

OGLETREE DEAKINS

ON POINT

Arbeitsrecht - News auf den Punkt ●

Dezember 2019

Aktuelle Urteile und Praxistipps zum Arbeitsrecht

Liebe Leserin, lieber Leser,

in der letzten Ausgabe unseres OnPoint-Newsletters in diesem Jahr informieren wir Sie wieder über spannende Themen aus den Bereichen Versorgungsleistungen bei mehrfachem Betriebsübergang, Beschäftigungsgarantie für Schwerbehinderte und Versetzungen von Arbeitnehmern an einen anderen Arbeitsort. Besonders interessant für alle britischen Arbeitnehmer dürfte auch unser Artikel zum Thema *No-Deal Brexit* sein.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre, frohe Festtage und ein erfolgreiches neues Jahr 2020.

Ihr Ogletree Deakins-Team Berlin

- Kein allgemeines Verschlechterungsverbot für Versorgungsleistungen bei mehrfachem Betriebsübergang
- Keine absolute Beschäftigungsgarantie aufgrund von Schwerbehinderung
- Versetzung eines Arbeitnehmers zur Lösung zwischenmenschlicher Konflikte zulässig
- Der No-Deal Brexit Fall – Müssen britische Bürger Deutschland verlassen?

Kommentierte BAG-Entscheidung: Kein allgemeines Verschlechterungsverbot für Versorgungsleistungen bei mehrfachen Betriebsübergang.

BAG, Urteil vom 12. Juni 2019 – 1 AZR 154/17

Eine Betriebsvereinbarung kann auch im Falle mehrfacher Betriebsübergänge durch verschlechternde Betriebsvereinbarung wirksam abgelöst werden, soweit die Voraussetzungen des § 613 Abs. 1 Satz 3 vorliegen. Dies entschied das Bundesarbeitsgericht im Juni 2019 unter Bezugnahme auf die EuGH Entscheidung vom 6. September 2011, C-108/10 – Scattolon und stellte fest, ein allgemeines Verschlechterungsverbot für Versorgungsleistungen bei einem oder mehreren Betriebsübergängen existiere nicht.

Sachverhalt:

Der Kläger war seit 1987 als Arbeitnehmer bei der V GmbH beschäftigt, bei welcher eine Versorgungsordnung (VO 1992) auf Grundlage einer (Gesamt-) betriebsvereinbarung beschlossen wurde, welche u.a. eine Altersrente regelte, deren Höhe sich nach Dienstzeit und pensionsfähigem Einkommen bemisst. Der Geschäftsbereich SBE, welchem der Kläger angehörte, wurde im Jahr 1999 von der V-GmbH an die neu gegründete V SEA GmbH übertragen. Die Bildung eines Betriebsrats erfolgte bei der V SEA GmbH erst im Jahr 2002. Im Wege einer Verschmelzung im Jahr 2013 wurde die V SEA GmbH in den Betrieb der Beklagten vollständig integriert. Seit 1. November 2008 galt bei dieser bereits eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung (GBV 2008), in deren Anwendungsbereich ebenfalls Mitarbeiter, die nach dem 1. November 2008 ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten begründeten, fielen.

Die GBV 2008 enthält eine beitragsorientierte Leistungszusage, wobei während des Arbeitsverhältnisses vom Entgelt der einzelnen Arbeitnehmer abhängige Beträge auf Versorgungskonten gutgeschrieben und im Versorgungsfall als Einmalkapital ausgezahlt werden. Die Beklagte schloss zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile infolge des Betriebszusammenschlusses und der Ablösung der VO 1992 mit dem Betriebsrat der V SEA GmbH einen Sozialplan, der u.a. Leistungen eines Initialbausteins sowie eines Dynamikbausteins und eines jährlichen Aufstockungsbetrages in Höhe von 1% der beitragsfähigen Bezüge zur Sicherung erdienter Versorgungsansprüche vorsieht. Der Kläger erhob Klage auf Feststellung der Anwendung der VO 1992 auf das zwischen ihm und der Beklagten bestehenden Arbeitsverhältnisses. Die Vorinstanzen wiesen die Klage zurück.

