

Stellungnahme



des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Brexit – Verhandlungsoptionen aus Sicht des DGB Neue Chancen für Europa

25.09.2017

ZUSAMMENFASSUNG

Auch wenn das britische Referendum über den Verbleib des Königreichs in der Union als ein Abstrafen der jahrzehntelangen britischen Austeritäts- und Liberalisierungspolitik gesehen werden kann, und die Entscheidung knapp war: Das Europäische Friedensprojekt hatte für etwas mehr als die Hälfte der am Referendum teilnehmenden britischen Bürgerinnen und Bürger nicht mehr ausreichend Leuchtkraft, um sie – anders als noch beim Referendum 1975 – mehrheitlich für den Verbleib zu überzeugen. Die Diskussion um die Wiedererlangung der nationalen Souveränität, um vor allem die Migrationsströme zu kontrollieren ist eine Scheindebatte. Die prekäre Lage vieler Britinnen und Briten ist auf das massive Unterlaufen der Mindestlöhne (gesetzlich legitimiert zum Beispiel durch das „Seasonal Agricultural Workers Scheme“), die fehlende Investition in Bildung und Ausbildung sowie die verfehlte Industriepolitik und mangelnde Investitionen in öffentliche Dienstleistungen zurückzuführen.

Aus Sicht des DGB, der weiterhin vom europäischen Projekt überzeugt ist, ergeben sich daraus mehrere Implikationen:

Den Europäischen Bürgerinnen und Bürgern muss dringend der Wert und die Errungenschaften der EU näher gebracht werden. Die zukünftigen Initiativen für eine „Bessere Union“ der europäischen Staats- und Regierungschefs sowie die Initiativen des Europäischen Parlaments sind ein erster Ansatz, ebenso wie die Europäische Säule sozialer Rechte. Dass dies nicht ausreicht, hat das Brexit-Votum der britischen Bürgerinnen und Bürgern vor Augen geführt. Der DGB verweist in diesem Zusammenhang auf seine langjährige Forderung nach einem **sozialen Fortschrittsprotokoll**, durch das sicher gestellt wird, dass die kollektiven und individuellen sozialen Rechte, wie Mitbestimmung, Streikrecht, Tarifvertragsbindung, Sozialversicherungsrecht, nicht im Rahmen des vom EuGH entwickelten Dreistufentest an den Binnenmarktfreiheiten zu messen sind. Das diesbezügliche Unbehagen äußert sich in der Ablehnung der britischen Bevölkerung, die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes in Zukunft zu akzeptieren.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Internationale und
europäische Gewerkschaftspolitik

Susanne Wixforth
Referatsleiterin

susanne.wixforth@dgb.de

Telefon: 030 24060-208
Telefax: 030 24060-408

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de



Die Verhandlungen zu einem Austrittsvertrag müssen parallel zu Übergangsregelungen sowie zu einem neuen Vertrag geführt werden. Der DGB bestärkt die Intentionen des Verhandlungsführers Michel Barnier, diese Verhandlungen möglichst rasch durchzuziehen. Denn: Was immer das Ergebnis ist, es wird schlechter sein als der Status vor dem Referendum, während gleichzeitig enorme administrative Ressourcen für diese Abkommen aufgewendet werden müssen, die dringender für positive Gemeinschaftsprojekte gebraucht werden.

Statt Vertiefung der Integration ist das Thema nun das Krisenmanagement im Streit um die Schließung der finanziellen Lücke im EU-Budget, die Verhinderung des Zerfalls des Vereinigten Königreichs sowie die Bewahrung des „Good Friday“-Abkommens zwischen Northern Ireland und der Republik Irland.

Die gesteckten Verhandlungspositionen lassen nur eine geringe gemeinsame Schnittmenge erkennen. Kompromissformeln sind jedoch vorstellbar und könnten entlang bestehender Modelle, wie dem Europäischen Wirtschaftsraum oder dem Schweizer Modell bis zu einer neuen kontinentalen Partnerschaft entwickelt werden.

Aus dieser Erwägung vertritt der DGB die Ansicht, dass die Europäische Union und ihre Regierungsvertreter-Innen klar ihren politischen Willen zum Ausdruck bringen sollten, dass die Tür für einen Verbleib Großbritanniens weit offen steht. Denn nichts ist aus Sicht der deutschen Arbeitnehmer-Innen schlechter, als ein Land mit Niedrigstandards im Stil von Singapur vor der Küste der EU zu schaffen, das Investoren mit Steuerwettbewerb und niedrigen Arbeits-, Sozialrechts-, sowie Umwelt- und Konsument-Innenschutzstandards anlockt.

Die wesentlichen Eckpunkte der Verhandlungen sollten sich aus Sicht des DGB daher um folgende **drei Schwerpunkte** gruppieren:

- I.) **Arbeitnehmer-Innenschutzrechte**, insbesondere auch Rechte der Interessenvertretung und Mitbestimmung - **Sozialversicherungsrecht und gewerkschaftliche Rechte** müssen klar im Sinne einer **Wahrung der erworbenen Rechte und der legitimen Erwartungen** geregelt werden.
- II.) Klare Regelung der Finanzierungsfragen, insbesondere bezüglich der **Ausstattung von Sozial- und Strukturfonds**. Unter Verweis auf Art 70 Wiener Vertragsrechtskonvention muss die Einhaltung bereits begründeter Rechte und Pflichten vertraglich festgehalten werden.
- III.) Die Europäische Union sollte klar kommunizieren, dass die **Tür für einen Verbleib des Vereinigten Königreichs weit offen** steht. Art 50 EUV lässt dies zu. Ein Zerfall des Vereinigten Königreiches sollte auf jeden Fall verhindert werden.



I SOCIAL GOVERNANCE

Wo sind Arbeitnehmer-Innenrechte betroffen?

Die EU sichert die Personenfreizügigkeit (Art. 3 Abs. 2 EU-Vertrag (EUV), Art. 20, 21, 45, 49 Vertrag über die Arbeitsweise der Union (AEUV) und gewährleistet für deren Nutzung die Aufrechterhaltung erworbener sozialer Rechte (Art. 48 AEUV). Durch EU-Recht werden damit für die öffentlichen Haushalte der Mitgliedstaaten Ausgaben veranlasst und der Jurisdiktion des Europäischen Gerichtshofes unterworfen.

