



**QUEEN'S
UNIVERSITY
BELFAST**

„Brexit“ und das Arbeitsrecht: für deutsche Unternehmen und Beschäftigte

Schiek, D. (2019). „Brexit“ und das Arbeitsrecht: für deutsche Unternehmen und Beschäftigte. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 36(6), 345-352. [1]. <https://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata%2fzeits%2fNZA%2f2019%2fcont%2fNZA%2e2019%2eH06%2eNAMEINHALTSVERZEICHNIS%2ehtm>

Published in:

Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht

Document Version:

Peer reviewed version

Queen's University Belfast - Research Portal:

[Link to publication record in Queen's University Belfast Research Portal](#)

Publisher rights

Copyright 2019 NZA.

General rights

Copyright for the publications made accessible via the Queen's University Belfast Research Portal is retained by the author(s) and / or other copyright owners and it is a condition of accessing these publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

Take down policy

The Research Portal is Queen's institutional repository that provides access to Queen's research output. Every effort has been made to ensure that content in the Research Portal does not infringe any person's rights, or applicable UK laws. If you discover content in the Research Portal that you believe breaches copyright or violates any law, please contact openaccess@qub.ac.uk.

„Brexit“ und das Arbeitsrecht – für deutsche Unternehmen und Beschäftigte

Professor Dr. Dagmar Schiek und Shaheen Philipp Uddin*

Der Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland (VK) aus der Europäischen Union (EU), gemeinhin als „Brexit“ bekannt, wird auch für deutsche Unternehmen und ihre Beschäftigten arbeitsrechtliche Auswirkungen haben. Bei intensiver Verflechtung in das VK im Rahmen von multinationalen Unternehmensgruppen wird der „Brexit“ beispielsweise im Zusammenhang mit der Durchführung von grenzüberschreitenden Aus- und/oder Weiterbildungsprogrammen oder transnationalen Einrichtungen wie Europäischen Betriebsräten spürbar. Darüber hinaus ist jedes Unternehmen betroffen, das britische Staatsangehörige in einem EU Mitgliedsstaat beschäftigt, Beschäftigte ins VK entsendet oder aber Beschäftigte einsetzt, die, unabhängig von ihrer Nationalität, aus dem VK entsandt wurden. Für Beschäftigte die gegenwärtig oder in der Vergangenheit im VK tätig sind oder waren, ergeben sich mit dem Wegfall des EU-rechtlichen Rahmens neue sozialversicherungsrechtliche Herausforderungen. Das genaue Ausmaß der „Brexit“-bedingten Probleme hängt vom Charakter des „Brexit“ ab, der frühestens am 28.3.2019 feststehen dürfte.

I. Varianten des „Brexit“

Der Charakter des „Brexit“ entscheidet sich in zwei Etappen (Art. 50 EUV).

Nach Art. 50 II EUV wird nach der Notifizierung der Austrittsabsicht des UK zunächst ein Austrittsabkommen ausgehandelt, welches den Rahmen der künftigen Beziehungen berücksichtigt, jedoch nicht selbst regelt. Der Abschluss des Austrittsabkommens ist jedoch nicht Voraussetzung des Austritts. Auch ohne diesen verlässt der austrittswillige Staat die EU zwei Jahre nach Notifizierung der Austrittsabsicht, also im Fall des VK am 29.3.2019 um Mitternacht mitteleuropäischer Zeit (Art. 50 III EUV). Diese Frist kann im Einvernehmen des austrittswilligen Mitgliedsstaates mit dem Europäischen Rat verlängert werden, wobei im Europäischen Rat Einstimmigkeit erforderlich ist. Alternativ endet die Mitgliedschaft mit dem Abschluss des Austrittsabkommens. Nachdem die Etappe 1, die Austrittsetappe, abgeschlossen ist, wird in der zweiten Etappe der Rahmen der künftigen Beziehungen fixiert.

Falls kein Austrittsabkommen zwischen der EU und dem VK nach Art. 50 II 2 EUV abgeschlossen wird, handelt es sich um einen unregelmäßig „Brexit“, 1 während der Austritt mit

346



Schiek/Uddin: „Brexit“ und das Arbeitsrecht – für deutsche Unternehmen und Beschäftigte (NZA 2019, 345)

einem Abkommen als geordneter „Brexit“ bezeichnet werden kann. Der geordnete „Brexit“ setzt also voraus, dass der Entwurf des Austrittsabkommens (E-AustrittsAbk), das inzwischen in allen Amtssprachen der EU paraphrasiert ist, 2 doch noch ratifiziert wird, eventuell nach Nachverhandlungen und Änderungen. Nach dem vorliegenden Entwurf findet das EU-Recht bis zum Ablauf der Übergangsfrist auch im VK weiterhin Anwendung. Diese Übergangsfrist endet am 31.12.2020 (Art. 126 E-AustrittsAbk), sofern sie nicht einmalig bis maximal Ende 2022 verlängert

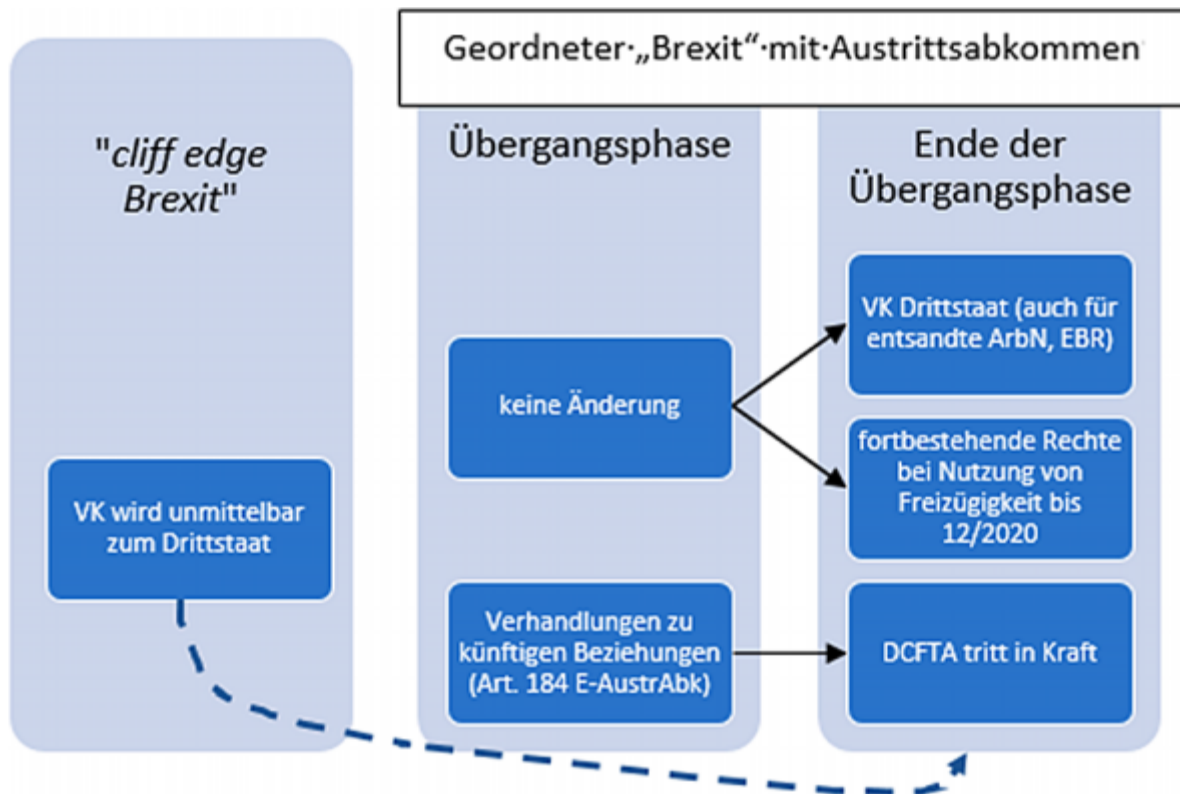
wird. Für den Fall, dass das Austrittsabkommen in Kraft tritt, setzt das Brexit-Übergangsgesetz dieses Prinzip ins deutsche Recht um.³

Der wahre Charakter des „Brexit“ hängt jedoch nicht vom Inkrafttreten oder Scheitern des Austrittsabkommens ab, sondern von der Regelung der künftigen Beziehungen zwischen dem VK und der EU. Hier wird häufig zwischen hartem und weichem „Brexit“ unterschieden. Der „harte Brexit“ bezeichnet dabei das Ausscheiden des VK aus der EU ohne den Wiedereintritt in den Binnenmarkt und die Zollunion. Damit entfällt die Anwendung der Freizügigkeitsrechte, einschließlich der Personenfreizügigkeiten, der Harmonisierung der Standards für Güter und Dienstleistungen und führt, auch wegen WTO-bedingter Verpflichtungen gegebenenfalls Zölle zu erheben,⁴ zu Grenzkontrollen zwischen dem VK und der EU, insbesondere und auch auf der irischen Insel.