Entscheidung:

Die Revision des Klägers vor dem BAG blieb letztlich ohne Erfolg. Die Erfurter Richter entschieden, dass eine wirksame Ablösung der VO 1992 im Zuge des zweiten Betriebsübergangs durch die GBV 2008 erfolgte. Ungeachtet der Frage der unmittelbaren Fortgeltung der VO 1992 durch den Übergang des Geschäftsbetriebs der SEB auf die V-GmbH nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG (normative Nachwirkung) oder ihrer Transformation in das Arbeitsverhältnis iSd. § 613 a Abs. 1 Satz 2, sind die Bestimmungen gemäß den Voraussetzungen des § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB durch die geltende GBV 2008 verdrängt worden.

Eine normative Nachwirkung geschlossener Betriebsvereinbarungen kommt in Betracht, soweit der Betrieb bei Betriebsübergang seine Identität wahrt. Nach Ansicht des BAG schied eine unmittelbare und zwingende Fortgeltung der VO 1992 in Ermangelung der Identitätswahrung der V SEA GmbH bei der Integration in den Betrieb der Beklagten aus.

Auch ohne Nachwirkung wäre die VO 1992 gem. § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses geworden. Transformierte Bestimmungen wahren ihren kollektivrechtlichen Charakter. Diese können bei erneutem Betriebsübergang wiederum nach den Voraussetzungen des § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB in das neue Arbeitsverhältnis unter Beibehaltung des kollektivrechtlichen Charakters transformiert werden. Bestehende Rechte und Pflichten können durch geltende oder später existierende Tarif- oder Betriebsvereinbarungen auf Seiten des Erwerbers jedoch gem. § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB abgelöst werden.

Das setzt nicht nur voraus, dass die beim Erwerber geltende Betriebsvereinbarung inhaltlich denselben Gegenstand regelt wie die des Betriebsveräußerers, sondern auch, dass die im Wege des Betriebsübergangs übergehenden Arbeitnehmer in den Geltungsbereich der beim Erwerber bestehenden Betriebsvereinbarung fallen. Nach Auffassung des BAG betraf die GBV 2008 zum einen inhaltlich den gleichen Gegenstand wie die VO 1992, nämlich eine betriebliche Altersversorgung. Zum anderen befand sich der Kläger mit Übergang des Arbeitsverhältnisses im Geltungsbereich der GBV 2008. Vorliegend wurden die durch die erste Betriebsübernahme transformierten Regelungen der VO 1992 im Zuge des zweiten Betriebsübergangs durch die bestehende GBV 2008 der Beklagten abgelöst.

Dem stehen auch keine betriebsrechtlichen Erwägungen entgegen. Im Falle des Betriebsübergangs ist der vom Arbeitnehmer bis zum Ablösungstichtag erworbene Besitzstand aufrechtzuerhalten. Der Sozialplan der GBV 2008 garantierte eine Aufrechterhaltung der verdienten Anwartschaft durch seine Initial- und Dynamikbausteine sowie durch den Aufstockungsbetrag von 1% der beitragsfähigen Bezüge. Auch nach dem vom BAG entwickelten dreistufigen Prüfungsschema zur Ablösung von Versorgungsanwartschaften war die Rechtmäßigkeit zu bejahen. Ein Eingriff in zukünftige Zuwächse ist aufgrund des Interesses der Beklagten an der Vereinheitlichung der Versorgungsleistungen im Betrieb aus sachlich-proportionalen Gründen gerechtfertigt. In Ansehung der EuGH Entscheidung vom 6. September 2011 (Scattolon) stellte das BAG nunmehr ausdrücklich fest, dass kein allgemeines Verschlechterungsverbot von Versorgungsleistungen existiere.

Nach Art. 3 Unterabs. 1 der Richtlinie ist es u.a. zulässig, dass die beim Veräußerer kollektivvertraglich festgelegten Arbeitsbedingungen unmittelbar ab dem Zeitpunkt des Übergangs nicht mehr fortgelten, sofern ein anderer Kollektivvertrag Anwendung findet oder in Kraft tritt. Die Richtlinie diene zum Schutz vor Verschlechterungen der Lage übergehender Arbeitnehmer aufgrund eines Betriebsübergangs. Die ausgestaltete Struktur der Versorgungsleistungen nach Betriebsübergang durch die Beklagte laufen ihrer Art und Weise nach den Zielen der Richtlinie auch nicht zuwider. Die ablösungsbedingte Kürzung der Altersversorgung durch die GBV 2008 führt nicht zu einer Verschlechterung von zugesagten Leistungen der übergehenden Arbeitnehmer. Der Sozialplan sieht durch den Initialbaustein eine anspruchsteigernde Berücksichtigung der bei der V SEA GmbH absolvierten Dienstzeit vor. Die GBV 2008 sichert damit den Erhalt bereits erdienter Versorgungsanswartschaften trotz erfolgter Ablösung der VO 1992.