Um festzustellen, wie diese Rechte und Pflichten bei grenzüberschreitenden Sachverhalten mit geänderter Rechtslage zu behandeln sind, muss aus Sicht des DGB folgenden Grundsätzen Geltung verschafft werden:

Entsprechend dem völkerrechtlichen Prinzip der **legitimen Erwartung** müssen die Normadressat-Innen grundsätzlich darauf vertrauen dürfen, dass das gegenwärtige anwendbare Recht in derselben Weise auch in Zukunft angewandt wird. Zu prüfen ist, ob das Vertrauen auf die Anwendbarkeit des EU-Rechts fort dauern kann, oder durch die Austrittserklärung nach Art 50 EUV beendet wurde.

Des Weiteren sind die Fälle der **erworbenen Rechte** zu definieren. Nach Völkergewohnheitsrecht sind Eigentumsrechte im weitesten Sinn davon erfasst, also Rechte aus Verträgen, die vom Staat eingeräumt wurden, Konzessionen, Lizenzen und die Anerkennung von Zertifikaten und Dokumenten.

Ferner ist zu definieren, ob und in welchem Umfang Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von zurzeit auf europäischer Ebene entstehendem Recht und daraus resultierenden Rechten profitieren können. Auch in diesem Fall sollten Austritts-/ Übergangs- und Zukunftsabkommen konkreten Formulierungen mit klarem Regelungscharakter aufweisen.

Das grundsätzliche Problem bei der Berufung auf diese Rechtsgrundsätze ist, dass der Rechtsumfang strittig und im Einzelfall zu prüfen ist, sowie die Durchsetzung von der Bereitschaft der britischen Richter abhängt, internationales Recht anzuwenden. Deshalb sollte ein Austritts- oder Übergangsabkommen sowohl den Umfang als auch die Durchsetzung erworbener Rechte im Sinne der nachfolgenden Ausführungen zu einzelnen Rechtsbereichen festlegen.

Der DGB plädiert grundsätzlich für eine weite Auslegung der legitimen Erwartungen, um den Rechtsverlust von Arbeitnehmer-Innen zu vermeiden. Die Fortdauer von Rechten und Pflichten, die auf dem Territorium des Vereinigten Königreichs begründet wurden, müssen durch vertragliche Regelungen sichergestellt werden. Ebenso sollten für Rechte und Umstände, die auf EU-Territorium begründet sind, autonom entsprechende EU-Bestimmungen vorgesehen werden.



Zu den Rechtsbereichen im Einzelnen:

Sozialversicherungsrecht

Nehmen Arbeitnehmer-Innen die Freizügigkeit in Anspruch, wechselt der Beschäftigungsstaat. Dies führt nicht nur zum Wechsel des Arbeitsrechts, sondern auch des an die Beschäftigung geknüpften Sozialrechts. Ein solcher Wechsel ist regelmäßig sozialrechtlich nachteilig: Sozialversicherungsgesetze schließen die Gewährung von Renten bei Aufenthalt des Berechtigten außerhalb des leistungspflichtigen Staates aus oder binden einen Leistungsanspruch an die Einbeziehung der Versicherten über einen hinreichend langen Zeitraum vor Eintritt des Leistungsfalles in die Versicherung des leistungspflichtigen Staates. Das nach Art. 48 AEUV geschaffene System in der EU sieht folglich die Zusammenrechnung von Versicherungszeiten verschiedener Mitgliedstaaten und die Mitnahme von Sozialleistungen vor. Diese Regeln sichern die in einem Mitgliedstaat erworbenen Anrechte auch bei Wechsel des Sozialrechtsstatuts.

Einschlägig in diesem System ist die Verordnung (EG) 883/2004, die die Koordinierung der Systeme sozialer Sicherheit der Mitgliedstaaten regelt. Darüber hinaus untersagen Art. 24 RL 2004/38/EG und Art. 7 II, 12 VO (EU) 492/2011 Diskriminierungen von EU-Bürgern, die Freizügigkeit in Anspruch genommen haben, bei der Gewährung „sozialer Vergünstigungen“ an die Arbeitnehmer-Innen und deren Familienangehörige und Art. 16 RL 2004/38/EG garantiert für jede/n Unionsbürger-In nach fünfjährigem rechtmäßigen Aufenthalt ein Daueraufenthaltsrecht unabhängig von Voraussetzungen und Status.

Die VO (EG) 883/2004 bestimmt den internationalen Geltungsbereich der Sozialrechte für die Mitgliedstaaten identisch und sichert ferner die internationalen Wirkungen ihres Sozialrechts durch Leistungsaushilfe und -ausfuhr, die Zusammenrechnung von Versicherungszeiten. Zudem beinhaltet sie weitere Äquivalenzregeln für Krankheit, Arbeitsunfall und Berufskrankheiten, Invalidität, Alter und Tod, Arbeitslosigkeit, Leistungen bei Mutterschaft und gleichgestellte Leistungen bei Vaterschaft sowie für Familienleistungen. Das Koordinierungsrecht garantiert mit der Zusammenrechnung der Versicherungszeiten, dass die Inanspruchnahme der Versicherungsleistungen innerhalb des EU-Territoriums nachteilfrei in jedem EU-Mitgliedstaat möglich ist.

Endet die Mitgliedschaft eines Staates in der EU, entfallen für diesen sämtliche sich aus dem europäischen koordinierenden Sozialrecht ergebenden Bindungen. Dies bedeutet, dass EU-Bürger-Innen in dem Austrittsstaat keinen Arbeitsmarktzugang und kein Recht auf Wohnsitzbegründung mehr haben wie umgekehrt die Angehörigen des Austrittsstaates künftig in der EU weder arbeiten noch wohnen dürfen, es sei denn sie erhielten dafür eine spezielle Erlaubnis. Deshalb haben die in dem Austrittsstaat weiterhin arbeitenden und wohnenden EU-Bürger-Innen wie die in der EU wohnenden und arbeitenden Bürger-Innen des Austrittsstaates in ihren sozialen Rechten gegenüber dem unter EU-Recht vorherrschenden Rechtszustand zahlreiche Nachteile zu gewärtigen:

- Der im EU-Recht garantierte Schutz vor Benachteiligungen auf Grund ihrer Staatsangehörigkeit im Vergleich zu den Staatsangehörigen des zuständigen Staates entfällt;



- Austrittsstaat wie die Mitgliedstaaten können ihr Recht sozialer Sicherheit eigens bestimmen, weshalb für die dort arbeitenden oder dort wohnenden Personen Sicherungslücken oder Doppelsicherungen mit Doppelbeiträgen erfahren können;
- Der im EU- Recht begründete Schutz von Versicherungs- und Beschäftigungszeiten auf Grund internationaler Versicherungsverläufe in der Kranken-, Unfall-, Renten- und Arbeitslosenversicherung durch Zusammenrechnung von Versicherungs- oder Beschäftigungszeiten wird entfallen;
- Geldleistungen (z.B. Krankengeld, Unfall- oder Altersrente und das Arbeitslosengeld) werden nicht mehr exportiert;
- Familienleistungen werden nicht mehr erbracht;
- Es besteht kein Schutz bei Krankheit oder Pflegebedürftigkeit auf Grund eines in einem anderen Staat begründeten Kranken- oder Pflegeversicherungsverhältnisses;
- Die Zusammenarbeit der Träger sozialer Sicherheit bei grenzüberschreitenden Versicherungsverläufen entfällt.