Der unregelmäßige „Brexit“ ist jedenfalls auch ein „harter Brexit“. Mit Ratifizierung des Austrittsabkommens wird der „harte Brexit“ aber noch nicht zwingend vermieden, da die inhaltliche Ausgestaltung der die künftigen Beziehungen regelnden Abkommen maßgeblich ist. Hierzu hat der Rat der Europäischen Union am 25.11.2018 eine umfassende politische Erklärung abgegeben,⁵ auf die wiederum im E-AustrittsAbk Bezug genommen wird. Beide Parteien verpflichten sich danach „nach besten Kräften, in gutem Glauben und unter uneingeschränkter Achtung ihrer jeweiligen Rechtsordnung die erforderlichen Schritte einzuleiten“, um das oder die anvisierte(n) Abkommen so schnell wie möglich und jedenfalls vor Ende der Übergangsfrist abzuschließen (vgl. Art. 184 E-AustrittsAbk). Die EU ist beim Abschluss dieses Abkommens an Art. 8 EUV gebunden, der gute, enge und friedliche Beziehungen zu den Ländern in der EU-Nachbarschaft auf der Grundlage der Werte der EU vorsieht.⁶ Daher wird es sich um eine neue Variante der Abkommen über vertiefte und umfassende Freihandelszonen (*Deep and Comprehensive Free Trade Agreement – DCFTA*)⁷ handeln können, wie sie etwa mit der Ukraine abgeschlossen wurde.⁸ Inhaltlich visiert die politische Erklärung den so genannten „harten Brexit“ an: Das VK soll weder am Binnenmarkt, noch an der Zollunion der EU teilnehmen, aber gleichwohl umfassende wirtschaftliche Kooperation auf der Basis von Gleichheit im offenen und fairen Wettbewerb eingehen (Art. 17 EUV), einschließlich der Teilnahme an EU-Programmen in Bereichen wie Wissenschaftsförderung, Forschungsinfrastruktur und „Peace Plus“ für Irland und Nordirland.

Obwohl oder gerade weil der „harte Brexit“ keine Personenfreizügigkeit umfasst, sollen nach dem E-AustrittsAbk die Rechte der Beschäftigten, die vor Ablauf der Übergangsfrist im Einklang mit dem Unionsrecht von ihren Freizügigkeitsrechten Gebrauch gemacht haben und danach entweder im VK oder einem anderen EU-Mitgliedsstaat wohnen bleiben, dauerhaft gesichert werden (vgl. Art. 10, Art. 15, Art. 39 E-AustrittsAbk und die weiteren Voraussetzungen). Damit würden auch nach Dezember 2020 bzw. 2022 aufenthalts- und arbeitserlaubnisrechtliche Probleme für britische Beschäftigte in Deutschland und deutsche Beschäftigte im VK entfallen, soweit sie bereits vor dem Ende der EU-Mitgliedschaft des VK in Deutschland bzw. im VK beschäftigt waren. Falls das VK weder das Austrittsabkommen unterzeichnet noch die Notifizierung seiner Austrittsabsicht zurücknimmt und es zum unregelmäßigen „Brexit“ kommt, findet das EU-Recht ab dem 30.3.2019 auf das VK keine Anwendung mehr.⁹ Damit stellen sich relativ kurzfristig zahlreiche Probleme. Dieselben können aber auch auftreten, wenn die Übergangsfrist vor dem Ende des Abschlusses von Verhandlungen über ein DCFTA abläuft. Folglich ist es durchaus sinnvoll, sich mit den Konsequenzen des unregelmäßigen „Brexit“ auseinanderzusetzen, selbst wenn es vorerst nicht zu dieser Katastrophe kommen sollte. Zudem macht es Sinn, sich die vom E-AustrittsAbk angestrebte (und sehr differenzierte) Rechtslage nach dem Ende der Übergangsfrist zu vergegenwärtigen, da davon auszugehen ist, dass einige der angestrebten Regelungen im Wege von Vereinbarungen oder auch aufgrund einseitiger Maßnahmen der EU und/oder ihrer Mitgliedsstaaten auch nach einem vereinbarungslosen Austritt Anwendung finden.

Verschiedene „Brexit“-Varianten



Im Folgenden werden die Problematiken für britische Beschäftigte in Deutschland und deutsche Beschäftigte im VK für diese jeweiligen Varianten dargestellt, wobei auch auf die Notfallmaßnahmen, die der deutsche bzw. britische Gesetz-

347



Schiek/Uddin: „Brexit“ und das Arbeitsrecht – für deutsche Unternehmen und Beschäftigte (NZA 2019, 345)

geber bereits ergriffen hat bzw. die sich im Verfahren befinden, eingegangen wird.

II. Ungeregelter „Brexit“

1. Wegfall der EU-Freizügigkeitsrechte

Falls es keine Einigung über ein Austrittsabkommen gibt, entfallen unmittelbar mit dem Wirksamwerden des Austritts die in Art. 45 – 48 AEUV und dem relevanten Sekundärrecht¹⁰ garantierten Freizügigkeitsrechte. Wenn zu dem entsprechenden Zeitpunkt – also am 29.3. oder später – keine Auffangregelungen im nationalen Recht greifen, sind Beschäftigte und Arbeitgeber den entsprechenden immigrationsrechtlichen Konsequenzen ausgesetzt.¹¹ Sowohl im VK als auch in Deutschland haben die Gesetzgeber bereits für den Fall des unregulierten „Brexit“ vorgesorgt, allerdings in recht unterschiedlicher Weise.

Im VK sieht der *EU (Withdrawal) Act 2018*¹² zunächst die Aufrechterhaltung des EU-Primär- und Sekundärrechts als innerstaatliches Recht vor. Das bedeutet selbstverständlich nicht, dass sich nichts ändert. Das EU-Recht zielt auf die gegenseitige Garantie von Rechten im transnationalen Rahmen. Kein nationales Gesetz kann erreichen, dass andere Mitgliedstaaten den eigenen

Bürger/innen Rechte einräumen. Auch der Schutz der gewährten Rechte durch ein supranationales Rechtssystem ist außerhalb der Reichweite nationaler Gesetzgeber. Die Erhaltung der EU-Rechte im innerstaatlichen Rahmen transformiert diese in wesentlich andere Rechtsfiguren.¹³ Die innerstaatlichen Rechte werden durch den *EU (Withdrawal) Act 2018* zudem nur vorübergehend garantiert. Dasselbe Gesetz ermächtigt die Regierung, Anpassungen bis zur Aufhebung des EU-Rechts vorzusehen. Dieser Ermächtigung wurde ein Parlamentsvorbehalt zur Seite gestellt, wonach wesentliche Abweichungen von dem Grundsatz, dass EU-Recht erhalten bleibt, vom Parlament getroffen werden müssen. Dementsprechend hat die Regierung des VK dem Parlament im Dezember die *Immigration and Social Security Coordination (EU Withdrawal) Bill 2017 – 2019* vorgelegt,¹⁴ die Ende Januar in erster Lesung verabschiedet wurde und im Februar in den Ausschüssen verhandelt wird. Das Gesetz hebt die EU-Freizügigkeitsrechte auf und ermächtigt die Regierung, Anpassungen am EU-Sekundärrecht, insbesondere der sozialversicherungsrechtlichen EU-Verordnungen, vorzunehmen. Mit dem Gesetz werden EU-Bürger/innen nicht mehr ohne weiteres in das VK einreisen können, um länger als drei Monate zu bleiben oder (unabhängig von der Verweildauer) zu arbeiten. Wer bereits vor dem Austritt des VK die EU-Freizügigkeitsrechte genutzt hat, kann mit dem so genannten „settled status scheme“, das auf einer vom Innenministerium (*Home Office*) ausgegebenen Änderung der Einwanderungsbestimmungen („Immigration Rules“) beruht,¹⁵ die Rechtmäßigkeit des bisherigen Aufenthalts sichern. Der britische Gesetzentwurf für die künftige Einwanderungspolitik erstreckt das bisherige System („point based system“) für den Zuzug von Drittstaatenangehörigen auf EU-Bürger/innen. Das *point based system* zielt auf die Beschränkung des Zustroms von Arbeitskräften mit Verdiensten bis zu einer gewissen Grenze, in Abhängigkeit vom aktuellen Arbeitsmarktbedarf. Es wird den fortdauernden Aufenthalt von EU-Bürger/innen nicht absichern. Folglich hängt für den Erhalt ihrer Rechte alles von der Operationalisierung des „settled status scheme“ ab, das sich bisher als sehr fehleranfällig erwiesen hat.¹⁶