Eine Verschlechterung für die Zukunft ist bei der Ablösung durch beim Erwerber geltende kollektivrechtliche Versorgungsregelungen auch in unionsrechtlicher Hinsicht grundsätzlich zulässig. Allerdings ist zu beachten, dass dennoch die Ablösung von kollektivrechtlichen Regelungen nicht dem Ziel der Betriebsübergangsrichtlinie zuwiderlaufen darf. Besondere Vorsicht ist in der Praxis insbesondere geboten, wenn anlässlich eines konkreten Betriebsübergangs Vereinbarungen getroffen werden, die eine Verschlechterung der Leistungen der übergehenden Arbeitnehmer beinhalten oder zur Folge haben.

Dr. Ulrike Conradi – Managing Partnerin
ulrike.conradi@ogletree.com
+49 (0) 30 – 86 20 30 139



Ogletree Deakins Praxistipp:

Das BAG sprach sich erneut dafür aus, dass für Erwerber von Betrieben die Wahrung des erdienten Besitzstands bei Regelung zu betrieblicher Altersversorgung zu berücksichtigen ist und Betriebsvereinbarungen ihren kollektivrechtlichen Charakter weder durch den Wegfall des Betriebsrats, noch durch eine Transformation im Rahmen eines Betriebsübergangs nach § 613 a Abs. 1 S. 2 BGB verlieren und somit im Falle eines weiteren Betriebsübergangs nach Maßgabe des § 613 a Abs. 1 S. 3 BGB abgelöst werden können. Das BAG erkannte ausdrücklich den Vorrang des Vereinheitlichungsinteresse des Arbeitgebers gegenüber dem Interesse der Arbeitnehmer an der Beibehaltung der zuvor geltenden kollektiven Regelungen an.

Kommentierte BAG-Entscheidung: Keine absolute Beschäftigungsgarantie aufgrund von Schwerbehinderung

BAG, Urteil vom Mai 2019 – 6 ARZ 329/18

Der sich aus § 164 IV SGB IX ergebende Beschäftigungsanspruch eines schwerbehinderten Arbeitnehmers begründet keine uneingeschränkte Beschäftigungsgarantie und ist mithin nicht so weitgehend, als dass er den Arbeitgeber verpflichtet, zusätzliche Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen einzurichten, welcher es nach dem Organisationskonzept des Arbeitgebers nicht bedarf.

Sachverhalt:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung. Der mit einem Grad von 50 schwerbehinderte Kläger war seit 1982 bei der Beklagten, einem Metallverarbeitungsbetrieb, als „Kemmacher – Anlernling“ angestellt und führte im Wesentlichen einfache Hilfstätigkeiten aus.

Aufgrund der langen Betriebszugehörigkeit unterfiel das Arbeitsverhältnis einem tariflichen Sonderkündigungsschutz, wonach der Kläger nur noch aus wichtigem Grund kündbar war.

Im März 2016 wurde über das Vermögen der Arbeitgeberin das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Beklagte vereinbarte mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich mit Namensliste, demzufolge 17 von 73 Arbeitnehmern des Betriebs, darunter der Kläger, entlassen werden sollten.

Nach Zustimmung des Integrationsamts kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis am 27. April 2016 aus betriebsbedingten Gründen ordentlich zum 31. Juli 2016.

Als Begründung führte sie an, dass die vom Kläger ausgeführten Hilfstätigkeiten aufgrund des rückläufigen Auftragsvolumens künftig von den verbleibenden vier Fachkräften mitübertommen würden, sodass für die Tätigkeit des Klägers kein Bedarf mehr bestehe.