Daraus ergibt sich für den DGB das dringende Erfordernis, in Austritts-, Übergangs- und/oder Zukunftsvertrag Regelungen für koordinierendes Sozialrecht auf der Basis der VO 883/2004 zu etablieren. Denn Wanderarbeit und Arbeitsleistung im Rahmen von Dienstleistungserbringung wird es auch dann geben, wenn die Geltung der Grundfreiheiten durch den Austritt aufgehoben wurde. Der Grund für die Sozialrechtskoordinierung liegt nicht in der Sicherung der Grundfreiheiten, sondern in der Bewältigung der Folgen grenzüberschreitender Erwerbsarbeit.

Das Europäische koordinierende Sozialrecht könnte daher zwischen der EU und dem Austrittsstaat weitergelten, wenn

- 1.) dessen **Fortgeltung im Austrittsvertrag** vereinbart würde; dies bedeutet aber eine weitere Unterwerfung unter die Jurisdiktion des EuGH und kommt einer partiellen Aussetzung des Austritts nahe; seine Akzeptanz seitens UK ist daher voraussichtlich gering.
- 2.) dieses inhaltsgleich als **multilateraler Koordinierungsrahmen** im Rahmen eines Freihandelsabkommens vereinbart würde.

Sollte ein solches nicht zustande kommen, bliebe als **konventionelles Instrument**

- 1.) die **bilaterale Regelung** der Koordinierung durch Sozialversicherungsabkommen. Diese könnten nach Mustern des EU-Rechts im Hinblick auf Grenzarbeit und Pendlerarbeit geregelt werden. Eine weitere Möglichkeit wäre
- 2.) ein **intergouvernementaler Zusammenschluss** einer möglichst großen Zahl von EU- Mitgliedstaaten entlang dem Vorbild des Schengen-Systems oder der WWU.



Der DGB plädiert auf Basis dieser Alternativen dafür, im Rahmen eines Übergangsabkommens und/oder zukünftigen Vertrag die Schaffung eines multilateralen Koordinierungsrahmens zwischen EU und Austrittsstaat anzustreben:

Im Rahmen eines den künftigen Handel zwischen EU und Austrittsstaat regelnden Abkommens (Art. 212 AEUV) ließe sich eine sozialrechtliche Koordinierung auf der Basis des geltenden EU- Rechts vereinbaren. Auf diese Weise wäre die Koordinierung nach den hergebrachten Regeln des EU-Rechts auch künftig gesichert. Allerdings müsste statt des Europäischen Gerichtshofes ein in dem Abkommen vorzusehendes Vertragsgericht künftig über Inhalt und Auslegung der Koordinierungsregeln entscheiden.

Dieser Weg hat den Vorteil, dass die multilaterale Wirkung des geltenden EU-Koordinierungsrechts auch nach dem Austritt erhalten bliebe, und damit Austrittsstaat und sämtliche EU-Staaten derselben ihnen vertrauten Rechtsordnung verbunden wären.

Europäische Betriebsräte

Nach Beendigung der Mitgliedschaft wird die britische Regierung entscheiden, ob sie das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie betreffend Europäische Betriebsräte (EBR-Richtlinie) aufhebt oder beibehält. Bis zu diesem Termin gibt es daher für die Europäischen Betriebsräte, SE-Betriebsräte und besondere Verhandlungsgremien keine juristischen Veränderungen des Status quo. Dies bedeutet, dass die Mandate von britischen EBR-Mitgliedern bis zur Aufhebung des britischen Umsetzungsgesetzes nicht betroffen sind und die der Besetzung der Mandate zugrunde liegenden Vereinbarungen unverändert fortbestehen. Soweit der britische Gesetzgeber danach nicht – etwa auf-grund des Beitritts zum Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) – weiterhin EU-Recht, wie die EBR-Richtlinie, an-wenden muss, sondern entscheiden kann und entscheidet, europäisches Recht aufzuheben (etwa im Falle des Abschlusses gesonderter bilateraler Verträge mit der EU), besteht zumindest in den Fällen von EBR-Vereinbarungen, die nicht britischem Recht unterliegen, die Möglichkeit, bereits nach derzeitigem Recht (vgl. Art. 1 Abs. 6 EBR-RL; § 1 Abs. 3 EBRG) britische Arbeitnehmervertreter/innen als EBR-Mitglieder durch Erweiterung des Geltungsbereichs in die Vereinbarung einzubeziehen. Für bereits laufende oder angestrebte Verhandlungen zur Er-richtung eines EBR kann dementsprechend schon jetzt darauf geachtet werden, dass der Geltungsbereich der EBR Vereinbarung das Vereinigte Königreich mit umfasst, um Mandate von EBR-Mitgliedern zu sichern. Der DGB geht daher davon aus, dass es bei diesen Fallkonstellationen keinen massenhaften Verlust britischer Mandate geben wird. Anders ist allerdings die Situation bei den EBR- Vereinbarungen und den Vereinbarungen von Betriebsräten in den Europäischen Gesellschaften (SE), die britischem Recht unterliegen. Hier ist - abhängig vom Ausgang der Austrittsverhandlungen - offen, ob sie weiter gelten oder neu verhandelt werden müssen.

Wegen des anfänglichen sozialpolitischen „Opt-outs“ der konservativen britischen Regierungen unter Thatcher und Major wurde die EBR-Richtlinie 94/45/EG (Vorgänger-RL der neugefassten EBR-RL 2009/38/EG) erst am 15.12.1999 durch die RL 97/74/EG mit einer zweijährigen Umsetzungsfrist auf das Vereinigte Königreich er-streckt. Dennoch



hatten viele große britische Unternehmen bereits vor diesem Zeitpunkt einen EBR gegründet. EBR-Vereinbarungen wurden dann nach belgischen, deutschen oder französischem Recht geschlossen. In der Regel wurde auch die Belegschaft im Vereinigten Königreich in den Europäischen Betriebsrat integriert.

