

**Öffentliche Anhörung zum Gesetzesentwurf für den Übergangszeitraum nach dem Austritt  
des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union  
(Brexit-Übergangsgesetz, Drucksache 17/5313)**

**Ausschuss für die Angelegenheiten der Europäischen Union, Bundestag**

**14.1.2018, Berlin**

**Themenblock 1: Vorbereitungen auf den Austritt mit Austrittsabkommen**

**Stellungnahme: Susanne Wixforth, DGB als Expertin der SPD-Fraktion**

**Executive Summary**

Das vorgelegte Abkommen kam nur durch den Backstop zustande, nach dem das Vereinigte Königreich Großbritannien in der Zollunion bleiben soll, bis seine künftige Beziehung zur EU geklärt ist. Hingegen soll Nordirland weiterhin im Binnenmarkt bleiben.

Der DGB teilt die Besorgnis Deutschlands und anderer Mitgliedsstaaten, die Nachteile für Beschäftigte der EU befürchten, wenn britische Firmen weiterhin Zugang zur Zollunion genießen, ohne dass sich die Unternehmen an EU-Sozial-, Umwelt-, Arbeitssicherheits- und Produktqualitätsstandards halten müssen. Ein Wettbewerb der niedrigsten Standards zwischen Kontinent und Insel ist zu erwarten.

Die 21 Monate der Übergangsphase nach der Ratifizierung des Austrittsabkommens müssen zu weiteren konstruktiven Verhandlungen genutzt werden, um die Beibehaltung des EU-Rechtsbestandes sowie die Übernahme neuer EU-Gesetzgebung durch das Vereinigte Königreich zu sichern.

Der DGB setzt sich weiterhin auf allen Ebenen, auch bilateral gegenüber seiner Schwesterorganisation TUC, dem britischen Gewerkschaftsdachverband, für einen „Exit vom Brexit“ ein.

## 1.) Vereinigtes Königreich Großbritannien(GB) und die EU- eine gespaltene Beziehung

Die Beziehung Großbritanniens zur EU war von beiden Seiten seit je her eine gespaltene. So wurde der Beitrittsantrag des konservativen Premierministers Harold Macmillan 1963 vom französischen Präsidenten Charles de Gaulle einseitig ausgeschlagen – dies geschah zwar ohne Konsultation der anderen damaligen EU-Mitglieder, blieb aber von diesen un widersprochen. Erst nach einem dritten Anlauf und mit dem französischen Präsidenten Georges Pompidou wurde die Mitgliedschaft unter dem konservativen britischen Premierminister Edward Heath 1973 vollzogen. Bereits 1975 begann jedoch der Labour-Premier James Harold Wilson gemäß seinem Wahlversprechen die britische Position gegenüber den anderen EU-Mitgliedstaaten nachzuverhandeln. Bei der Abstimmung 1975 über einen möglichen Austritt stimmten allerdings 67,2% der britischen WählerInnen für den Verbleib in der EU.

Dass der Zugang von GB zum europäischen Gedanken weniger aus visionären sondern vorrangig aus wirtschaftspolitischen Gründen motiviert war, zeigte sich immer wieder: 1979 erreichte Margaret Thatcher mit dem Slogan „I want my money back“ den „Brittenrabatt“. Er sollte den angeblichen finanziellen Nachteil ausgleichen, der daraus entstand, dass die damals stark industrialisierte britische Wirtschaft relativ geringe Rückflüsse aus dem EU-Agrarbudget verzeichnete. Der Teilnahme an der europäischen Sozialpolitik erteilte Margaret Thatcher eine Absage. Ab 1979 verlor damit die Europäische Union den bis dahin vorherrschenden Impetus bei der Weiterentwicklung von harmonisiertem Sozial- und Arbeitsrecht.

So wurde GB auf ausdrücklichen Wunsch vom EU-Sozialprotokoll 1993 ausgenommen. Erst 1999 gab es unter Tony Blair seinen Widerstand auf, sodass das Protokoll in den Vertrag von Amsterdam (1999) eingefügt werden konnte.

