Ist der Kündigungsschutz in Deutschland deutlich arbeitnehmerfreundlicher als in allen anderen Ländern der EU?"*

Fakt: Der Kündigungsschutz hat in Deutschland einen hohen Stellenwert. Damit ist Deutschland im EU-Vergleich jedoch nicht allein. In einigen Ländern ist das Kündigungsschutzniveau noch höher und die Flexibilität des Arbeitgebers wesentlich stärker eingeschränkt. Den allgemeinen Kündigungsschutz genießen Arbeitnehmer in Deutschland z. B. erst nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten. Beispielsweise in den Niederlanden, Spanien und Portugal gibt es derartige „Anwartschaftszeiten“ für den Kündigungsschutz nicht, hier gilt er ab dem ersten Tag. Auch die Schwellenwertregelung, d.h. die Herausnahme von Kleinbetrieben mit bis zu zehn Arbeitnehmern aus dem Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes, verschafft gerade internationalen Unternehmen, die zunächst mit wenigen Mitarbeitern in Deutschland das Geschäft auf- und ausbauen wollen, einen flexiblen Handlungs- und Einsatzspielraum.

Außerdem wird in Deutschland nur im Ausnahmefall die Genehmigung durch eine Behörde vor Ausspruch einer Kündigung benötigt, so insbesondere, wenn Schwerbehinderte oder Schwangere gekündigt werden sollen. In anderen EU-Ländern, z. B. in den Niederlanden und in Frankreich, sind die Arbeitsbehörden im Regelfall zu involvieren.

Schließlich wird Unternehmen in Deutschland ein relativ großer Spielraum eingeräumt bei unternehmerischen Entscheidungen, die zu betriebsbedingten Kündigungen führen. Im Kündigungsschutzverfahren wird insoweit nur geprüft, ob die Entscheidung tatsächlich zum Arbeitskräfteüberhang führt und nicht völlig willkürlich erscheint. In einigen anderen EU-Ländern haben die Gerichte die Aufgabe, die unternehmerische Entscheidung auch inhaltlich näher zu hinterfragen. Dies kann die unternehmerische Freiheit erheblich einschränken.

2. Mythos: *"Sind Arbeitsverträge in Deutschland zu unflexibel, weil befristete Verträge nur eingeschränkt möglich sind?"*

Fakt: Im Falle von Neueinstellungen können Arbeitsverträge in Deutschland für die Dauer von bis zu zwei Jahren sachgrundlos befristet werden. In vielen anderen EU-Ländern ist eine solche Befristung ohne Sachgrund nicht möglich, so z. B. in Frankreich, Ungarn, Spanien, Polen, Rumänien und Schweden. Für Jungunternehmen gilt in Deutschland eine Privilegierung, die eine sachgrundlose Befristung für bis zu vier Jahre ermöglicht. Dies gilt in den ersten vier Jahren nach Aufnahme der Geschäftstätigkeit und soll es neu gegründeten Unternehmen durch besondere Flexibilität erleichtern, sich am Markt zu etablieren.

Sollten ausreichende Gründe für eine Befristung vorliegen, sind Befristungen in Deutschland so lange zulässig, wie dies im Einzelfall erforderlich ist, ohne dass es hierfür eine gesetzliche Höchstdauer gibt.

Wenn in Deutschland ein befristeter Vertrag endet, sind keine Abfindungszahlungen erforderlich oder üblich. In einigen EU-Ländern werden selbst bei automatischer Beendigung eines befristeten Vertrages in der Regel Abfindungszahlungen fällig, so etwa in Österreich, Spanien, Frankreich und Portugal.

3. Mythos: *"Gibt es in Deutschland mehr Urlaubstage und gesetzliche Feiertage als anderswo in der EU?"*

Fakt: Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch in Deutschland beträgt vier Wochen, also 20 Tage bei einer Fünf-Tage-Woche, pro Jahr. Damit entspricht die gesetzliche Regelung genau den Mindestanforderungen der EU-Arbeitszeitrichtlinie. In keinem anderen EU-Mitgliedsstaat gibt es daher weniger Urlaubstage als in Deutschland. Es gibt hingegen jedoch viele Länder in der EU, wie beispielsweise Frankreich, Portugal, Finnland, Schweden oder Österreich, in denen ein höherer Mindesturlaubsanspruch besteht (bis zu 30 Arbeitstage pro Jahr).

Durchschnittlich gibt es zehn gesetzliche (bezahlte) Feiertage in Deutschland pro Jahr. Auch diese Zahl ist im EU-Vergleich arbeitgeberfreundlich. Andere EU-Länder, wie z.B. Spanien, Polen, Österreich, Tschechien oder Italien, haben mehr gesetzliche Feiertage. Hier sind es z. T. bis zu 14 Tage im Jahr.

4. Mythos: *"Werden Unternehmen in Deutschland durch Betriebsräte stärker blockiert als in anderen Ländern der EU?"*

Fakt: In Deutschland existiert eine durchaus etablierte Zusammenarbeit mit Betriebsräten. Gerade wenn die Zusammenarbeit z. T. auch durch anwaltliche Unterstützung einigermaßen sachlich gehalten wird, findet in den meisten Fällen eine konstruktive Zusammenarbeit statt. Wenige schwarze Schafe haben hier den Ruf und die Wahrnehmung in der Öffentlichkeit etwas beeinträchtigt.