Deshalb plädiert der DGB dafür, in entsprechenden Übergangsregelungen das Fortbestehen aller EBR- und SE-Vereinbarungen sowie die Beibehaltung der nationalen Umsetzungsbestimmungen, die auf den kollektivbezogenen arbeitsrechtlichen EU-Richtlinien 2009/38/EG, 2002/14/EG, 2001/86/EG, 2001/23/EG und 98/59/EG beruhen, sicherzustellen. Jedenfalls aber sollten folgende grundlegende Rechte der Europäischen und SE-Betriebsräte (sowie auch für Mitglieder eines besonderen Verhandlungsgremiums zur Errichtung eines Europäischen oder SE-Betriebsrats) aufrechterhalten werden:

- Das Vereinigte Königreich bleibt in den Geltungsbereich der Vereinbarungen und gesetzlichen Zuständigkeiten von Europäischen bzw. SE-Betriebsräten einbezogen, d.h. in Bezug auf die Definition von gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen, transnationalen Angelegenheiten sowie das Recht auf Information und Konsultation wird die Eigenschaft des Vereinigten Königreichs als Mitgliedstaat der EU (fiktiv) unterstellt;
- Recht der im Vereinigten Königreich Beschäftigten auf Beteiligung/Mitwirkung an Unternehmensentscheidungen, einschließlich eines aktiven und passiven Wahlrechts für die Wahl der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertreter im Europäischen oder SE-Betriebsrat;
- Recht auf Freistellung von der Arbeit bei vollem Lohnausgleich, um die Rechte und Pflichten eines Mitglieds in einem Europäischen Betriebsrat bzw. einem SE-Betriebsrat wahrnehmen zu können; dazu gehört auch das Recht auf Heranziehung von Sachverständigen und auf Fortbildung bei Kostenübernahme durch das Management, soweit dies für die Aufgabenerledigung des Europäischen oder SE-Betriebsrats erforderlich ist;
- Bereitstellung von Schutzrechten und Garantien für die britischen Mandatsträger in Europäischen und SE-Betriebsräten in Bezug auf die rechtmäßige Ausübung ihrer EBR- bzw. SE-BR-Tätigkeit, insbesondere vor Diskriminierung, ungerechtfertigter Entlassung oder anderen Sanktionen; die Rechte der Mandatsträger sollten nicht eingefroren werden und sie sollen an der Weiterentwicklung der EBR- bzw. SE-Richtlinie teilnehmen;
- Recht auf Rechtsschutz vor britischen und EU Gerichten mit eigener Rechtspersönlichkeit als Europäischer bzw. SE-Betriebsrat;
- Alle vorstehenden Bestimmungen (Rechte) gelten entsprechend auch für die Mitglieder eines besonderen Verhandlungsgremiums zur Errichtung eines Europäischen oder SE-Betriebsrats.



Aufenthaltsrecht für EU-Arbeitnehmerinnen und -Arbeitnehmer

Die Personenfreizügigkeit in der EU hat zwei Dimensionen: Das Recht auf Zugang und Aufenthalt und das Recht auf Gleichbehandlung mit Inländer-Innen. Da drei Viertel der EU-Migrant-Innen zur Arbeitsuche in das Vereinigte Königreich kommen, ist davon auszugehen, dass Schwerpunkt der Kontrollen und Beschränkungen in Form von Arbeitsbewilligungen auf diese Kategorie gelegt wird. Die britische Regierung hat sich gerade bezüglich dieser Frage auf eine Extremposition festgelegt: Brexit bedeutet die Kontrolle über die Anzahl der Personen, die in das Vereinigte Königreich kommen. Um dies zu erreichen, hat sie sich verpflichtet, die Personenfreizügigkeit zu beenden.

— Die derzeitige Rechtslage im Vereinigten Königreich bedeutet, dass in Zukunft EU-Bürgerinnen und -Bürgern unter dieselben Visa-Bestimmungen fallen, wie Bürger-Innen aus Nicht-EU-Staaten. Arbeitsgenehmigungen sind auf rund 55 000 pro Jahr beschränkt. D.h., wenn das Vereinigte Königreich die EU verlässt, aber Teil der Europäischen Freihandelszone bleiben oder Zugang zum Binnenmarkt haben möchte, so müsste es einen freien Zugang zum Arbeitsmarkt durch EU-Bürgerinnen und -Bürgern so wie Norwegen oder die Schweiz akzeptieren.

— Die britische Regierung verfolgt laut Ankündigung ein zweiseitiges Abkommen mit der EU: Einerseits eine bevorzugte Behandlung von EU-Bürgerinnen und -Bürgern, wodurch die Wahrscheinlichkeit der Wechselseitigkeit für britische Staatsbürgerinnen und -bürgern in der EU sowie der Zugang zum Binnenmarkt erhöht wird; andererseits sonstige Migrantinnen und Migranten.

Die zukünftige Migrationskontrolle soll nach dem Willen der britischen Regierung aus drei Elementen bestehen: Immigration von Hochqualifizierten ist weiterhin willkommen. Die Immigration von Niedrigqualifizierten soll beschränkt werden. Die Abhängigkeit von Niedriglohn-Migrantinnen und -Migranten soll verringert werden. Ein System der Arbeitserlaubnis könnte durch ein Ausnahmeregime ergänzt werden, um EU-Migrantinnen und -Migranten einer anderen Behandlung zuzuführen.

Laut Völkergewohnheitsrecht gilt der Grundsatz „pacta sunt servanda“, d.h., wenn Rechte aus einem Vertrag einmal ausgeübt wurden, dann bleiben sie auch nach einer allfälligen Vertragsauflösung weiter bestehen.

Allerdings bedarf die Durchsetzung von Völkerrecht, wenn es nicht von den nationalen Behörden angewandt wird, eines langwierigen Verfahrens vor dem Internationalen Gerichtshof oder dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte.

Aus diesem Grund muss aus Sicht des DGB betreffend allen Angelegenheiten des Aufenthaltsrechts im weitesten Sinn – inklusive Berufsanerkennung (siehe unten) – eine entsprechende Bestimmung im Auflösungsvertrag aufgenommen werden, die eine Weitergeltung des diesbezüglichen EU-Acquis, insbesondere unbefristete Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen für alle EU-Bürgerinnen und -Bürgern, die sich bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Austritts im Vereinigten Königreich befinden, vorsieht.



Arbeitsrecht im weiteren Sinne und Entsenderichtlinie

Arbeitszeitrecht, Schutz werdender Mütter und Eltern, Elternzeitanprüche Massenentlassungsrecht, Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung,

Unternehmensübertragungen: Was den sozialpolitischen und arbeitsrechtlichen Acquis betrifft, so sollten die bisher aufgrund des EU-Rechts geltenden Mindeststandards insbesondere zu den genannten Rechtsbereichen in einem Übergangs- bzw. in einem zukünftigen Handelsabkommen gewahrt werden, um künftiges Sozialdumping zu vermeiden.