Der deutsche Gesetzgeber hat bisher keine umfassenden Regelungen geschaffen, um die sich hier aufhaltenden VK-Bürger/innen im Falle des unregulierten „Brexit“ abzusichern, abgesehen von der angekündigten Rechtsverordnung des Bundesinnenministeriums, nach der Britinnen und Briten für die ersten drei Monate nach dem „Brexit“ keinen Aufenthaltstitel benötigen.¹⁷ Im Übrigen muss eine Aufenthalts- und gegebenenfalls Arbeitserlaubnis beantragt werden. Anders als im VK gelten jedoch in Deutschland sämtliche EU-Richtlinien, die Drittstaatenangehörigen den Aufenthalt in der EU erleichtern, einschließlich der Daueraufenthaltsrichtlinie,¹⁸ der Hochqualifiziertenrichtlinie („Blue Card“)¹⁹ sowie der Richtlinie zur Einreise im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers (ICT-Karte),²⁰ die alle in das geltende Aufenthaltsgesetz Eingang gefunden haben. Zur RL 2003/109/EG empfiehlt die EU-Kommission den Mitgliedstaaten, die von britischen Staatsangehörigen bisher im Inland verbrachten Jahre anzuerkennen.²¹ Der sich derzeit im Gesetzgebungsverfahren befindende Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes²² würde die Lage weiter erleichtern, denn es würde die grundsätzliche Erlaubnispflicht der Erwerbstätigkeit von Ausländerinnen und Ausländern mit Aufenthaltstitel und Berufsausbildung aufheben. Lediglich in



Schiek/Uddin: „Brexit“ und das Arbeitsrecht – für deutsche Unternehmen und Beschäftigte (NZA 2019, 345)

bestimmten Berufen oder Bereichen könnte sie durch Rechtsverordnung wieder eingeführt werden. Der deutsche Gesetzgeber sieht die Priorität allerdings nicht beim Aufenthaltsrecht, sondern beim Einbürgerungsrecht. Die Bundesregierung hat bereits im Oktober einen

Gesetzentwurf²³ eingebracht, um die Beibehaltung der britischen Staatsangehörigkeit neben der deutschen zu ermöglichen, wenn die deutsche während des Übergangszeitraums beantragt wird.²⁴ Dieses Gesetz dürfte bei einem unregelmäßig „Brexit“ Ende März jedoch insoweit nur geringe praktische Wirkung entfalten.²⁵ Nach Art. 3 des Entwurfs eines Gesetzes zu Übergangsregelungen in den Bereichen Arbeit, Bildung, Gesundheit, Soziales und Staatsangehörigkeit nach dem Austritt des Vereinigten Königreiches Großbritannien und Nordirland aus der EU²⁶ soll die Doppelstaatsangehörigkeit in jedem Fall bei denjenigen akzeptiert werden, die die britische oder deutsche Staatsangehörigkeit vor dem 30.3.2019 beantragt haben, auch wenn die Anträge erst nach diesem Datum beschieden werden.

2. Berufliche Qualifikationen

Mit dem Ende der EU-Mitgliedschaft des VK entfällt auch die bisher EU-rechtlich geschützte Anerkennung von beruflichen Qualifikationen.²⁷ Das gilt grundsätzlich in beide Richtungen (VK – D, D – VK). Allerdings bestehen im VK die Anerkennungen der Qualifikationen, die in EU-Mitgliedsstaaten erworben wurden, zunächst aufgrund des *EU (Withdrawal) Acts 2018* fort, bis ein (britischer) ministerieller Beschluss zur Aufhebung der Anerkennung erfolgt. In Deutschland wäre eine ausdrückliche Gesetzgebung erforderlich, um für Qualifikationen, die im VK erworben wurden, dasselbe zu gewährleisten. Hierbei ist fraglich, ob diese auch für Qualifikationen, die während der EU Mitgliedschaft des VK erworben wurden, erforderlich wären. Aus Gründen der Rechtssicherheit für die Betroffenen ist eine Klarstellung wünschenswert. In jedem Fall gibt es eine Reihe von Verfahren zur Anerkennung der Gleichwertigkeit von Qualifikationen, die außerhalb der EU erworben wurden, die dann auch auf Abschlüsse, die im VK erworben wurden, Anwendung finden könnten.²⁸ Zu beachten ist, dass hiervon durchaus nicht nur Brit/innen betroffen sind, sondern alle, die einen beruflichen Abschluss ganz oder teilweise im VK erworben haben. Für den Fall regulierter Berufe²⁹ empfiehlt es sich daher, bereits jetzt Erkundigungen anzustellen, ob etwa Abschlüsse unter Beteiligung britischer Universitäten erworben wurden.

3. Sozialversicherungsrecht

Zunächst entfallen die Verordnungen 883/2004/EG und 987/2009/EG. Diese sehen für so genannte Patchwork-Karrieren derjenigen, die von der Freizügigkeit Gebrauch gemacht haben, die Kumulation sozialversicherungsrechtlicher Beitrags- und Anwartschaftszeiten vor. Zunächst würde theoretisch das bilaterale Abkommen zwischen Deutschland und dem VK von 1960³⁰ die Lücke füllen, da es nie außer Kraft getreten ist und durch die neueren Regelungen (nur) überlagert wurde. Das wiederauflebende Abkommen bliebe allerdings hinter den mehrfach modernisierten Verordnungen zurück und würde auch beispielsweise nicht die Arbeitslosenversicherung erfassen.³¹

In diesem Bereich haben die Gesetzgeber in Deutschland und im VK jedoch bereits gehandelt. Die bereits erwähnte britische *Immigration and Social Security Coordination EU (Withdrawal) Bill 2017*³² befasst sich mit eben diesem Problem, soweit es trotz des *EU (Withdrawal) Act 2018* fortbestehen sollte. Die aufgrund des *EU (Withdrawal) Act 2018* mögliche Anpassung der EU-Verordnungen an die veränderten Verhältnisse im VK hat die Regierung bereits genutzt, um vier „Negativinstrumente“ vorzulegen, die die Anwendung der EU-Verordnungen 883/2004, 987/2009, 1408/71 und 574/22 im VK an den Austritt aus der EU anpassen. So wird die Bezugnahme auf EU-Ausschüsse aufgehoben und die Exekutive ermächtigt, Beweise, die EU-Mitgliedstaaten nicht vorlegen, von den Anspruchsstellern selbst zu verlangen, aber auch vorläufige Zahlungen zu veranlassen. Diese Instrumente mussten dem Parlament vorgelegt werden.³³ Die *Immigration and Social Security Coordination (EU Withdrawal) Bill 2017-2019* sieht eine Ermächtigung der Exekutive in Westminster und den Regionen („devolved government“)³⁴ vor, die EU-Koordinierungsverordnungen weiter zu modifizieren. Damit wird der Schutz der

Koordinierungsvorschriften zwar grundsätzlich erhalten, zugleich jedoch ihre weitere Abschwächung erleichtert.