Die Teilnahme GBs an den kleinen Schritten der EU-Sozialpolitik bedeutete für die britischen ArbeitnehmerInnen wichtige Fortschritte, insbesondere im Hinblick auf Gesundheitsschutz, Gleichbehandlung, gleicher Lohn für Männer und Frauen, aber auch bei grenzüberschreitendem Arbeiten durch die koordinierende EU-Gesetzgebung betreffend soziale Sicherungssysteme und die Entsenderichtlinie. Errungenschaften, die vorläufig durch das Austrittsabkommen und den Repeal Act übernommen wurden, bei einem ungeordneten Austritt hingegen von der Aufhebung bedroht sind. Der DGB ist der Ansicht, dass dies verhindert werden muss, um Lohn- und Sozialdumping zwischen der EU und GB zu vermeiden.

## 2.) Ursachen für den negativen Ausgang des Referendums 2016

Aus Sicht des DGB ist das britische Referendum über den Verbleib des Königreichs in der Union als ein Abstrafen dieser jahrzehntelangen britischen Privatisierungs- und Liberalisierungspolitik zu sehen. Das Europäische Friedensprojekt hatte für etwas mehr als die Hälfte der am Referendum teilnehmenden britischen BürgerInnen 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, war und ist eine Scheindebatte. Vielmehr geht es um die prekäre Lage vieler BritInnen. Sie ist einerseits auf das massive Unterlaufen der Mindestlöhne zurückzuführen; andererseits auf die Vernachlässigung bzw Aufgabe staatlicher Infrastruktur und Dienstleistungen: Von privatisierten Gefängnissen über private Gesundheitsversorgung zu Privatbehörden, die mit staatlichen Behörden konkurrieren.

Während dem Niedergang der britischen Textil-, Auto- und Stahlindustrie nichts entgegen gesetzt wurde, brachte die britische Regierung 70 Milliarden Pfund zur Rettung des Finanzsektors ab dem Jahr 2008 auf. Hingegen sind für die nächsten Jahre weitere drastische Reduktionen beim Bildungsbudget vorgesehen, obwohl das Bildungssystem bereits seit Jahrzehnten durch Inegalität gekennzeichnet ist. Folglich ist die Einkommensschere enorm –

einerseits die gebildete Elite, andererseits wenig qualifizierte ArbeitnehmerInnen, wobei die einen das bis zu 1300-fache der anderen verdienen.

Damit einher ging die Radikalisierung der industriellen Beziehungen. Seit dem 1.3.2017 ist der „Trade Union Act“ in Kraft. Er verbietet Streiks in den sogenannten „essential facilities“, die praktisch sämtliche öffentliche Dienstleistungen umfassen. Des Weiteren werden auch die Voraussetzungen für einen legalen Streik verschärft. Der ArbeitnehmerInnenschutz wurde schrittweise minimalisiert. Zwar weist Großbritannien mit 4% eine der niedrigsten Arbeitslosenquoten in ganz Europa auf. Allerdings sind die Reallöhne im Vereinigten Königreich niedriger als vor einem Jahrzehnt, ja, es gehört mit Griechenland und Italien zu den wenigen EU-Ländern, in denen die Reallöhne fallen.

„Zero-hours-contracts“ - Arbeit auf Abruf - inklusive eines Konkurrenzverbotes, also ein Verbot, in Zeiten der Untätigkeit für einen weiteren Arbeitgeber tätig zu werden, sind der Standard. Der Abbau sozialer Absicherung und „normaler“ Arbeitsverträge hat GB zur Speerspitze prekärer Beschäftigung gemacht. Von der Radikalisierung der Arbeitswelt ist insbesondere die Jugend betroffen. Der Mindestlohn für Lehrlinge/Jugendliche in Ausbildung beträgt 3,5 Pfund/Stunde, erst Jugendliche über 25 Jahre können mit 7,5 Pfund pro Stunde rechnen.

Da keine fixe Arbeitszeit garantiert wird, kommen die Jugendlichen auf Monatslöhne, von denen sie nicht leben können. Durch die Individualisierung der Arbeitsverhältnisse ist Mobbing und Bedrohung der Jugendlichen normaler Arbeitsalltag, vergleichbar mit mittelalterlichen Arbeitsbeziehungen und Tagelöhnertum.

Knapp 51% der britischen Bevölkerung hat beim Brexit-Referendum 2016 somit nicht nur gegen den Verbleib in der Europäischen Union gestimmt, sondern vor allem gegen die katastrophale Lage der abhängig Beschäftigten protestiert, also gegen die jahrzehntelange Politik der eigenen Regierungen.

