

Brexit – „The House has spoken...“

Das House of Commons lehnte mit 432 „Noes“ zu 202 „Ayes“ das ausgehandelte Austrittsabkommen zwischen dem Vereinigten Königreich und der Europäischen Union ab. Mit den Worten von *Theresa May* – „It is clear that the House does not support this deal. But tonight’s vote tells us nothing about what it does support.“ – beginnt nun erneut die Suche nach der Blaupause eines Austritts aus der Europäischen Union.

Bisher sind die juristischen Beiträge zu den arbeitsrechtlichen Folgen eines Brexits noch überschaubar, was daran liegen mag, dass zum einen der Abschluss der Verhandlungen und die Ratifizierungen des Austrittsabkommens abgewartet wurden und zum anderen die mit einem ungeordneten Austritt verbundenen arbeitsrechtlichen Folgen vermeintlich bekanntes Terrain beschreiten. Denn auf den ersten Blick schlüpft das Vereinigte Königreich (bloß) von seiner bisherigen Stellung als „EU-Mitgliedsland“ in seine neue Rolle als „Drittstaat“.

Gerade in diesem Wechsel liegen jedoch die ersten (arbeits)rechtlichen Stolpersteine. Bei Gesellschaften mit britischer Rechtsform und deutschem Verwaltungssitz könnten der Wegfall der Niederlassungsfreiheit und die Anwendung der Sitztheorie zu einem (beabsichtigten) Wechsel der Rechtsform und einer (unbeabsichtigten) Unternehmensmitbestimmung von Arbeitnehmern führen. Umgekehrt könnte es bei einer im Vereinigten Königreich ansässigen Gesellschaft in der Rechtsform der *Societas Europaea* zu einer Verlegung des Sitzes in ein EU-Mitgliedsland oder zu einer Umwandlung der Gesellschaft in eine UK-Rechtsform kommen. Zudem leben durch diesen Wechsel längst in Vergessenheit geratene bilaterale Abkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Vereinigten Königreich wieder auf oder werden durch kurzfristig beschlossene Übergangsregelungen in beiden Ländern überlagert. So würde durch den Wegfall des EU-Regelwerkes im Vereinigten Königreich das am 20.4.1960 beschlossene Abkommen über Soziale Sicherheit zwischen der BRD und dem GBR aufleben und (voraussichtlich) durch den am 12.12.2018 bekanntgemachten Gesetzentwurf der Bundesregierung zum BrexitSozSichÜG (BR-Drs. 1/19) überlagert werden. Der Gesetzentwurf beinhaltet im Gegensatz zum Abkommen auch Regelungen zur Arbeitslosenversicherung.

Schließlich sind durch diesen Wechsel geänderte Rahmenbedingungen zu bedenken. Durch den Wegfall des EU-Acquis im Vereinigten Königreich wären auf einmal aufenthalts- und arbeitsrechtliche Anforderungen bei der Beschäftigung von britischen Staatsbürgern in Deutschland und bei der Entsendung von Unionsbürgern ins Vereinigte Königreich zu beachten. Ebenso bedürfte es für die Übermittlung von Beschäftigtendaten ins Vereinigte Königreich bei Fehlen eines Angemessenheitsbeschlusses der EU-Kommission künftig der Implementierung geeigneter Garantien zur Sicherstellung eines angemessenen Schutzniveaus, wie etwa durch die Vereinbarung von Standardvertragsklauseln oder *Binding Corporate Rules*.

Die nächsten Wochen werden daher nicht nur politisch, sondern auch rechtlich spannend und herausfordernd! ... and [not only] the Government will listen!”



*Rechtsanwalt Justus Frank, Maître en droit, LL.M.,
Hogan Lovells International LLP, Düsseldorf*