In Deutschland ist die Koordinierung der Sozialversicherungsregelungen einer Empfehlung der EU-Kommission entsprechend³⁵ auch für den Fall des unregelmäßig „Brexite“ vorgenommen worden. Der Entwurf zum BrexitSozSichÜG³⁶ kann Kontinuität des sozialversicherungsrechtlichen Schutzes für diejenigen gewährleisten, die ihr Freizügigkeitsrecht ausgeübt haben, bis ein moderneres bilaterales Sozialversicherungsabkommen ausgehandelt und abgeschlossen würde. Der Entwurf erfasst die Krankenversicherung, die Pflegeversicherung sowie die Arbeitslosenversicherung und die aktive Arbeitsförderung. Er stellt umfassend sicher, dass Versicherungs-, Beschäftigungs- und Beitragszeiten bei der Freizügigkeit vor dem „Brexittermin“ zusammengerechnet werden, Weiterversicherungen möglich bleiben und Leistungen, Sachverhalte und Ereignisse in den beiden Ländern gleichgestellt werden. Es finden sich auch Regelungen zur

349



Schiek/Uddin: „Brexit“ und das Arbeitsrecht – für deutsche Unternehmen und Beschäftigte (NZA 2019, 345)

Studienförderung sowie die Aufhebung der Verleiherlaubnisse von britischen Staatsbürger/innen.

4. Arbeitnehmerentsendung

Im Falle des unregelmäßig „Brexite“ entfällt die Anwendung der Arbeitnehmerentsenderichtlinie,³⁷ ebenso wie die Regelung in der VO (EU) Nr. 883/2004, wonach entsandte Arbeitnehmer/innen bis zu zwei Jahre dem Sozialversicherungssystem des Entsendelandes weiterhin angehören können. Diese Problematik ist überraschend relevant: Während nach Angaben der EU-Kommission die Entsendung vom VK nach Deutschland nicht signifikant ist, steht Deutschland bei den Ländern, aus denen Arbeitnehmer/innen nach England entsandt werden, an vorderer Stelle.³⁸ Entfällt die Rechtsgrundlage für die Entsendung von Brit/innen nach Deutschland, so findet auf das Sozialversicherungsrecht wiederum das bereits erwähnte bilaterale Sozialversicherungsabkommen Anwendung. Nach dessen Art. 6 finden die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Herkunftsstaates in den ersten zwölf Monaten einer Entsendung Anwendung. Nach Art. 7 können Beschäftigte des öffentlichen Dienstes bei Entsendung ins VK ohne zeitliche Begrenzung in der deutschen Sozialversicherung verbleiben und umgekehrt. Allerdings ist das Abkommen lückenhaft und daher wohl vor einer Neuregelung des Sozialversicherungsrechts bzgl. des „Brexite“ nur begrenzt zielführend.

Die Regelungen der Arbeitnehmerentsende-RL jenseits des Sozialversicherungsrechts, wonach bestimmte Mindestanforderungen des Aufnahmelandes auf entsandte Arbeitnehmer/innen Anwendung finden müssen, werden im Falle des „Brexite“ nicht weiterbestehen. Da auch die Bindung des VK an die EU-Kollisionsnormen entfällt, ist derzeit nicht klar, was genau an die Stelle der EU-rechtlichen Regelungen tritt. Um diese Unsicherheit und die negativen Folgen nur lückenhafter sozialversicherungsrechtlicher Regelungen zu vermeiden, kann die Entsendung gegebenenfalls auch über einen anderen EU-Mitgliedsstaat erfolgen. Allerdings müssten die britischen Beschäftigten in diesem Mitgliedsstaat die Einreisevoraussetzungen erfüllen. Möglicherweise ist die Kooperation mit irischen Unternehmen der Leiharbeitsbranche hier eine pragmatische Lösung. Zwischen Irland und dem VK besteht das so genannte „Common Travel Area“. Obwohl es derzeit nicht rechtsverbindlich formalisiert ist, erleichtert es praktisch die Einreise von einer Rechtsordnung in die andere.³⁹ Für die Entsendung aus Deutschland in das VK ist das aber keine

Lösung. Hier wird auf bilaterale Abkommen, bzw. deren Verbesserung, zurückgegriffen werden müssen.

III. Brexit mit Austrittsvereinbarung: Schutz ausgeübter Freizügigkeitsrechte

In der Übergangsphase ändert sich nichts. Auch danach werden die Rechte derjenigen die als Arbeitnehmer/innen oder Selbstständige Gebrauch von der Freizügigkeit gemacht haben, gewahrt. Das gilt aber nicht für entsandte Arbeitnehmer/innen, da das Kapitel II des Austrittsabkommens keine Regelung zur Dienstleistungsfreiheit enthält. Insoweit gilt bis zum Abschluss eines DCFTA dasselbe wie beim „no-deal Brexit“.

Der Entwurf enthält jedoch weitgehende Absicherungen der Rechte derjenigen, die von ihrer Freizügigkeit als Arbeitnehmer/innen oder als Selbstständige Gebrauch gemacht haben. Sie haben weiterhin das Recht, sich im Gastland aufzuhalten, ihrer Erwerbstätigkeit weiter nachzugehen, Familienangehörige nachzuholen sowie ihren Status zu ändern, also etwa ein Studium aufzunehmen und nicht mehr zu arbeiten (Art. 13 – 23 E-AustrittsAbk). Weiterhin haben sie Anspruch auf Gleichbehandlung unabhängig von der Staatsangehörigkeit (Art. 24 – 25 E-AustrittsAbk). Diese Rechte werden lebenslang garantiert (Art. 39 E-AustrittsAbk). Damit ist eine sehr lange Fortwirkung des EU-Rechts in das VK hinein angestrebt.

Bezüglich der Berufsqualifikationen sieht der Entwurf vor, dass bestehende Anerkennungen von Qualifikationen auch weiterhin fortbestehen und dass laufende Verfahren abgeschlossen werden. Allerdings gilt dies nur mit Bezug auf die Einzelperson, die bereits in einen anderen Mitgliedstaat umgezogen ist bzw. als Grenzgänger von der Freizügigkeit Gebrauch macht. Eine generelle Fortgeltung der Anerkennung von Berufsabschlüssen, die zB während der EU-Mitgliedschaft des VK erworben wurden, unabhängig von der Nutzung der Freizügigkeitsrechte, besteht nicht. Daher haben britische Unternehmen des Finanzsektors, die befürchten ihre so genannten „pass porting“-Rechte zu verlieren, Beschäftigte mit den entsprechenden Qualifikationen bereits vor dem „Brexit“ in anderen Mitgliedsstaaten platziert: Sollte es dazu kommen ganz bestimmte gesetzliche Mindestanforderungen an die Ausbildung in der Finanzwirtschaft zu stellen, so hofft man, dass diejenigen Fachkräfte, die sich bereits in anderen Mitgliedsstaaten aufhalten, ihre Qualifikationen auch in der Zukunft anerkannt nutzen können. Allerdings kann sich diese Hoffnung nicht auf das E-AustrittsAbk stützen, das nur solche Anerkennungen schützt, die bereits am „Brexit-Tag“ bestanden.

Die Entsendeproblematik ist daher ebenso wenig geregelt wie die Frage der Zukunft von anderen wichtigen arbeitsrechtlichen Regelungen, wie etwa der EBR-Richtlinie.