Die Wahlen zum Europäischen Parlament stehen im Mai 2019 an. Die Wahlen in einigen Mitgliedstaaten haben gezeigt, dass Brexit ein Warnsignal für die Beziehungen zwischen EU-BürgerInnen und EU-Governance ist, die ihren Schwerpunkt nach wie vor auf Wettbewerb zwischen den Mitgliedstaaten, Auflösung der nationalen Schutzzräume zu Gunsten der wirtschaftlichen Grundfreiheiten durch Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Güter setzt.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind der Ansicht, dass den Europäischen Bürgerinnen und Bürgern dringend der Wert und die Errungenschaften der EU näher gebracht werden müssen. 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.

### 3.) Inhalt des Austrittsabkommens und zukünftiges Abkommen

Das Abkommen umfasst 585 Seiten, und besteht aus 185 Artikeln, drei Protokollen und einer Reihe von Anhängen.

Zum Durchbruch bei den zähen Verhandlungen kam es durch den sogenannten Backstop, die Notfalllösung für die Grenze zwischen Republik Irland und Northern Ireland. Demnach soll das Vereinigte Königreich in der EU-

Zollunion bleiben, bis seine zukünftige Beziehung zur EU geklärt ist - damit es zu keiner neuen harten Grenze mit Warenkontrollen zwischen Republik und Northern Ireland kommt.

Britische Güter bekommen demnach freien Zugang zum EU-Markt. Um einen unfairen Wettbewerb zu vermeiden, gibt es Regeln ua zu staatlichen Beihilfen, Einhaltung von Standards. Des Weiteren wurden Personenstandsfragen im weitesten Sinne – von der Portabilität von Sozialversicherungsleistungen über Familiennachzug zum Wahlrecht im Europäischen Parlament geregelt.

Am 29. März 2019 läuft die Frist ab, bis zu der GB und die EU das Austrittsabkommen ratifizieren müssen. Gelingt dies, so tritt die Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 ein, in der im Königreich weiter EU-Recht gilt und das Land zum Binnenmarkt gehört. Diese Phase könnte bis Ende 2022 verlängert werden.

Der DGB schließt sich den Besorgnis Deutschlands und einiger Mitgliedstaaten an, die Nachteile für die EU-Unternehmen und deren ArbeitnehmerInnen befürchten, wenn britische Firmen weiterhin Zugang zur Zollunion genießen, sich aber nicht mehr an EU-Standards etwa in Sachen Arbeitssicherheit, Umweltschutz oder Produktqualität halten müssen. Denn: Der Austrittsvertrag enthält kein Rückschrittsverbot hinter die Mindeststandards des EU-Acquis (=die gesamte EU-Gesetzgebung bzw der EU-Besitzstand). Aus Sicht des DGB wird es eine wesentliche politische Aufgabe sein, auf allen Ebenen – ua Steuer- und Beihilferecht, Sozial- und Arbeitsrecht, Berufszugangsregeln und Portabilität von Sozialversicherungsansprüchen - für ein „level playing field“ zwischen Ratifikation des Austrittsvertrages und Ende der Übergangsfrist durch entsprechende nationale und EU-Gesetzgebung zu sorgen.

Begleitet wird das Abkommen von der politischen Erklärung über eine sehr enge Wirtschafts- und Sicherheitspartnerschaft nach dem Brexit. So soll eine „umfassende“ Freihandelszone ohne Zölle und Quoten entstehen, kombiniert mit fairen Wettbewerbsbedingungen und einer engen Abstimmung von Regeln und Standards. Konkret bedeutet das, dass London die Klima-, Arbeits-, Umwelt- und Sozialstandards der EU nicht unterbieten und auch keinen Steuerwettbewerb mit der EU anzetteln darf. Es sollen also gleiche Wettbewerbsbedingungen auf beiden Seiten gelten („level playing field“).

Dieses geplante zukünftige Abkommen ist nach Auffassung des DGB ein sogenanntes „gemischtes Abkommen“, dem alle 27 Mitglieder und deren Parlamente sowie das EU-Parlament zustimmen müssen. Nur so kann gewährleistet werden, dass die EU- und britischen BürgerInnen hinter dem zukünftigen Abkommen stehen und eine Wiederannäherung der beiden Wirtschaftsräume auf lange Sicht gelingt. Widerstand durch Verhandlungen hinter verschlossenen Türen, wie bei CETA und TTIP sollte im Hinblick auf die Verfasstheit der EU dringend vermieden werden.