Andere Tätigkeiten, welche der schwerbehinderte Kläger hätte ausüben können, gab es nicht. Somit bestand eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem freien Arbeitsplatz nicht.

Der Kläger hielt die Kündigung gleichwohl für unwirksam und berief sich zur Begründung der Unwirksamkeit auf den tariflichen Sonderkündigungsschutz sowie den aufgrund vorhandener Schwerbehinderung bestehenden Beschäftigungsanspruch.

In den Vorinstanzen blieb die Klage erfolglos.

Entscheidung:

Die Revision vor dem BAG war zulässig, aber unbegründet.

Zunächst stellten die Erfurter Richter klar, dass trotz des entgegenstehenden tariflichen Sonderkündigungsschutzes aufgrund der Insolvenz der Beklagten eine ordentliche Kündigung gem. § 113 S.1 InsO grundsätzlich möglich sei. Auch sei die gem. § 113 S. 2 InsO verkürzte Kündigungsfrist gewahrt.

Im Weiteren setzte sich das BAG mit der Frage auseinander, ob der sich aus § 164 IV SGB IX ergebende Beschäftigungsanspruch eines schwerbehinderten Arbeitnehmers den Arbeitgeber in seiner unternehmerischen Entscheidungsfreiheit soweit einschränkt, dass eine Kündigung Schwerbehinderter wegen Wegfall des Bedarfs praktisch unmöglich ist.

Dies wurde im Ergebnis unter Hinweis auf die Zumutbarkeitsgrenze des § 164 IV 3 SGB IX verneint. Das Gericht führte aus, ein Arbeitgeber sei berechtigt auch eine solche unternehmerische Entscheidung zu treffen, welche durch eine Organisationsänderung zum ersatzlosen Wegfall des Arbeitsplatzes des Schwerbehinderten führe.

Der sozialrechtliche Beschäftigungsanspruch sei hingegen erst im Rahmen der Prüfung möglicher Weiterbeschäftigungsoptionen auf einem anderen Arbeitsplatz zu berücksichtigen und könne dem Arbeitgeber dann ggf. entsprechende Maßnahmen abverlangen. Dafür sei jedoch eine tatsächlich bestehende Beschäftigungsmöglichkeit Voraussetzung, woran es im Vorliegenden aber gerade fehle.

Sinn und Zweck des Anspruchs sei es nicht, Schwerbehinderte generell vor einem Arbeitsplatzverlust zu schützen. Stattdessen solle lediglich ein behinderungsgerechter Zugang zu einer Beschäftigung ermöglicht werden, indem Schwerbehinderten ein klagbarer Anspruch auf eine fähigkeiten- und kenntnisgerechte Beschäftigung eingeräumt wird.

Mangels einer der Beklagten obliegenden Verpflichtung, zugunsten des Klägers einen nach dem Organisationskonzept nicht mehr benötigten Arbeitsplatz zu schaffen oder zu erhalten, war die Klage als unbegründet abzuweisen.

Trifft der Arbeitgeber jedoch eine unternehmerische Entscheidung, welche zum ersatzlosen Wegfall des Arbeitsplatzes des Schwerbehinderten führt, so ist er in dieser frei und nicht durch den Weiterbeschäftigungsanspruch eingeschränkt.

Folglich sind Arbeitgeber zwar angehalten, im Rahmen von Organisationsentscheidungen stets zu überprüfen, ob Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten zugunsten schwerbehinderter Arbeitnehmer gegeben sind oder durch zumutbare Umstrukturierungen noch existierender, freier Arbeitsplätze geschaffen werden können.

Sofern jedoch kein freier Arbeitsplatz (mehr) vorhanden ist, begründet der sozialrechtliche Beschäftigungsanspruch aber keine Verpflichtung zur Schaffung oder „Freikündigung“ eines solchen. Unter diesen Voraussetzungen ist daher die betriebsbedingte Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer zulässig.

Eva von Muellern – Senior Associate
eva.vonmuellern@ogletree.com
+49 (0) 30 – 86 20 30 162



Ogletree Deakins Praxistipp:

Die Entscheidung stärkt begrüßenswerter Weise die unternehmerische Entscheidungsfreiheit.