IV. Nach dem DCFTA

1. Harter Brexit: Präferenz der politischen Erklärung zu den künftigen Beziehungen

Die politische Erklärung zu den künftigen Beziehungen zwischen VK und EU⁴⁰ visiert gegenwärtig keine Mitgliedschaft des VK im Binnenmarkt an und keine Zollunion.⁴¹ Lediglich enge wirtschaftliche Beziehungen, sowie die Aufrechterhaltung von Kooperationsstrukturen in den Bereichen innere Sicherheit, Umweltschutz sowie verschiedenen Förderprogrammen werden angestrebt.⁴² Unter „Mobility“ wird visafreie Einreise anvisiert, sowie eine an die neuen Verhältnisse angepasste Koordinierung der sozialen Sicherung.⁴³

Als Gegenmodell des „harten Brexit“ wird ua das so genannte „norwegische Modell“ gehandelt, wonach das VK – ebenso wie Norwegen, aber auch Liechtenstein und Island – im EWR-Binnenmarkt verbleibt, ebenso wie die EFTA-Staaten im Rahmen der EEA weite Teile des EU-

Sekundärrechts übernimmt und auch zukünftiges EU-Sekundärrecht in einem vereinfachten Verfahren adaptiert. Der Schutz der Ein-

350

Schiek/Uddin: „Brexit“ und das Arbeitsrecht – für deutsche Unternehmen und Beschäftigte (NZA 2019, 345)

heitlichkeit der Binnenmarktrechtsordnung wird im Rahmen des EWR durch den EFTA-Gerichtshof sowie die EFTA-Überwachungsbehörde sichergestellt.⁴⁴ Während die Freizügigkeit von Personen und Gesellschaften, sowie die Dienstleistungs- und Kapitalverkehrsfreiheit im EWR gewährleistet sind, besteht keine Zollunion zwischen EFTA-Staaten und der EU, wodurch der Güterverkehr an den Grenzen zwischen EFTA-Staaten und EU-Mitgliedsstaaten kontrolliert werden muss. Folglich genügt die Mitgliedschaft des VK oder auch nur von Nordirland nicht, um eine physische Grenze auf der irischen Insel zu vermeiden.⁴⁵ Alternative oder komplementäre Modelle des „weichen Brexit“ orientieren sich daher an der Zollunion, die beispielsweise zwischen der Türkei und der EU besteht.⁴⁶ Das EWR-Modell, welches übrigens auch ohne Mitgliedschaft des VK in der EFTA durch ein Parallellabkommen verwirklicht werden könnte, wird auch von der Opposition im VK abgelehnt, da es die Personenfreizügigkeit beinhaltet. Die offizielle Linie der Labour-Partei befürwortet jedoch eine Zollunion, wohl wegen der irischen Frage, lehnt jedoch die Fortsetzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit ab und strebt folglich nur eine enge Assoziierung mit dem Binnenmarkt an.⁴⁷ Die politische Erklärung zum Austrittsabkommen strebt dies nicht an.

2. Kurz angesprochen: Transnationale Unternehmen

Wie bereits angesprochen sind transnationale Unternehmen mit britischen Elementen besonders vom „Brexit“ betroffen, soweit auch transnationale Institutionen der Arbeitnehmerbeteiligung bestehen, die auf EU-Recht beruhen. Besonders relevant sind dabei die Richtlinie zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE⁴⁸ sowie die EBR-Richtlinie.⁴⁹ Diese Richtlinien werden auf das VK, EU-rechtlich gesehen, keine Anwendung mehr finden. Zwar sieht der *EU (Withdrawal) Act 2018*, ein Instrument nationalen Rechts, vor, dass das gesamte EU-Recht zunächst weiter gilt. Das gilt auch im Falle eines vereinbarungslosen „Brexit“. Allerdings richtet dies für Regelungen wie die EBR-Richtlinie wenig aus, da diese von Reziprozität leben: Die Beteiligung britischer Arbeitnehmervertreter in Unternehmen, deren Konzernspitze in der EU liegt, kann innerstaatliches britisches Recht nicht erreichen. Eine Reziprozität wird bezüglich dieser Richtlinie auch im E-AustrittsAbk nicht angesprochen.

Insgesamt gewinnt die Fragestellung, welche autonome Rechtsqualität die Vereinbarungen zur Gründung Europäischer Betriebsräte haben, an Aktualität.⁵⁰ Pragmatisch wird vorgeschlagen, die EBR-Vereinbarung zu ändern, um die Beteiligung britischer Beschäftigter im EBR zu erhalten. Beispielsweise könnte der Geltungsbereich auf Drittstaaten erweitert werden.⁵¹ Alternativ können britische Beschäftigte als Beobachter zugelassen werden. Die Vertretung von Drittstaatenangehörigen in EBR ist nichts Ungewöhnliches, hat doch die EU-Richtlinie zu EBR generell zu einer Welle von transnationalen Arbeitnehmerbeteiligungsgremien geführt.⁵²

IV. Harmonisierung („Regulatory Alignment“)

Die Frage, was mit dem harmonisierten Niveau der arbeitsrechtlichen Standards nach dem „Brexit“ geschieht, ist derzeit noch weitgehend offen. In der Politischen Erklärung ist sie allenfalls nebulös angesprochen: Es gibt einen Abschnitt zum „Level Playing Field for Open and Fair Competition“,⁵³ der sich hierzu jedoch enthält. Nach Nr. 79 sollen, um „offene(n) und faire(n) Wettbewerb“ sicherzustellen, ua Vereinbarungen zu Sozial- und Beschäftigungsstandards „auf den im Austrittsabkommen vorgesehenen Regelungen für gleiche Ausgangsbedingungen aufbauen und

der Wirtschaftspartnerschaft insgesamt entsprechen“. Das Austrittsabkommen selbst enthält keine Regelungen zu Sozial- und Beschäftigungsstandards.

Das Protokoll Irland/Nordirland⁵⁴ bietet in diesem Zusammenhang eine gewisse Orientierung. 4 des Anhangs 4, der gem. Art. 6 des Protokolls der Aufrechterhaltung gleicher Rahmenbedingungen (englischer Text: „level playing field“) im Zusammenhang mit Zollunion und der Warenverkehrsfreiheit regelt, enthält ein „Rückschrittsverbot“ bei arbeits- und sozialrechtlichen Normen. Danach verpflichten sich die EU und das VK sicherzustellen, dass das Schutzniveau in diesem Bereich nicht unter das Niveau fällt, welches das VK im Rahmen der EU-Mitgliedschaft und bis zum Ende des Übergangszeitraums erreicht hat. Die Vorschrift erwähnt ausdrücklich „Normen im Bereich des Arbeits- und Sozialschutzes und in Bezug auf Grundrechte am Arbeitsplatz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, gerechte Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Informations- und Konsultationsrechte auf Unternehmensebene sowie Umstrukturierung“. Dieser Niveauschutz wird allerdings dadurch abgeschwächt, dass keine Überwachung unter Einbeziehung des *EuGH* vorgesehen ist: Die Art. 170 – 181 des E-AustrittsAbk sollen nicht für die Umsetzung von Anhang 4 gelten. Stattdessen verpflichtet Art. 6 das VK, die wirksame Durchsetzung der Vorschrift sicherzustellen. Im Gegensatz dazu ist beispielsweise zur Durchsetzung des Beihilfenverbotes, das

351

Schiek/Uddin: „Brexit“ und das Arbeitsrecht – für deutsche Unternehmen und Beschäftigte (NZA 2019, 345)

gem. Art. 7 ff. des Anhangs 4 ebenfalls im Rahmen des gemeinsamen Zollgebiets gilt, ein detailliertes Verfahren zu dessen Durchsetzung vorgesehen.

Das Protokoll Irland-Nordirland ist selbstverständlich nur als vorübergehendes Instrument geplant, so dass es sinnvoll erscheint, andere Orientierungspunkte für den künftigen Gehalt der Koordinierung arbeits- und sozialrechtlicher Normen heranzuziehen. In diesem Zusammenhang sind die bereits angesprochenen Assoziierungsabkommen neuen Typs mit Staaten in der EU-Nachbarschaft (DCFTAs) zu nennen.