#### **4.) Bewertung des Austrittsvertrages**

Das Parlament des Vereinigte Königreichs hat die „Repeal Bill“, ein Gesetz zur Übernahme des gesamten EU-Rechts, Anfang 2018 angenommen, somit den EU-Acquis samt den sozial- und arbeitsrechtlichen Mindeststandards übernommen. Das bedeutet jedoch weder, dass die Beibehaltung durch den Austrittsvertrag gesichert würde, noch, dass sie mit dessen Ablauf (spätestens 2022) beibehalten werden müssen.

Die EU-Kommission fasst das Szenario wie folgt zusammen:

Hauptfolgen von Szenario 1: Austritt am 30. März 2019 im Rahmen eines Austrittsabkommens mit einer Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020

- Das Vereinigte Königreich wird zu einem Drittland.
- Anwendung des EU-Rechts auf das Vereinigte Königreich und in dessen Hoheitsgebiet: Prinzipiell bleibt das EU-Recht während der Übergangsphase in Kraft.

- Ausscheiden aus dem institutionellen Gefüge: Das Vereinigte Königreich würde ab dem 30. März 2019 nicht mehr an der Beschlussfassung der EU, in den EU-Organen sowie an der Verwaltung der Stellen und Agenturen der EU mitwirken.
- Verwaltung während der Übergangsphase: Die EU-Organe würden weiterhin ihre Rolle bei der Überwachung und Durchsetzung des EU-Rechts im Vereinigten Königreich wahrnehmen.
- Verhandlungen über die künftigen Beziehungen: Die Europäische Union sollte mit dem Vereinigten Königreich ein Abkommen über die künftigen Beziehungen aushandeln, das idealerweise am Ende der Übergangsphase (vereinbart, unterzeichnet und ratifiziert) vorliegen und ab dem 1. Januar 2021 gelten sollte.

Deshalb haben die britischen Gewerkschaften die Qualität des Brexit-Austrittsvertrages anhand von drei Testfragen definiert:

1. Schützt er Jobs?
2. Schützt er ArbeitnehmerInnenrechte?
3. Sichert er den Frieden in Northern Ireland?

Schafft es die Premierministerin nicht, ein entsprechendes Abkommen zu liefern, dann plant der Dachverband der britischen Gewerkschaften, TUC, für die „People’s Vote Kampagne“ zu mobilisieren. Eine solche Volksabstimmung (popular vote) ist aus Sicht des TUC aber ausdrücklich nicht als ein zweites Referendum zu verstehen. Abgestimmt werden soll nur über das „wie“, nicht über das „ob“ des Brexits. Das ist aus Sicht des DGB äußerst bedauerlich, denn einerseits können die Rechte der Beschäftigten nur durch die Schaffung einer europäischen Sozialunion unter Einbeziehung von GB dauerhaft geschützt werden, andererseits eröffnet der Austritt weiteren Konkurrenzdruck für GB, mit Lohn-, Sozial- und Steuerdumping Unternehmen anzulocken.

Selbst wenn das Austrittsabkommen ratifiziert und in der Übergangsphase eine Einigung über die künftigen Beziehungen erzielt würde, wäre das Verhältnis des Vereinigten Königreichs zur EU nicht länger das eines Mitgliedstaats der Union. Der Europäische Rat hat wiederholt darauf hingewiesen, dass ein Drittland nicht dieselben Rechte haben und dieselben Vorteile genießen kann wie ein Mitgliedstaat. Aus Sicht des DGB sollte im Hinblick auf das zu erwartende Szenario, nämlich Wettbewerb statt Kooperation zwischen Kontinent und Insel, das vorrangige politische Ziel sein, den Verbleib von GB in der EU zu betreiben. Der DGB wird sich weiterhin für einen Strategiewandel sowohl bei der britischen Labour-Partei als auch bei den britischen Gewerkschaften mit dem Ziel: „Exit from Brexit“ einsetzen. Der Europäische Gerichtshof hat diesen Weg bestätigt und frei gemacht mit seine Entscheidung vom Dezember 2018, wonach der einseitige Widerruf des Austritts entsprechend der Wiener Vertragsrechtskonvention (Art 65-68) zulässig ist.