Der sich aus § 164 SGB IX ergebende Weiterbeschäftigungsanspruch ist zwar durchaus geeignet, den Arbeitgeber zu Umgestaltungsmaßnahmen (oder deren Unterlassung) zu verpflichten, um so die (Weiter-)Beschäftigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers zu ermöglichen. Voraussetzung dafür ist jedoch stets das grundsätzliche (Fort-)Bestehen einer Beschäftigungsmöglichkeit.

Kommentierte LAG-Entscheidung: Versetzung eines Arbeitnehmers zur Lösung zwischenmenschlicher Konflikte zulässig

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 30. Juli 2019 – 5 Sa 233/18

Ein Arbeitgeber hat das Recht, einen Arbeitnehmer zur Wiederherstellung des Betriebsfriedens zu versetzen, wenn anhaltende Konflikte zwischen einem Vorgesetzten und einem Arbeitnehmer eine erfolgreiche Zusammenarbeit unmöglich machen.

Sachverhalt:

Eine Arbeitnehmerin arbeitete als Köchin in einem Pflegeheim des Diakonischen Werkes. In ihrem Arbeitsvertrag war der konkrete Arbeitsort nicht festgelegt.

Während ihrer Anstellung kam es zwischen ihr und der Küchenleiterin immer wieder zu Streitigkeiten. Der jüngste Streit betraf die Wiederverwendung von Restkartoffeln und die Überproduktion von Senfsauce. Am darauffolgenden Tag meldete sich die Arbeitnehmerin krank und war seitdem arbeitsunfähig erkrankt.

Infolgedessen veranlasste der Arbeitgeber die Versetzung der Arbeitnehmerin in eine andere Küche an einem anderen Ort. Die Fahrzeit mit eigenem Auto zur Arbeit verlängerte sich für die Arbeitnehmerin von 20 Minuten auf 50 Minuten.

Zur Begründung seiner Entscheidung brachte der Arbeitgeber die Tatsache an, dass das Arbeitsklima am bisherigen Arbeitsplatz der Arbeitnehmerin sehr angespannt sei. Die Beziehung zwischen der Arbeitnehmerin und dem Rest der Belegschaft - insbesondere die Beziehung zwischen ihr und der Küchenleiterin - sei so gestört, dass eine erfolgreiche

Zusammenarbeit unmöglich wäre. Darüber hinaus wollten sowohl die Küchenleiterin als auch der Rest der Belegschaft nicht mehr mit der Arbeitnehmerin zusammenarbeiten und baten daher um ihre Versetzung.

Die Arbeitnehmerin widersprach der Versetzung wegen der deutlich längeren täglichen Fahrzeit zur Arbeit.

Entscheidung:

Das Gericht entschied, dass die Versetzung der Arbeitnehmerin trotz des längeren Arbeitsweges wirksam war.

Um die bestehende angespannte Situation zu lösen, zukünftige Konflikte zu vermeiden und den Betriebsfrieden wiederherzustellen, habe der Arbeitgeber einen berechtigten Grund für die Versetzung. Unter Berücksichtigung der Umstände und der Tatsache, dass die Arbeitnehmerin bereits krank war, hatte der Arbeitgeber nicht nur ein Interesse, sondern auch eine Pflicht zum Eingreifen. Zudem hielt das Gericht die Versetzung der Arbeitnehmerin in eine weiter entfernte Küche für angemessen. Insgesamt seien die mit der Versetzung verbundenen Nachteile beschränkt. 50 Minuten Pendelzeit pro Fahrstrecke gelten noch als angemessen im Hinblick auf durchschnittliche Pendelzeiten von Arbeitnehmern in Deutschland. Auch wenn der Beginn an einem neuen Arbeitsplatz durch die Veränderung der Arbeitsprozesse und neue Kollegen mit Stress verbunden sei, dauert dieser Effekt im Allgemeinen nur wenige Tage.

Deshalb überwogen die Vorteile eines konfliktfreien Arbeitsumfelds, das sich möglicherweise positiv auf die Gesundheit der Arbeitnehmerin auswirke, deutlich die Nachteile, die sich aus der längeren Fahrzeit und dem neuen Arbeitsplatz ergaben.

Das Gericht entschied daher zu Gunsten des Arbeitgebers, da die Entscheidung über die Versetzung der Arbeitnehmerin weder das Weisungsrecht noch den Arbeitsvertrag der Arbeitnehmerin verletzte.