Urlaub: Die Berechnung des Urlaubsentgelts sollte beibehalten werden, ebenso wie die darauf anwendbare EuGH-Rechtsprechung. So z.B. dass Urlaubsansprüche auch während des Krankenstandes entstehen, dass Urlaubsentgelt auch bestimmte variable Gehaltsanteile enthalten muss.

Diskriminierung: Der britische „Equality Act 2010“ kodifiziert die bereits bestehende Diskriminierungsgesetzgebung und sollte weiterhin in Geltung bleiben.

Leiharbeiter-Innen: Die britische Leiharbeitsrichtlinie aus 2010 ist (auch) bei britischen Unternehmern eher unpopulär. Die 12-wöchige Wartefrist, die in der Richtlinie enthalten ist, ist bereits ein Zugeständnis der EU an die britischen Forderungen. Diese Wartefrist bedeutet, dass Leiharbeiter-Innen nach einer Beschäftigung von 12 Wochen zu den gleichen Arbeitsbedingungen wie die ständigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angestellt werden müssen.

Gleiches Entgelt für Männer und Frauen: Im Weißbuch der britischen-Regierung zum Austritt aus der EU ist festgehalten, dass sich britische Bürgerinnen und Bürgern in allen Fällen auf den direkten Effekt von Art 157 AEUV berufen können, in denen eine entsprechende britische Gesetzgebung fehlt.

Fortgeltung der Entsenderichtlinie: Die Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping sowie die Wahrung von Arbeitnehmerschutzstandards und Arbeitsbedingungen müssen grundlegende Kriterien für eine Fortsetzung jedweder Arbeitnehmerentsendung oder ähnlicher Vorgänge auch nach dem Inkrafttreten des Austritts sein.

Deshalb ist die Sicherstellung der Fortdauer aller im Rahmen der Richtlinie 96/71 EG geltenden Ansprüche und Bestimmungen für entsandte Beschäftigte, die im Rahmen einer Entsendung dort vorübergehend tätig sind, wesentlich.

Umgekehrt eröffnet die EU gegenwärtig entsandten Beschäftigten britischer Herkunft die Aussicht auf eine Fortdauer der in der Entsenderichtlinie geltenden Bestimmungen und Ansprüche in den Mitgliedsstaaten der EU. Hierdurch bleiben sowohl der status quo der Richtlinie 96/71/EG als auch alle künftigen Inhalte, die im Rahmen von Revisionsvorgängen beschlossen werden, verbindlich und wirksam.

Betriebsübergang: Insbesondere die Richtlinie über die Wahrung von Ansprüchen beim Betriebsübergang (2001/23/EG) sollte in britisches Recht übernommen werden. Dies ist nicht nur ein wichtiger Punkt aus Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmersicht, sondern



auch im Hinblick auf Wahrung gleicher Wettbewerbsvoraussetzungen für Unternehmen im Binnenmarkt und britische Unternehmen.

Der DGB plädiert für eine Übergangsregel bezüglich des EU-Arbeitsrechts- und sozialpolitischen Acquis, in der festgelegt wird, dass sich das Vereinigte Königreich zur Beibehaltung des status quo für alle EU-Bürger-Innen verpflichtet, die bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Austritts, wenn möglich auch darüber hinaus, entsprechende Rechtsansprüche begründet haben. Gleiches muss aus Sicht des DGB für Arbeitnehmerrechte gelten, die bis zum Zeitpunkt des vollzogenen Brexit auf europäischer Ebene entstehen und / oder in Austritts- / Übergangs- / und Zukunftsabkommen festgehalten sind.

Was die Entsenderichtlinie betrifft, die für das grenzüberschreitende Arbeiten besonders wichtig ist, so sollte sich das Vereinigte Königreich zur Fortdauer aller im Rahmen der Richtlinie 96/71 EG geltenden Ansprüche in einer Übergangsregel verpflichten. Nach Möglichkeit soll sie zugleich die Grundlage für eine rechtlich wirksame Ausgestaltung künftiger Entsendungen, die das Vereinigte Königreich und die Mitgliedsstaaten der EU betreffen, darstellen. Des Weiteren sollten der Arbeitsrechts- und sozialpolitische Acquis auch für die Zukunft in einem entsprechenden Abkommen gewahrt werden.

Anerkennung der Berufsqualifikation

Bezüglich Berufsqualifikationen und den Zugang und der Weiterausübung von regulierten Berufen können sich Dienstleister-Innen aus anderen EU-Staaten, die ihre Tätigkeit bereits aufgenommen bzw. sich in Form einer nachhaltigen Wirtschaftstätigkeit in der EU niedergelassen haben, auf erworbene legitime Interessen berufen.

Im Falle von in Deutschland verbeamteten Brit-Innen ist mittels Anerkennung von Berufsqualifikationen sicherzustellen, dass diese im Beamtinnen- und Beamtenverhältnis verbleiben können.

Um Rechtsunsicherheiten und Streitigkeit darüber zu vermeiden, ob legitime Interessen vorliegen oder nicht, plädiert der DGB dafür, entsprechende Bestimmungen in den Austritts-, Übergangs- oder zukünftigen Vertrag aufzunehmen.

Wesentlich dabei ist, dass ein Unterlaufen des deutschen Ausbildungssystems verhindert wird, indem die Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation Voraussetzung für deren Anerkennung ist.

III ECONOMIC GOVERNANCE - AUFRECHTERHALTUNG DES FAIREN WETTBEWERBS

EU-Budget und Strukturpolitik

Schon jetzt, also parallel zum Beginn der Austrittsverhandlungen, startet der Streit um das zukünftige EU-Budget. Kolportiert werden Beitragsforderungen der EU an das Vereinigte Königreich von € 100 Mrd. Im Gegenzug hat das Vereinigte Königreich Ansprüche auf



einen Anteil an den EU-Vermögenswerten bekundet, die mit € 154 Milliarden beziffert werden.

Die Fragen zum EU-Budget sind von herausragender Bedeutung für beide Verhandlungsparteien. Das Vereinigte Königreich trägt rund 12% zum EU-Budget bei. Das Loch, das der Brexit jährlich in den EU-Haushalt reißt, wird mit 10 Mrd. Euro beziffert. Dieses kann nur durch eine Erhöhung der Beiträge durch andere Mitgliedstaaten oder durch Ausgabenkürzungen (inklusive Programmkürzungen) gestopft werden. Allerdings hat die britische Regierung bekannt gegeben, dass sie zu spezifischen Programmen weiterhin auch budgetär beitragen will. Die Frage, inwieweit das Vereinigte Königreich nach dem Austritt seiner Verpflichtung zum Mehrjährigen Finanzrahmen beizutragen, nachkommen muss, wird juristisch unterschiedliche beantwortet.