Die Mitarbeitervertretungen in Deutschland stellen ein wichtiges Bindeglied zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern dar. Sind Veränderungen im Betrieb mit dem Betriebsrat abgestimmt, so sind diese den Arbeitnehmern oft leichter zu erklären, als ohne die Beteiligung des Betriebsrats.

In Deutschland kann die Belegschaft einen Betriebsrat gründen, muss dies aber nicht. Es gibt eine Vielzahl von Unternehmen, die keinen Betriebsrat hat. In einigen anderen EU-Ländern besteht eine Betriebsratspflicht ab einer bestimmten Unternehmensgröße.

5. Mythos: *"Sind die Sozialabgaben in Deutschland höher als in allen anderen europäischen Ländern?"*

Fakt: Deutschland hat ein solides Sozialversicherungssystem. Abgaben sind abhängig von der Einkommenshöhe und werden zu fast gleichen Teilen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern finanziert. Deutschland ist aber keineswegs das

Hot Topics

Land mit den höchsten Sozialabgaben in der EU. Die Arbeitgeberanteile an den Sozialabgaben sind im EU-Vergleich sogar eher im unteren Bereich. In Deutschland beträgt der Arbeitgeberanteil an den Sozialabgaben aktuell ca. 20% des Gehalts bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Einige EU-Länder, z. B. Ungarn, Spanien, Frankreich, Belgien, Italien und Österreich, haben einen deutlich höheren Prozentsatz für Sozialabgaben. Dieser bewegt sich zwischen 25 und über 30 % des Gehalts. Auch die Verteilung ist unterschiedlich; in Frankreich beispielsweise trägt der Arbeitgeber die Hauptlast der Pflichtabgaben.

Auch die Beitragsbemessungsgrenze, bis zu der Sozialabgaben anfallen, ist in den Ländern sehr unterschiedlich hoch festgesetzt. Es gibt sogar Länder, in denen es keine Grenze gibt und Sozialabgaben stets auf das volle Gehalt zu zahlen sind.

Bei der Diskussion um die Sozialabgaben sollte aus sozialpolitischen Erwägungen nicht außer acht gelassen werden, dass in Deutschland mit den Sozialabgaben ein Gesundheitssystem finanziert wird, das als eines der besten öffentlich zugänglichen Gesundheitssystemen der Welt gilt. Hiervon profitieren die Mitarbeiter der Unternehmen.

Für weitere Fragen steht Ihnen unsere Spezialistin zur Verfügung:



Dr. Lena Kern
E-Mail: lena.kern@bakermckenzie.com

Baker & McKenzie - Partnerschaft von Rechtsanwälten, Wirtschaftsprüfern und Steuerberatern mbB

Berlin

Friedrichstraße 88/Unter den Linden
10117 Berlin
Tel.: +49 30 2 20 02 81 0
Fax: +49 30 2 20 02 81 199

Düsseldorf

Neuer Zollhof 2
40221 Düsseldorf
Tel.: +49 211 3 11 16 0
Fax: +49 211 3 11 16 199

Frankfurt am Main

Bethmannstraße 50-54
60311 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 2 99 08 0
Fax: +49 69 2 99 08 108

München

Theatinerstraße 23
80333 München
Tel.: +49 89 5 52 38 0
Fax: +49 89 5 52 38 199

www.bakermckenzie.com

Get Connected:



Dieses Mandantenrunds Schreiben dient ausschließlich der Information. Sein Inhalt sollte daher nicht als Entscheidungsgrundlage im Einzelfall oder als Ersatz für einen einzelfallbezogenen Rechtsrat genutzt werden. Hierfür sollte stets der Rat eines qualifizierten Rechtsanwalts eingeholt werden. Mit der Herausgabe dieses Mandantenrunds Schreibens übernehmen wir keine Haftung im Einzelfall.

Die Baker & McKenzie - Partnerschaft von Rechtsanwälten, Wirtschaftsprüfern und Steuerberatern mbB ist eine im Partnerschaftsregister des Amtsgerichts Frankfurt/Main unter PR-Nr. 1602 eingetragene Partnerschaftsgesellschaft nach deutschem Recht mit Sitz in Frankfurt/Main. Sie ist assoziiert mit Baker & McKenzie International, einem Verein nach Schweizer Recht. Mitglieder von Baker & McKenzie International sind die weltweiten Baker McKenzie-Anwalts-gesellschaften. Der allgemeinen Übung von Beratungsunternehmen folgend, bezeichnen wir als "Partner" einen Freiberufler, der als Gesellschafter oder in vergleichbarer Funktion für uns oder ein Mitglied von Baker & McKenzie International tätig ist. Als "Büros" bezeichnen wir unsere Büros und die Kanzleistandorte der Mitglieder von Baker & McKenzie International.
© Baker McKenzie