Diese sehen sämtlich einen Prozess der schrittweisen Angleichung der Rechtsnormen des assoziierten Staates an den EU-Standard vor. Die bisherigen DCFTAs sehen stets auch eine Angleichung der Normen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts vor.⁵⁵ Anhänge zu den Assoziierungsabkommen zählen ein Standardpaket von arbeitsrechtlichen Richtlinien auf: Die Massenentlassungsrichtlinie, Betriebsübergangsrichtlinie und Insolvenzrichtlinie, den Antidiskriminierungsacquis, die Arbeitszeitrichtlinie sowie die Rahmenrichtlinie zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gehören dazu.⁵⁶ Die Überwachung der Einhaltung der Verpflichtungen ist etwas stringenter organisiert als die der parallelen Vorschriften im Protokoll Irland/Nordirland. Sie beinhalten die Einrichtung eines speziellen Ausschusses, ein Schiedsverfahren und sehen die Einleitung von Retaliationsmaßnahmen bei Nichterfüllung der Verpflichtungen vor (Art. 473 – 478 Assoziationsabkommen Ukraine, Art. 419 – 423 Assoziierungsabkommen Georgien). Auch in diesen Abkommen gibt es deutliche Unterschiede zwischen der Rechtsangleichung auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts und den Beihilfenvorschriften, die ebenso wie im Protokoll Irland/Nordirland der Jurisdiktion des *EuGH* unterliegen (ua Art. 164 Assoziierungsabkommen Ukraine). Im Zusammenhang mit der Rechtsangleichung bei Finanz-, Telekommunikations- und Postdienstleistungen und maritimen Transportdienstleistungen ist ausdrücklich die Zuständigkeit des *EuGH* zur Auslegung derjenigen Vorschriften, die dem Unionsrecht entsprechen, vorgesehen (Annex XVII Assoziationsabkommen Ukraine). Auch bei der Streitbeilegung im Rahmen der Rechtsangleichung auf anderen Gebieten (technische Handelsbarrieren, phytosanitarische Maßnahmen, Zoll- und Handelserleichterungen, Niederlassungen, Dienstleistungen und E-Commerce, Wettbewerb und öffentliche Auftragsvergabe, Kap. 3 – 6, 8 und 10) ist die ausschließliche Kompetenz des *EuGH* zur Auslegung von Vorschriften des Unionsrechts im Rahmen der Streitbeilegungsverfahren geregelt (Art.

322 Assoziationsabkommen Ukraine). Die Assoziationsabkommen der östlichen Partnerschaft etablieren also eine gewisse Hierarchie der Rechtsangleichung mit dem geringsten Schutzniveau für das Arbeits- und Sozialrecht. Allerdings ist sogar für das Arbeits- und Sozialrecht ein Streitbelegungsverfahren („dispute settlement“) vorgesehen, das Retaliationsmaßnahmen im Fall der Nichterfüllung von Pflichten erlaubt.

Das DCFTA mit dem VK wird entsprechende Klauseln enthalten müssen, wobei an die Stelle der schrittweisen Rechtsangleichung die Aufrechterhaltung des bestehenden Rechtsangleichungsniveaus treten wird. Es ist zu hoffen, dass dieselben Prinzipien auch für die Aufrechterhaltung des bestehenden Rechtsangleichungsniveaus im VK angewandt werden. Dies ist sicherlich erforderlich, da – wenn es keinen Regierungswechsel gibt – eine schrittweise Absenkung des Schutzniveaus in einigen Gebieten zu erwarten ist, in denen das britische Arbeitsrecht wiederholt als unvereinbar mit dem EU-Recht angesehen wurde.⁵⁷ Die Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG) ist ein Beispiel für eine wiederholt kritisierte Regelung. Auch die revidierte Umsetzung der Massenentlassungsrichtlinie (RL 98/59/EG)⁵⁸ und die unzureichende Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie (RL 2008/104/EG) deuten auf zu erwartende Divergenzen in diesen Gebieten hin. Es ist nun möglich, dass die EU und ihre Mitgliedstaaten der Rechtsangleichung auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts deswegen geringere Aufmerksamkeit schenken als auf anderen Gebieten, weil sie davon ausgehen, dass diese nur geringe Auswirkungen auf das „level playing field“ haben. Allerdings scheint jedenfalls der Mitgliedstaat Deutschland nicht von dieser Hypothese überzeugt zu sein. Das kann daraus geschlossen werden, dass das Brexit-Steuerbegleitgesetz⁵⁹ auch die Verminderung des Kündigungsschutzes von Risikoträgern in Finanzdienstleistungsinstituten enthält.⁶⁰ Damit wird jedenfalls zum Ausdruck gebracht, dass ein Zusammenhang mit dem „Brexit“ besteht. Dieser kann darin vermutet werden, dass die Attraktion von Frankfurt a. M. als neuer Standort für Finanzdienstleistungsunternehmen gestärkt werden soll. Insoweit besteht also eine gewisse Affinität zur Absenkung von Sozialstandards im Namen der Wettbewerbsfähigkeit. Die Frage, ob die Risikoträger mit leitenden Angestellten vergleichbar sind und daher des Kündigungsschutzes nicht bedürfen, wird hier ausdrücklich nicht beantwortet. Dennoch scheint ein Indiz vorzuliegen, dass eine Absenkung der arbeitsrechtlichen Schutzstandards im VK selbst in einer der stärksten Volkswirtschaften der EU nicht ohne Auswirkungen bleiben wird.

V. Fazit und Ausblick

1. Der Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union („Brexit“) hat deutliche Züge einer „Never Ending Story“. Die gegenwärtige Unentschlossenheit der britischen Regierung sowie ihrer Opposition darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich beide darin einig sind, dass das VK die EU verlassen soll. Uneinigkeit besteht bezüglich des genauen Charakters des „Brexit“, nicht jedoch in wichtigen Fragen wie etwa der Verabschiedung des VK von der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Beide Seiten wollen daher verschiedene Varianten des „harten Brexit“: Bisher hat die EU jedenfalls Staaten, die eine der vier Grundfreiheiten ablehnen, keinen vollen Zugang zu wichtigen Förderinstrumenten und anderen Politiken gewährt.

2. Die jüngsten Ereignisse im britischen Parlament in Westminster am 27.2.2019 ändern daran nichts Grundsätzliches. Der Antrag der Labour Party, ein zweites Referendum durchzuführen, bei dem der Verbleib in der EU neben verschiedenen Versionen des Austritts zur Abstimmung stehen sollte, hat sich nicht durchgesetzt. Der Antrag der Labour

–

Abgeordneten *Yvette Cooper*, eine Verlängerung der Verhandlungsdauer nach Art. 50 II EUV zu fordern, hat eine Mehrheit erhalten. Das Parlament in Westminster kann diese Entscheidung jedoch nicht allein treffen. Die Regierung des VK kann einen entsprechenden Antrag an den Rat der EU in der Artikel-50-EUV-Konstellation stellen, der dort einstimmig angenommen werden muss. Selbst wenn dies gelingt, ist damit der vereinbarungslose „Brexit“ noch nicht abgewendet: Es ist durchaus möglich, dass das VK auch nach einer weiteren Wartezeit mangels Zustimmung des Parlaments den Entwurf des Austrittsabkommens nicht akzeptiert. Wann das VK die EU verlässt, ist gegenwärtig der größte Unsicherheitsfaktor. Dass der „Brexit“ stattfindet, ist demgegenüber hoch wahrscheinlich, auch wenn sich die Meldungen hierzu wöchentlich überschlagen.

3. Für die Zukunft des Europäischen Arbeitsrechts würde dies bedeuten, dass neben die Abkommen der „östlichen Partnerschaft“⁶¹ ein Abkommen der westlichen Partnerschaft treten würde. Die politische Erklärung zum „Brexit“ fordert eine gleiche Ausgangsbasis unter Einbeziehung von arbeits- und sozialrechtlichen EU-Aquis, und der Entwurf des Protokolls Irland/Nordirland deutet an, dass hier die Aufrechterhaltung der gegenwärtigen Rechtsangleichung angestrebt wird. Dieses Ziel wird jedoch mit denkbar schwachen Durchsetzungsmechanismen ausgestattet sein. Daher besteht die Möglichkeit, dass im Rahmen der westlichen Nachbarschaft der EU ein arbeits- und sozialrechtlicher Unterbietungswettbewerb eingeleitet wird, wobei jetzt schon absehbar ist, dass verminderter Schutz im Bereich des Arbeitszeitrechts sowie ungeschützte Leiharbeit eine Rolle spielen werden. Die Aufhebung von Verleiherlaubnissen britischer Anbieter durch das *BrexSozSichÜG*⁶² ist in diesem Zusammenhang eine sinnvolle und berechtigte Schutzmaßnahme. Getreu dem englischen Sprichwort, wonach jede Wolke einen silbernen Rand hat,⁶³ könnte der „Brexit“ arbeitsrechtlich positive Auswirkungen für die Weiterentwicklung des arbeits- und sozialrechtlichen Acquis haben, die in der Vergangenheit durch die Beteiligung des VK behindert wurde. Es ist zwar nicht auszuschließen, dass eine neue Koalition von Regierungen für eine Verringerung des arbeitsrechtlichen Schutzniveaus im EU-Recht sorgt. Aber die Umsetzung von neuen oder konsolidierten Arbeitnehmerrechten wie sie in der Europäischen Säule sozialer Rechte („European Pillar of Social Rights“) vorgesehen ist, dürfte ohne das VK leichter werden als zuvor.