Das Gutachten des House of Lords kommt zu dem Ergebnis, dass es keinerlei völkerrechtliche Verpflichtungen dazu gibt. Allerdings sprechen gute Gründe, insbesondere Art. 70 der Wiener Vertragsrechtskonvention und der Grundsatz „pacta sunt servanda“ des Völkergewohnheitsrecht für die Fortdauer dieser Verpflichtung. Dem Gutachten ist jedoch insofern beizupflichten, als eine Klage auf Einhaltung dieser Zahlungsverpflichtung vor dem Internationalen Gerichtshof langwierig und schwer durchsetzbar ist. Eine grundsätzlich positive Erklärung wurde von der britischen Regierung bezüglich des Struktur- und Investitionsfonds sowie der Gemeinsamen Agrarpolitik bis zum Austritt als Stichtag abgegeben.

Für Deutschland sind für die Finanzperiode 2014 bis 2020 28 Milliarden Euro reserviert. Das wird wiederum auf EU-Ebene die Frage aufkommen lassen, inwieweit „reiche“ Mitgliedstaaten wie Deutschland überhaupt Strukturhilfen aus Brüssel brauchen. Die EU-Kommission wird demnächst Vorschläge zur Umgestaltung des EU-Haushaltes vorlegen. Der DGB spricht sich für die Beibehaltung einer strategischen Ausrichtung auf die Herausforderungen des strukturellen Wandels aus. Die Strukturfonds sind das größte industriepolitische Instrument der EU und müssen sowohl die strukturschwachen als auch die vom strukturellen Wandel besonders betroffenen Regionen in Europa dabei unterstützen, fit für die Zukunft zu werden, ohne die regionalen Disparitäten zu verstärken.

Der DGB regt an, sich bei der Umgestaltung des EU-Haushaltsplanes dafür einzusetzen, dass weiterhin alle Regionen weiterhin Strukturförderung erhalten können. Es muss bei diesen Diskussionen um zusätzliche Mittel gehen – insbesondere bei den sozialpartnerschaftlich mitgestalteten Strukturfonds darf es keine Kürzungen zugunsten anderer Instrumente geben. Vorschläge, den Junker Plan (EFSI) zu Lasten der Europäischen Struktur- und Investitionsfonds (ESIF) aufzustocken lehnen wir entschieden ab! Denn bei allen Projekten geht es darum, gemeinsam mit den Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern existenzsichernde und qualitativ hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen oder zu erhalten und den Strukturwandel zu unterstützen. EU-Strukturförderung ist ein wichtiges Instrument, um den EU-Bürgerinnen und -Bürgern, so auch den deutschen Bürgerinnen und Bürgern, die EU näher zu bringen und den Zusammenhalt zu fördern.



Sie macht Europa erfahrbar und ist ein wichtiges Instrument gegen die Europaskepsis seiner Bürgerinnen und Bürgern.

Binnenmarktfreiheiten, insbesondere Finanzdienstleistungen

Anknüpfungspunkt für den Dienstleistungsverkehr ist das Territorialitätsprinzip. Das heißt zwar, dass nach dem Brexit britische Gerichte nationales Dienstleistungsrecht anwenden werden, soweit diese auf dem britischen Markt angeboten werden und der Dienstleister dort niedergelassen ist. Art. 50 EUV präkludiert in diesem Fall die Anwendung des Grundsatzes der legitimen Erwartungen, sodass eine Fortgeltung von EU Recht ausgeschlossen ist. Umgekehrt bedeutet das für den Finanzsektor aber auch, dass britische Banken nach dem Austritt von London aus keine Produkte mehr in den übrigen 27 EU-Ländern vertreiben können, da dafür eine Lizenz in einem EU-Land benötigt wird. Der Vorteil des einheitlichen EU-Passes geht ihnen damit verloren.

Da von einem vitalen Interesse des Vereinigten Königreichs auszugehen ist, Finanzprodukte auf dem EU-Binnenmarkt weiter zu vertreiben, ist dieser Bereich aus Sicht des DGB wichtige Verhandlungsmasse, denn der EU-Acquis wird sich bezüglich Schutzstandards als Marktsperre zu Lasten des Königreichs auswirken.

Produktsicherheit und Verbraucher-Innenschutz

Diese Bereiche sind Teil des öffentlichen Rechts. Der Anknüpfungspunkt ist daher die Territorialität. Das heißt, dass nach dem Inkrafttreten des Austritts britische Gerichte englisches Recht auf Waren, die in den Markt des Vereinigten Königreichs importiert wurden, anwenden. Der Grundsatz der legitimen Erwartungen, dass nämlich Waren aus der EU grundsätzlich konform mit den für den englischen Markt geltenden Bedingungen sind, wird durch Art. 50 EUV präkludiert. Der Einfluss des Brexit ist also in diesem Bereich bedeutend.

Dasselbe gilt für den passiven Verkauf eines in der EU niedergelassenen Unternehmers an britische Konsumentinnen und Konsumenten. In diesem Fall müssen die EU-Unternehmen die Anforderungen des britischen Konsumentinnen- und Konsumentenschutzes erfüllen.

Der DGB plädiert deshalb, dass im Rahmen des Austritts- oder neuen Vertrages bzw. in Übergangsregeln die Fortgeltung des EU-Acquis bezüglich der Konsumentinnen- und Konsumentenschutzstandards vereinbart wird. Dieselben Überlegungen gelten auch für Umweltschutzstandards, schon allein, um einen diesbezüglichen Regulierungswettbewerb nach unten zu vermeiden.

Recht der öffentlichen Auftragsvergabe

Dieser Rechtsbereich ist Teil des öffentlichen Rechts. Der Anknüpfungspunkt ist somit Territorialität, womit britische Gerichte nationales Vergaberecht anwenden werden. Hier sind zwei Fälle zu unterscheiden: Konzessionen und vergebene Aufträge müssen als erworbene Rechte betrachtet werden. Dies leitet sich bereits aus dem Prinzip „pacta sunt servanda“ ab. Somit sind in diesem Fall die 3 EU-Richtlinien betreffend öffentliche Auftragsvergabe anzuwenden. Dasselbe gilt für die Phase der Vertragserfüllung und



Untervergabe von Aufträgen, auch wenn diese Handlungen nach Ausscheiden des Vereinigten Königreiches aus der EU gesetzt werden. Anders liegt der Fall, wenn zwar eine Ausschreibung vor Austritt erfolgt, das Zuschlagsverfahren aber offen ist. Hier greift die Berufung auf legitime Erwartungen nicht.