## 5.) Zeithorizont

Das Problem bei der derzeitigen Labour- und TUC-Strategie der „constructive ambiguity“ – also Austritt ja aber anders ohne das Wie zu formulieren ist: Fristen und Inhalt für das Brexit-Abkommen müssen auch vom Verhandlungspartner, der Europäischen Union, mitgetragen werden. Am 25.11.2018 einigte sich die EU mit dem Vereinigten Königreich auf ein Austrittsabkommen. GB tritt aus dem Binnenmarkt aus, bleibt aber in der Zollunion, während Northern Ireland für der Dauer der Übergangsfrist bis zu einem neuen Handelsabkommen bis 2020 im Binnenmarkt bleibt. Aus Sicht der britischen Gewerkschaften wurde das Dreifragen-Kriterium mit dem Austrittsabkommen nicht erfüllt, weil a) der Backstopp in der Realität die Errichtung einer harten Grenze zwischen GB und der irischen Insel erforderlich macht, b) die durch den EU-Acquis erreichten ArbeitnehmerInnenrechte nicht durch ein Rückschrittsverbot geschützt werden und c) die Gefahr von Lohn- und Sozialdumping durch Verbleib von GB in der EU-Zollunion ohne Teilnahme am Binnenmarkt nicht verhindert wurde.

Eine Neuverhandlung des Austrittsabkommens ist aber laut EU-Chefverhandler Barnier keine Option; ebenso wenig eine Fristverlängerung für die Austrittsverhandlungen nach Art 50 EU-Vertrag, für die außerdem die Zustimmung aller Mitgliedstaaten notwendig ist. Anders wäre die Lage aus seiner Sicht dann, wenn es einen Regierungswechsel oder ein neuerliches Referendum mit einem anderen Ausgang gäbe. Dafür müssten sich aber Gewerkschaften und Labour Party zu einer klaren Haltung überwinden, ob sie nun den Brexit rückgängig machen wollen oder nicht. Der Europäische Gerichtshof hat jedenfalls mit seiner Entscheidung vom Dezember 2018 den juristischen Weg aufgezeigt:

Wie schwach der Rückhalt der britischen Premierministerin May in ihrem Parlament ist, zeigte sich an der kurzfristigen Verschiebung der Abstimmung über das Austrittsabkommen, die am 11. Dezember 2018 stattfinden sollte. Gefolgt wurde die Verschiebung von einem Misstrauensvotum der Torys gegen die Premierministerin, die sie mit 200 zu 117 Stimmen gewann – ein Drittel der Tory-Abgeordneten sehen ihre Arbeit kritisch.

May braucht jedenfalls Abgeordnete anderer Parteien, um „ihr“ Abkommen noch vor dem drohenden Austritt am 29.3.2019 durchzubringen. Nordirlands Protestantenpartei DUP, von der Mays Regierung abhängt, will den Brexit-Austrittsvertrag nicht unterstützen. Es soll keinen Backstop und vor allem keinen Sonderstatus für ihre Region geben. Schottland will in der EU bleiben und strebt ein eigenes Referendum an.

Erfolgt bis 20. Januar 2019 keine Zustimmung durch das britische Parlament, so muss die Regierung eine schriftliche Stellungnahme einreichen, die bis 29.1. debattiert wird. Am 20. und 21.3. soll zur Krönung des Verhandlungsabschlusses ein europäisches Gipfeltreffen stattfinden - das aber womöglich in eine Austrittsfeierlichkeit umfirmiert werden muss.

Außer es wird für die Zeit nach dem 29.3.2019 eine Übergangs- oder Kompromissformel gefunden. Denn: Harte Grenzen ab dem 30.3.2019 bedrohen die Einigkeit des Vereinigten Königreichs und riskieren das erneute Aufblühen eines Bürgerkrieges vor der Küste Europas.

Der DGB ist der Auffassung, dass die Regierungen der Mitgliedstaaten alles daran setzen sollten, bei einem Scheitern der Ratifikation des Austrittsabkommens die Übergangsfrist nach Art 50 EU-Vertrag zu verlängern. Der DGB wird sich bei den britischen Gewerkschaften dafür einsetzen, dass sie Überzeugungsarbeit in diese Richtung leisten. Wesentlich dafür wird sein, dass der EU-Sozialacquis für die Zukunft möglichst wasserfest abgesichert wird.

## **6.) Politischer Wille und Phantasie sind gefragt**

Die eigentliche Vision des Labour-Führers Corbyn scheint zu lauten: Labour wird den BritInnen ein Vereinigtes Königreich beschere, das viel höhere Sozialstandards aufweist als die Europäische Union. Dementsprechend vage blieben seine Bekenntnisse auf dem Labour Kongress in Liverpool im Herbst 2018. Labour-Schattenkanzler John McDonnell schlug eine Abstimmung darüber vor, ob der „Brexit-Deal“ zufriedenstellend ist. Das würde am besten im Rahmen von Neuwahlen gelingen. Bis jetzt konnte sich Corbyn allerdings nicht zu einer klaren Haltung durchringen. Seine Argumentation: Ein zweites Referendum sei aus demokratiepolitischer Sicht problematisch, da womöglich die WählerInnen, die sich beim ersten Referendum für den Austritt entschieden hatten, überstimmt würden.