Ogletree Deakins Praxistipp:

Mit dieser Entscheidung stärkte das Gericht das Weisungsrecht des Arbeitgebers zur Lösung interner Konflikte. Liegt ein hinreichender Grund vor und ist die Maßnahme eine angemessene Lösung zur Beilegung eines Konflikts, ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran hat, diese Maßnahme zu ergreifen. Die Beilegung bestehender sowie die Vermeidung künftiger Konflikte gehören zu den Verantwortlichkeiten des Arbeitgebers zur Gewährleistung eines reibungslosen Arbeitsablaufs und eines produktiven Arbeitsumfelds. Es ist jedoch zu beachten, dass eine solche Versetzung nur dann möglich ist, wenn im Arbeitsvertrag kein Arbeitsort angegeben ist. Wenn im Arbeitsvertrag ein konkreter Arbeitsort angegeben ist, kann unter Umständen eine Änderungskündigung ausgesprochen werden.

Anja Becher – Counsel
anja.becher@ogletree.com
+49 (0) 30 – 86 20 30 161

Der No-Deal Brexit Fall – Müssen britische Bürger Deutschland verlassen?



Die Frist für den Austritt des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union endet nunmehr am 31. Januar 2020. Auch wenn Boris Johnson im Vorfeld der Neuwahlen von dem anfangs von ihm präferierten *No-Deal Brexit* abrückte, ist weiterhin unklar, ob das Vereinigte Königreich die Europäische Union Anfang des kommenden Jahres mit oder doch ohne Abschluss eines Austrittsabkommens verlassen wird. Ein *No-Deal Brexit* hätte weitreichende Konsequenzen für britische Staatsbürger, die derzeit in anderen europäischen Ländern, wie beispielsweise Deutschland, leben und arbeiten.

Das deutsche Aufenthaltsgesetz sieht grundsätzlich vor, dass Nicht-EU-Bürger nur dann in Deutschland wohnen und beschäftigt bzw. mit anderen entgeltlichen Dienst- oder Werkleistungen beauftragt werden dürfen, wenn sie einen deutschen Aufenthaltstitel (z.B. eine Aufenthaltserlaubnis) besitzen, der sie hierzu berechtigt. Wenn das Vereinigte Königreich die Europäische Union verlassen würde, wären britische Staatsbürger keine EU-Bürger mehr und würden daher grundsätzlich, wie alle anderen Nicht-EU-Bürger auch, den Regelungen des Aufenthaltsgesetzes unterliegen. Ohne eine entsprechende Anpassung der deutschen Gesetze würden britische Bürger im Fall eines *No-Deal Brexits* sogar eines Visums bedürfen, um nach Deutschland einzureisen.

Doch Deutschland hat bereits Vorkehrungen für den möglichen Eintritt eines *No-Deal Brexits* getroffen, so dass für britische Bürger, die derzeit in Deutschland leben und arbeiten, kein Grund zur Sorge besteht.

Am 31. Juli 2019 hat die deutsche Bundesregierung den Entwurf des so genannten Brexit-Aufenthalts-Überleitungsgesetzes vorgelegt, das das geltende Aufenthaltsgesetz im Falle eines No-Deal Brexits ergänzen wird. Nach dem Gesetzentwurf hätten alle britischen Staatsbürger und ihre Familienangehörigen ein Sonderrecht auf Erlangung eines Aufenthaltstitels für Deutschland, der es ihnen ermöglichen würde, sich weiterhin in Deutschland aufzuhalten und zu arbeiten, sofern sie sich zum Zeitpunkt, zu dem das Vereinigte Königreich die Europäische Union ohne Austrittsabkommen verlässt, bereits nach dem Grundsatz der europäischen Freizügigkeit in Deutschland aufhalten. Derzeit ist das Gesetz noch nicht vom Deutschen Bundestag verabschiedet, es ist aber davon auszugehen, dass das Gesetz das Gesetzgebungsverfahren ohne Verzögerungen durchlaufen würde. Um den deutschen Behörden genügend Zeit zu geben, die zahlreichen Anträge britischer Staatsbürger auf einen deutschen Aufenthaltstitel im Falle eines No-Deal Brexits zu bearbeiten, plant die Bundesregierung eine Verordnung, die britische Staatsbürger zumindest vorübergehend von der Pflicht des Besitzes eines Aufenthaltstitels für Deutschland befreit. Diese Übergangszeit würde zunächst drei Monate betragen, mit der Option der Verlängerung um weitere sechs Monate. Während dieser Übergangszeit würden britische Staatsbürger und ihre Familienangehörigen, die bis zum Zeitpunkt des Austritts Anspruch auf Freizügigkeit in Deutschland hatten, ihr Aufenthaltsrecht behalten. Um über diese Übergangszeit hinaus in Deutschland bleiben zu können, müssten die betroffenen britischen Staatsbürger und deren Familienangehörige bis zum Ende der Übergangszeit bei der örtlich zuständigen Ausländerbehörde einen Antrag auf einen weiterführenden Aufenthaltstitel gestellt haben.