Mit den neuen EU-Vergaberichtlinien hat die EU die strategische Einkaufsmacht der öffentlichen Hand anerkannt. Umweltbezogene und soziale Kriterien wurden erheblich aufgewertet. Es gibt nun wichtige verpflichtende Bestimmungen zum ArbeitnehmerInnen-Schutzrecht, in Bezug auf eine soziale Auftragsvergabe, aber auch auf die Einhaltung bestimmter sozial- und arbeitsrechtlicher Mindestnormen. Daher sollte aus Sicht des DGB vertraglich Rechtsklarheit hergestellt werden, um die Anwendung des EU-Vergaberechts über den Zeitpunkt des Austritts hinaus generell, zumindest aber auf bereits erfolgte Ausschreibungen, sicherzustellen. Des Weiteren sollte von Seiten der EU unilateral normiert werden, dass:

- Vergabebeschlüsse und Konzessionen an britische BieterInnen durch öffentliche Auftraggeber in der EU unter Anwendung der EU-Vergaberichtlinien anerkannt werden;
- EU-Vergaberecht auf die Phase der Vertragserfüllung angewandt wird;
- EU-Vergaberecht auf getätigte Ausschreibungen angewandt wird.

III ÜBERGANGSVERTRAG; NEUES ABKOMMEN UND EU-NEU

Die Modalitäten für die Auflösung der Mitgliedschaft sind äußerst komplex, da neben den Schwerpunkten, die sich aus Sicht der ArbeitnehmerInnen ergeben, noch viele andere regulatorische Bereiche betroffen sind – vor allem diejenigen, in denen EU-Verordnungen mit unmittelbarer Wirksamkeit bestehen.

Dies macht aus Sicht des DGB voraussichtlich eine vorübergehende Weitergeltung von bestimmten Regelungen notwendig, da die Frist von 2 Jahren nicht ausreichen wird.

Im Hinblick darauf, dass gemäß Art. 50 Abs. 3 EUV ein einstimmiger Ratsbeschluss notwendig ist, sollte frühzeitig eine derartige Option angedacht und mit den Regierungen der 27 verbleibenden Mitgliedstaaten vorbereitet werden.

Der DGB ist sich bewusst, dass es zur **Frage, ob eine einseitige Zurückziehung eines Austrittsantrages rechtlich möglich ist**, oder ob es dazu vielmehr der Zustimmung aller EU-Mitgliedstaaten bedarf, unterschiedliche Rechtsansichten gibt. Aus Sicht des DGB sprechen allerdings viele überzeugende Argumente dafür, dass eine einseitige Erklärung zulässig ist: Die Wiener Vertragsrechtskonvention (Art. 65-68) bestimmt dazu, dass eine Notifikation der Austrittsabsicht aus einem Vertrag jederzeit widerrufen werden kann, bevor sie rechtskräftig wird. Auch wenn Art. 50 EUV als *lex specialis* dieser Bestimmung vorgeht, so dient die Wiener Vertragsrechtskonvention doch als Interpretationshilfe, da sich der Art. 50 zu dieser Konstellation verschweigt. Zudem sieht Art. 50 EUV auch einen Wiedereintritt vor. Auch das Grundprinzip des Völkergewohnheitsrechts „*pacta sunt servanda*“ spricht für diese Interpretation. Als Gegenargument wird vorgebracht, dass der



einmal ausgelöste Fristenlauf für die Austrittsverhandlungen nicht willkürlich dadurch aufgehalten werden kann, dass der Austrittsantrag beliebig wieder zurückgezogen und neu eingebracht werden kann. Gegen einen solchen Rechtsmissbrauch stehen allerdings gelindere juristische Mittel zur Verfügung. Der dafür zuständige Europäische Gerichtshof könnte eine wiederholte Anwendung von Art. 50 EUV als einen einzigen Vorgang definieren, auf den die 2 Jahresperiode für den Austritt anzuwenden ist.

Ansonsten käme man zu dem Ergebnis, dass eine neue Regierung eines Mitgliedstaates, die eine Pro-EU-Haltung einnimmt, möglicher Weise gestützt auf einen Parlaments- oder Referendumsentschluss, keinerlei Möglichkeit hätte, den Austrittsprozess rückgängig zu machen. Diese Situation ist gerade im Hinblick auf das britische Wahlergebnis vom Juni 2017 nicht unwahrscheinlich. Das Mitgliedsland würde somit aus der EU hinausgezwungen und müsste neuerlich beitreten. **Die Europäische Union sollte weiterhin eine Solidargemeinschaft bleiben und keine Zwangsgemeinschaft werden.**

Aus dem Stillschweigen von Art. 50 EUV zur Frage des einseitigen Rückrufs einer Austrittsnotifikation sollte vielmehr der Schluss gezogen werden, dass im Sinne der allgemeinen Vertragsziele die EU-Bürger-Innen unterstützt werden, die im EU-Raum verbleiben wollen. Wenn die Bürger-Innen eines Noch-Mitgliedstaates also ihre Meinung vor Inkrafttreten des Austritts ändern, sollte ihnen auch schon aus Zweckmäßigkeitserwägungen ein solcher Widerruf gewährt werden. Ansonsten müsste man sie zwingen, ein Jahr bis zum Inkrafttreten des Austritts zu warten, damit sie dann wieder ein Aufnahmearbeiten stellen können. Ein solches „Nachdenkrecht“ entspricht auch dem Grundsatz, „favor contractus“, der sich in Art. 68 der Wiener Vertragsrechtskonvention widerspiegelt.

Der DGB vertritt daher den Standpunkt, dass Art. 50 AEUV in Verbindung mit Art. 65-68 Wiener Vertragsrechtskonvention eine einseitige Zurückziehung des Austrittsantrages zulässt.

Wie soll aus Sicht des DGB ein zukünftiges Abkommen mit dem Vereinigten Königreich aussehen?

a) Verhandlungsgrundsatz

Die Verhandlungen mit der britischen Regierung sollten von dem Grundsatz geleitet werden, dass der derzeit bestehende Zusammenhalt mit allen anderen Mitgliedstaaten bestehen bleibt, dass die EU mit einer Stimme spricht und es keine bilateralen Verhandlungen über einzelne Kapitel zwischen Großbritannien und einzelnen Mitgliedstaaten gibt. So könnten manche in Versuchung kommen, im Hinblick darauf, dass bspw. 29% der EU-Arbeitnehmer-Innen aus Polen und 7% aus Rumänien und Portugal im Vereinigten Königreich arbeiten, bezüglich Arbeitnehmer-Innenfreizügigkeit Sonderabkommen zu schließen, wofür sie dem Vereinigte Königreich im Gegenzug erleichterten Zugang zu ihren Märkten bieten.



b) Übergangsabkommen

Nach Art. 50 Abs 3 EUV bewirkt der Austritt eines Mitgliedstaates, dass alle Rechte und Pflichten aus den Verträgen beendet werden, während hingegen in nationales Recht transformierte EU-Bestimmungen weiterhin gültig bleiben. Obwohl Art. 50 EUV einen Austrittsvertrag und ein Abkommen über die zukünftigen Beziehungen als zwei getrennte Punkte definiert, werden sie doch insoweit miteinander verknüpft, als „der Rahmen für die zukünftigen Beziehungen dieses Staates zur Union berücksichtigt wird.“ Die Substanz des Austrittsabkommens wird in großem Ausmaß vom Charakter der zukünftigen Beziehungen bestimmt.