4. Kurz- und mittelfristig erfordert der Wegfall von Freizügigkeitsrechten und Sozialversicherungscoordination erhebliche Anpassungsleistungen von Unternehmen, die britische Arbeitnehmer/innen beschäftigen oder Beschäftigte ins VK entsenden, sowie von Beschäftigten, die entweder Qualifikationen im VK erworben haben, gegenwärtig als EU-Bürgerin im VK oder als VK-Bürger in der EU arbeiten oder aber in der Vergangenheit als EU-Bürgerin im VK Sozialversicherungsbeiträge geleistet haben oder als VK-Bürger dasselbe in der EU getan haben. Bedauerlicherweise ist derzeit noch nicht vollständig absehbar, wie diese praktischen Probleme gelöst werden können. Sicher ist derzeit nur, dass am 29.3. spätestens feststehen wird, ob das VK nach diesem Datum noch eine Weile in der EU verbleiben wird oder nicht.

*

Die Autorin ist Professorin für EU-Recht an der Queen’s University Belfast, School of Law und Direktorin des dortigen Centre for European and Transnational Studies (CETS), sowie im WS 2018/19 Gastprofessorin an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder); der Autor ist Akademischer Mitarbeiter an der Europa Universität Viadrina Frankfurt (Oder).

1

Illustrativ wird diese Variante des „Brexit“ im Englischen auch „cliff edge Brexit“ genannt, was in etwa „Klippenrand-Brexit“ bedeutet (Übersetzung durch die Autoren).

2

Auf Deutsch: „Abkommen über den Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft“ v. 19.2.2019, ABIEU 2019/C 66 I/01.

3

GE der BReg, BT-Drs. 19/5313, dem der Bundesrat am 15.2.2019 zugestimmt hat, nachdem der Bundestag am 17.1.2019 in dritter Lesung den GE angenommen hat.

4

S. näher zum „Brexit“ und der WTO *Hermann*, EuZW 2017, [961](#).

5

Verfügbar unter [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri = uriserv:OJ.CI.2019066.1.0185.1.DEU](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=uriserv:OJ.CI.2019066.1.0185.1.DEU) (Abruf: 23.1.2019).

6

Bekanntlich ist diese Vorschrift Gegenstand umfassender Forschung und Auslegung, die vollständig nachzuweisen hier zu weit gehen würde; vgl. statt vieler *Breuer* in *Pechstein/Nowak/Häde*, Frankfurter Kommentar EUV/GRC, AEUV, 1. Aufl. 2017, Art. [8](#) EUV mwN.

7

S. zur Terminologie der EU: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/neighbourhood/consultation/consultation_german.pdf (Abruf: 19.2.2019).

8

Assoziierungsabkommen zwischen der Europäischen Union und ihren Mitgliedsstaaten einerseits und der Ukraine andererseits, ABIEU 2014 L 161 v. 29.5.2014, S. 3 ff.

9

Möglich ist selbstverständlich nach Art. [50 III](#) EUV auch die Verlängerung der Austrittsfrist durch das VK im einstimmigen Einvernehmen mit dem Europäischen Rat, wobei sich dann nur das Austrittsdatum verschieben würde, nicht aber die grundsätzlichen Fragestellungen.

10

VO (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates v. 5.4.2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union (ABIEU 2011 L 141, 1 v. 27.5.2011) sowie RL 2004/38/EG des europäischen Parlaments und des Rates v. 29.4.2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, zur Änderung der VO (EWG) Nr. 1612/68 und zur Aufhebung der Richtlinien 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG und 93/96/EWG (ABIEU 2004 L 158, 77 v. 30.4.2004).

11

Zum Schutz der EMRK in Fällen langandauernden Aufenthalts und Eingliederung vor unmittelbarer Ausweisung s. *Tewocht* „Freizügigkeit und Brexit“, ZAR 207, 245 ff.

12

Abrufbar unter:

http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2018/16/pdfs/ukpga_20180016_en.pdf (Abruf: 20.2.2019).

13

So auch der *UK Supreme Court* in *R (Miller) v. Secretary of State for Exiting the European Union* [2017] UKSC 5 (2018) AC 61, LXX-74, 80 (Lord Neuberger for the majority), verfügbar unter <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2016-0196-judgment.pdf> (Abruf: 2.3.2019). Vgl. dazu *Anthony*, „Brexit and the Common Law Constitution“. *European Public Law* 24, no. 4 (2018): 673-694.

14

Vgl. <https://publications.parliament.uk/pa/bills/cbill/2017-2019/0309/18309.pdf> (Abruf: 20.2.2019); dazu *Wilkins*, *The Immigration and Social Security Coordination (EU Withdrawal) Bill 2017-19* London, House of Commons Library 2019, abrufbar unter: <https://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/CBP-8473> (Abruf: 20.2.2019).

15

Vgl. <https://www.gov.uk/guidance/immigration-rules/immigration-rules-appendix-eu> (Abruf: 20.2.2019).

16

Dementsprechend wird die Forderung erhoben, die Rechtsschutzmöglichkeiten um eine Beschwerde („appeal“) vor einem eigens eingerichteten Gericht („tribunal“) zu erweitern; vgl. *Public Law Project No Deal, No Appeal*: <https://publiclawproject.org.uk/resources/4254/> (Abruf: 20.2.2019).

17

Vgl. <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/EN/themen/migration/brexit/faqs-brexit.html> (Abruf: 20.2.2019).

18

RL 2003/109 EG des Rates v. 25.11.2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen (ABIEU 2004 L 16, 44 v. 23.1.2004; geändert durch RL 2011/51/EU des Europäischen Parlaments und des Rates v. 11.5.2011, ABIEU L 132/1 v. 19.5.2011); umgesetzt in §§ [9a](#), [9b](#), [9c](#) AufenthG.

19

RL 2009/50/EG des Rates v. 25.5.2009 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung (ABIEU 2009 L 155, 17 v. 18.6.2009), p. 17-29; umgesetzt ua in § [19a](#) AufenthG.

20

RL 2014/66/EU des Europäischen Parlaments und des Rates v. 15.5.2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers (ABIEU 2014 L 157, 1 v. 27.5.2014), umgesetzt ua in § [19b](#) AufenthG; vgl. hierzu auch die folgende ministerielle Erläuterung: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/2017/arbeits-hinweise-umsetzung-aufenthaltsrechtliche-richtlinien-zur-arbeitsmigration.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Abruf: 20.2.2019).

21

Vgl. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/slides_citizens_final_en.pdf (Abruf: 20.2.2019).

22

BT-Drs. 7/19.

BT-Drs. 19/5313.

Das Gesetz ist in 2. und 3. Lesung vom Bundestag in der Ausschussfassung (BT-Drs. 19/7960) am 21.2.2019 angenommen worden, vgl. BT Plenarprot. 19-83, 19/9753A-19/9775A.

Vgl. zum aktuellen Stand:

<http://dipbt.bundestag.de/extrakt/ba/WP19/2390/239060.html> (Abruf: 25.2.2019).

BT-Drs. 19/7376; das Gesetz wurde nach Zustimmung des Bundesrats in der Bundestagsitzung v. 21.2.2019 angenommen (BT-Plenarprot. 19/83, 9753A-9775A).

„EU-Anerkennungsrichtlinie“ 2005/36/EG.