Ebenso wie die Gewerkschaftsvision erscheint aus Sicht des DGB auch die Vorstellung von Labour, Neuwahlen mit dem Thema „Brexit, ja aber anders“ eine Illusion. Schon alleine deshalb, weil das Ganze innerhalb der nächsten 2 Monate stattfinden müsste und derzeit keine parlamentarische Mehrheit für eine vorgezogene Wahl vorhanden ist. Während die Parteivorsitzenden Corbyn und May, wenn auch aus unterschiedlichen Beweggründen, an einem Brexit festhalten, bröckelt die Gefolgschaft der beiden. Ob allerdings dieselben Parlamentarier, die im

Februar 2017 für die Aktivierung von Art 50 EU-Vertrag, also den Austritt, gestimmt hatten, nunmehr gegen das Austrittsabkommen stimmen werden, ist im Hinblick auf das starke Demokratieverständnis der BritInnen fraglich.

Ein zweites Referendum könnte von den Populisten erfolgreich unter dem Slogan „Tell them again!“ für eine Bestätigung des Austritts genützt werden. Die Verfechter von „remain“ wollen hingegen jede Chance nutzen, den Brexit-Prozess rückgängig zu machen. Der EuGH hat mit seiner Entscheidung den juristischen Weg dafür geebnet. Unterstützung findet diese Alternative voraussichtlich bei den Unternehmen: EU-Firmen würden Kosten von mehr als € 10 Mrd durch Zölle entstehen. Der Handel zwischen dem Vereinigten Königreich und der EU könnte laut Schätzungen um 50% einbrechen. Ökonomischer Druck könnte also helfen, einen „Exit from Brexit“ durchzusetzen und damit den möglicher Weise neu aufflammenden Konflikt zwischen Northern Ireland und der Republik Irland zu vermeiden.

Wird das Austrittsabkommen vor dem 30. März 2019 ratifiziert, tritt das EU-Recht für das Vereinigte Königreich und in dessen Hoheitsgebiet nach einer Übergangsphase von 21 Monaten, deren Bedingungen im Austrittsabkommen festgelegt sind, am 1. Januar 2021 außer Kraft. In dieser Übergangsphase sollen die Vorschriften der Union (Acquis, einschließlich internationaler Übereinkommen) in ihrer jeweils aktuellen Fassung auf das Vereinigte Königreich und in dessen Hoheitsgebiet Anwendung finden, wenngleich es nicht mehr an der Verwaltung und Beschlussfassung der Organe, Einrichtungen oder Agenturen der EU mitwirken würde. Durch eine solche Übergangsphase wären weitere 21 Monate Zeit gewonnen, um sich auf den Tag vorzubereiten, an dem das EU-Recht keine Anwendung mehr auf das Vereinigte Königreich und in dessen Hoheitsgebiet findet.

Etwas gewonnene Zeit. Denn es gilt, schwierige Fragen zu lösen:

- Mit der im Abkommen angedachten Backstop-Lösung kann GB auf absehbare Zeit keine Handelsabkommen mit Drittländern wie den USA oder China abschließen, weil sich GB an den gemeinsamen Außenzoll der EU halten muss. Das ärgert viele Brexit-Anhänger, die sich eine Rückkehr zu alter Größe als globale Handelsnation erhoffen
- Wie wird der Backstopp konkret angewendet, wenn nur Northern Ireland im Binnenmarkt verbleibt und Großbritannien seine Grenzen schließt – auch gegenüber seiner Teilrepublik? Und wie kann eine praktikable juristische UND technische Lösung für die Zeit nach 2020 aussehen?

Brexit - geordnet oder ungeordnet - bedeutet jedenfalls eine ungewisse Zukunft für Europa auf beiden Seiten: Kontinent und Insel.

Der DGB wird sich auf allen Ebenen für einen Strategiewechsel in Richtung „Exit from Brexit“ einsetzen, sei es durch den Widerruf des Austrittsantrages, sei es zunächst durch die Abhaltung eines 2. Referendums.

Europa hat viele Herausforderungen gemeistert. Diese ist wohl eine der schwierigsten.