Somit sollte aus Sicht des DGB eine flexible Herangehensweise gewählt werden, damit gewährleistet wird, dass bereits im Austrittsvertrag die Weichen für zukünftige Regelungen betreffend die oben detailliert angeführten Schwerpunktthemen gestellt werden können.

Wie immer der neue Vertrag aussehen mag, so bedarf er aus Sicht des DGB jedenfalls Übergangsbestimmungen, um die Konsequenzen aus dem Austritt abzumildern. So insbesondere Übergangsbestimmungen zum Schutz aller individuellen, subjektiven Rechte, die auf Basis von EU-Gesetzgebung erworben wurden. Des Weiteren betreffen dies Fragen zum Auslaufen von EU-Programmen sowie die damit im Zusammenhang stehenden Zahlungsverpflichtungen im Rahmen des Mehrjährigen Finanzrahmens. Da es unwahrscheinlich ist, dass der Austrittsvertrag schneller abgeschlossen werden kann, als das Abkommen betreffend die zukünftigen Beziehungen, sollte das Inkrafttreten des Austrittsvertrages vom Inkrafttreten des zukünftigen Abkommens abhängig gemacht werden.

c) Neues Abkommen

Um einen Handelskrieg vor allem auch mit nicht-tarifären Handelshemmnissen wie regulatorische Standards im Bereich des Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-, Konsumentinnen- und Konsumenten- Umweltschutzes, zu vermeiden, sollte aus Sicht des DGB ein Kompromiss betreffend den Marktzugang in beiden Richtungen angestrebt werden.

Das günstigste Szenario wäre eine Kombination aus positiver (nationale Gesetzgebung als Basis für „passporting“) und negativer Integration (Abbau von Zöllen und nicht-tarifären Handelshemmnissen).

Aus Sicht des DGB sollte ein Abkommen angestrebt werden, das sich an jenes mit der Ukraine anlehnt – sogenanntes „deep and comprehensive free trade agreement“ (DCFTA), das Großteils den Binnenmarkt-Acquis umfasst. Der Vorteil eines DCFTA besteht darin, dass es entlang den Verhandlungspositionen maßgeschneidert festgelegt werden kann.

Es eröffnet keinen automatischen Zugang zum Binnenmarkt und umfasst keine Verpflichtung zur Personenfreizügigkeit, zu Budgetbeiträgen oder zur Unterwerfung unter die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes. Somit wäre dies eine



Möglichkeit, die von der EU als untrennbar angesehenen Binnenmarktfreiheiten zu entflechten und nach dem Prinzip „do ut des“ in einen neuen Vertrag aufzunehmen oder eben nicht.

Durch einen solchen Vertrag würden Zölle vermieden, auch wenn Herkunftsnachweise erforderlich sind. Des Weiteren könnte eine Vereinbarung getroffen werden, dass in allen Industriesektoren, in denen das Vereinigte Königreich dieselben Außenzölle wie die EU einführt, die Herkunftsnachweise nicht geprüft werden und dort, wo Standards und Kontrolle entsprechend dem EU-Regime aufrecht erhalten werden, auch keine Ursprungsnachweise kontrolliert werden.

Damit verbliebe als Restgröße die Möglichkeit, den Handel mit nicht-tarifären Handelshemmnissen zu lenken. Wählt man das Abkommen mit der Ukraine als Blaupause, so könnte die Verpflichtung vereinbart werden, dass das Vereinigte Königreich die relevanten EU-Regelungen, Standards und Verfahren übernimmt.

Ausblick – Brexit als Chance

Mit dem Brexit ist der europäische Integrationsprozess erstmals umkehrbar geworden. Die politische Vorbildwirkung für andere Mitgliedstaaten ist fatal. Das britische Austrittsvotum ist ein Warnzeichen für die Europäische Union. Es geht bei den bevorstehenden Austrittsverhandlungen nicht nur um die wirtschaftlichen, handelspolitischen und sozialen Beziehungen zu Großbritannien, sondern auch um die politische Zukunft der EU 27. Denn auch hier lehnen die Verliererinnen der Globalisierung die gegenwärtige am internationalen Wettbewerb und offenen Märkten orientierte Politik ab.

Die EU-Arbeitnehmerinnen und -Arbeitnehmer erwarten von der europäischen Politik Schutz vor den negativen Auswirkungen der Globalisierung und vor unlauterem Wettbewerb internationaler Konkurrenten.

Die zunehmende Ungleichheit in der Gesellschaft ist nicht nur ein angelsächsisches Problem, vielmehr ist die Sicherung des gesellschaftlichen Zusammenhaltes eine europäische Herausforderung.

Der Brexit muss deshalb als Chance ergriffen werden, um eine mutige Debatte für Europa einzuläuten.

Neben arbeitsmarktspezifische Programme wie die EU-Jugendinitiative müssen die grundsätzlichen Strukturen ins Lot gebracht werden, wie

- 1.) Die Beseitigung des ruinösen Wettbewerbs zwischen den Mitgliedstaaten zu Lasten der Beschäftigten;
- 2.) Die Behebung der Webfehler der Währungsunion durch die Schaffung einer echten Wirtschafts- und Fiskalunion, Harmonisierung der Unternehmensbesteuerung, Bekämpfung der Steuerflucht und eine Marktordnung für Kapitalmärkte;
- 3.) Die Schaffung einer ambitionierten Investitionsoffensive zur Förderung strategischer Investitionen und Modernisierung der Infrastruktur (s. DGB: Ein Marschallplan für Europa:



<http://www.dgb.de/themen/++co++985b632e-407e-11e2-b652-00188b4dc422>).

- 4.) Europa braucht Erfolgserlebnisse, die für seine Bürgerinnen und Bürgern spür- und messbar sind: Es bedarf eines soziales Fortschrittsprotokolls: Individuelle und kollektive Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerrechte müssen ebenso wie die Grundrechte Vorrang vor den Binnenmarktfreiheiten genießen.