Einige Ausländerbehörden in Deutschland bieten britischen Staatsbürgern, die in ihrem Einzugsbereich leben, bereits jetzt die Möglichkeit, einen Aufenthaltstitel zu beantragen. In dem Fall, dass es nicht zu einem *No-Deal Brexit* kommt, würden diese vorsorglich gestellten Anträge sodann automatisch ungültig und vernichtet. Auf diese Weise versuchen die Behörden, sich so gut wie möglich auf ein *No-Deal Brexit-Szenario* vorzubereiten. Britischen Staatsbürgern ist daher nahezu legen, sich bereits jetzt an die für sie zuständige Ausländerbehörde zu wenden und Informationen einzuholen, wie die Behörde das Verfahren in ihrer Region gestaltet.

In dem Fall, dass sich das Vereinigte Königreich und die Europäische Union schlussendlich doch auf ein Abkommen verständigen können, träte das Brexit-Aufenthalts-Überleitungsgesetz nicht in Kraft. Das derzeit zur Diskussion stehende Abkommen sieht eine Übergangsfrist vor, in welcher das Vereinigte Königreich weiterhin als Mitgliedstaat der Europäischen Union behandelt würde, mit der Folge, dass alle Rechte nach dem Grundsatz der Freizügigkeit weiterhin für britische Staatsbürger und ihre Familienangehörigen Gültigkeit entfalten würden.

Saskia Hildebrandt – Senior Associate
saskia.hildebrandt@ogletree.com
+49 (0) 30 – 86 20 30 173

Impressum

Für Fragen und nähere Informationen stehen Ihnen unsere Ansprechpartner von Ogletree Deakins gem jederzeit zur Verfügung:

Dr. Ulrike Conradi Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Anja Becher Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Saskia Hildebrandt Rechtsanwältin
Eva von Muellern Rechtsanwältin

Ogletree Deakins International LLP
Rechtsanwälte | Fachanwälte für Arbeitsrecht
Fasanenstraße 77 | 10623 Berlin
Telefon: +49 (0) 30 862030 – 0
Fax: +49 (0) 30 862030 - 100
www.ogletree.de | berlin@ogletreedeakins.com

Ogletree Deakins International LLP ist eine in England und Wales unter der Registrierungsnummer 0C378101 eingetragene Limited Liability Partnership. Die Bezeichnung „Partner“ im Verhältnis zur Ogletree Deakins International LLP bezieht sich auf einen Gesellschafter der Ogletree Deakins International LLP oder auf einen Arbeitnehmer/ Berater oder auf ein ihr angehöriges Unternehmen bzw. Rechtsträger mit entsprechend erforderlichen Qualifikationen. Eine Liste der Gesellschafter und Nicht-Gesellschafter der Ogletree Deakins International LLP, welche als Partner der Ogletree Deakins International LLP benannt sind und/oder der ihr angehörigen Rechtsträger, ist entweder am eingetragenen Firmensitz in St. Pauls' House, 6th Floor, 8-10 Warwick Lane, London EC4M 7BP, England oder unter www.ogletreedeakins.com erhältlich. Solche Personen sind ‚Solicitors‘, eingetragene ausländische Anwälte oder europäische Rechtsanwälte.

© 2019. Ogletree Deakins International LLP.
Alle Rechte vorbehalten.