S. Näheres dazu im Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen („Anerkennungsgesetz“) v. 6.12.2011, BGBl. 2011 I [2515](#), zuletzt geändert durch Gesetz v. 29.3.2017 BGBl. 2017 I [626](#). Das Gesetz gilt nicht im Rahmen landesgesetzlicher Zuständigkeiten. Ein Überblick zu den landesgesetzlichen Regelungen mit „Anerkennungsfinder“ wird von der Bundesregierung bereitgestellt (<https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/laendergesetze.php>, Abruf 3.3.2019).

Eine Liste regulierter Berufe kann auf den Internetseiten der EU-Kommission abgerufen werden: <http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm> (Abruf: 20.2.2019).

Vgl. auch das „Gesetz zu dem Abkommen v. 20.4.1960 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland über Soziale Sicherheit“, BGBl. II 1961, [241](#).

BT-Drs. 19/7376, 1.

Wilkins, The Immigration and Social Security Coordination (EU Withdrawal) Bill 2017-19 London, House of Commons Library 2019, abrufbar unter: <https://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/CBP-8473> (Abruf: 20.2.2019).

Wilkins, op. cit., S. 32-33.

Damit sind dezentrale Kompetenzen gemeint (sinngemäß übersetzt durch die Autoren).

Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52018DC0890> (Abruf: 20.2.2019).

Art. 1 Entwurfs eines Gesetzes zu Übergangsregelungen in den Bereichen Arbeit, Bildung, Gesundheit, Soziales und Staatsangehörigkeit nach dem Austritt des Vereinigten Königreiches Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union, BT-Drs. 19/7376 v. 28.1.2019.

RL 96/71/EG, zuletzt novelliert durch RL (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates v. 28.6.2018 zur Änderung der RL 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABIEU 2018 L 173, 16 v. 9.7.2018).

Die Kommission stellt statistische „Fact Sheets“ zur Entsendung auf dieser Seite zur Abfrage zur Verfügung: <https://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=0&langId=en&mode=advancedSubmit&advSearchKey=PostWork> (Abruf: 20.2.2019).

Butler/Barrett, Europe's other Open Border Zone: The Common Travel Area under the Shadow of Brexit *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, 20 (2018), S. 252-286, auch zu Plänen der Formalisierung der auf dem CTA basierenden Praktiken.

ABIEU C 66/I, 185 ff.

Vgl. insbes. Nrs. 11, 21, 28 und 50 der politischen Erklärung.

Nrn. 11-13, 18, 80 ff. der politischen Erklärung.

Nrn. 50-58 der politischen Erklärung.

Zum EWR-Recht insg. vgl. *Baudenbacher* (Hrsg.), *Handbook of EEA Law*, Cham et al: *Springer*, 2016; für eine Kurzdarstellung verschiedener weicher Brexitmodelle mit Fokus auf Freizügigkeit vgl. *Grütters, Guild, Minderhoud, van Oer, Strik*, *Brexit and Migration*, Brüssel: Europäisches Parlament 2018, s. auch *Vöneky/Beylage-Haarmann*, *Das Recht der Europäischen Union, AEUV, Art. 217*, mwN.

Vgl. *Doherty, Temple Lang, McCrudden, McGowan*, *Phinnemore & Schiek*, *Northern Ireland and Brexit: the European Economic Area option*; Brüssel: European Policy Centre, 2017, http://www.epc.eu/documents/uploads/pub_7576_northernirelandandbrexit.pdf (Abruf: 27.2.2019).

Zur Relevanz für die Freizügigkeit vgl. *Grütters et al*, op. cit.

Vgl. <https://labour.org.uk/press/jeremy-corbyn-urges-tory-dup-mps-back-labours-brexit-amendment/> (Abruf : 29.2.2019).

RL 2001/86/EG v. 8.10.2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, ABIEU 2011, L 294 v. 10.11.2011, S. 22-22, s. dazu den Beitrag von *Häferer/Klare*, NZA 2019, [352](#) (in diesem Heft).

49

RL 2009/38 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Neufassung) ABIEU 2009 L 122 v. 16.5.2009, S. 28-44, zuerst verabschiedet als RL 94/45/EG.

50

Dazu bereits *Schiek*, RdA 2001, [218](#) ([236](#)); Einl. I: Europäische Kollektivvereinbarungen in *Däubler* (ed.) Tarifvertragsgesetz. Kommentar. Baden-Baden: Nomos, 4. Aufl. 2016, 264-311.

51

Vgl. bereits *Wolff*, BB 2016, [1784](#), der jedoch noch davon ausgeht dass das VK zum Beitritt zum EWR bereit wäre.

52

Die entsprechende Literatur kann hier nicht vollständig gewürdigt werden, vgl. etwa *Platzer/Müller*, Die globalen und europäischen Gewerkschaftsverbände – Handbuch und Analysen zur transnationalen Gewerkschaftspolitik, Baden-Baden: Nomos 2009; krit. aus neuerer Sicht *Krzywdzinski/Schröder*, Globale Rahmenvereinbarungen in der europäischen Automobilindustrie, Berlin: WZB 2017.

53

Deutsche Übersetzung im ABl.: „Gleiche Ausgangsbedingungen für einen offenen und fairen Wettbewerb“.

54

ABIEU C 66 I, S. 85 ff. Der aus dem Cricket stammende Begriff „backstop“ ist überraschenderweise auch nach der Sprachredaktion nicht ausgemerzt worden, sondern sogar in alle Amtssprachen übernommen worden (vgl. 5. Erwägungsgrund Protokoll Irland/Nordirland). Der „backstop“ ist im Cricket ein Spieler, der für den Fall, dass der „runner“ den Ball verschießt, versucht den Ball wieder zurück ins Spielfeld zu befördern, um das Ende des „runs“ zu verhindern. Der „backstop“ garantiert also keineswegs, dass der „run“ nicht verlorengeht. Das Protokoll Irland/Nordirland soll, im Gegensatz dazu, gerade garantieren, dass der Austritt des VK aus der EU den Nordirlandkonflikt nicht wieder aufleben lässt. Der unpassende Begriff wird daher hier nicht verwendet. Nach gut unterrichteten Kreisen ist der „backstop“ im modernen Cricket übrigens obsolet; s. auch <https://www.irishtimes.com/news/politics/still-don-t-know-what-the-brex-it-backstop-is-we-explain-it-through-cricket-1.3778683> (Abruf: 25.2.2019).

55

Vgl. zB Assoziierungsabkommen mit der Ukraine (ABIEU 2014 L 161, 3 v. 29.5.2014); Art. 1 I Buchst. d, Chapter 13 (trade and sustainable development) and chapter 21 (cooperation in social and employment policy); Assoziierungsabkommen mit Georgien), Chapter 14 (Art. 348-354).

56

Vgl. Anh. XXX zum Assoziierungsabkommen mit Georgien, ABIEU 2014 L 261, 3 v. 30.8.2014, S. 601 ff.

Vgl. mit weiteren Details und Nachweisen *Michael Ford*, 2016, „The Impact of Brexit on UK Labour Law“ No. 32 (4) *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 473-496.

Trade Union and Labour Relations [Consolidation] Act 1992 [Amendment] Order 2013, SI 2013/763.

Gesetz über steuerliche und weitere Begleitregelungen zum Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union, BR-Drs. 43/19, ist am 22.2019 in der Plenarsitzung des Bundestages angenommen worden, aber derzeit noch nicht im Bundesgesetzblatt veröffentlicht (<http://dipbt.bundestag.de/extrakt/ba/WP19/2430/243004.html>).

Dazu Beitrag von *Devey/Grau/Ziefle*, NZA 2019, [358](#) (in diesem Heft).

Vgl. <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/europa/erweiterung-nachbarschaft/nachbarschaftspolitik/oestliche-partnerschaft-node?openAccordionId=item-201814-1-panel> (Abruf: 28.2.2019).

RL 96/71/EG, zuletzt novelliert durch RL (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates v. 28.6.2018 zur Änderung der RL 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABIEU 2018 L 173, 16 v. 9.7.2018).

„Every cloud has a silver lining“, vgl. *Cambridge Dictionary of Contemporary English*, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/every-cloud-has-a-silver-lining> (Abruf: 25.2.2019); im Deutschen entspricht dies in etwa „Nach Regen folgt Sonne“ oder „In allem Schlechten steckt etwas Gutes“ (übersetzt durch die Autorin).