

Antizipation der Brexit-Auswirkungen auf multinationale Unternehmen

Gemeinsame Empfehlungen der europäischen Gewerkschaftsverbände für Koordinator*innen und Arbeitnehmervertreter*innen in BVG, EBR und SE

April 2020

Brexit: aktueller Stand der Dinge

Am 29. März 2017 hat das Vereinigte Königreich offiziell seine Absicht mitgeteilt, aus der Europäischen Union (EU) auszutreten. Am 31. Januar 2020 trat Großbritannien dann tatsächlich aus der EU aus und es begann eine Übergangsperiode, in der EU-Recht weiterhin für und im Vereinigten Königreich gilt. Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Dokuments ist die Übergangsperiode bis zum 31. Dezember 2020 befristet. Sollten das Vereinigte Königreich und die EU zustimmen, könnte die Übergangsperiode um bis zu zwei Jahre bis Ende 2022 verlängert werden. Während der britische Premierminister Boris Johnson diese Option wiederholt abgelehnt hat, bringt die durch die Covid-19-Krise verursachte Unterbrechung der Verhandlungen zwischen dem Vereinigten Königreich und der EU die Verlängerungsoption wieder zurück auf den Verhandlungstisch.

Die Verhandlungen über die neuen Beziehungen zwischen dem Vereinigten Königreich und der EU laufen zwar, ihr Ausgang ist aber weiter mehr als ungewiss, was jede Prognose über die Zukunft extrem erschwert. Es liegen verschiedene Szenarien auf dem Tisch, darunter auch ein möglicher „No Deal“.

Vor diesem Hintergrund bleibt unklar, was mit den aus EU-Recht abgeleiteten Arbeitnehmerrechten geschieht, wenn die Übergangszeit vorbei ist.

Nach einem 2018 in Großbritannien verabschiedeten Gesetz¹ werden direkt geltende EU-Rechtsvorschriften (EU-Verordnungen und -Entscheidungen) sowie britische Gesetze zur Umsetzung von EU-Richtlinien (wie z. B. die EBR-Richtlinie) am Ende der Übergangszeit automatisch in britisches Recht überführt. Dies soll es den britischen Institutionen ermöglichen, danach eigenständig zu entscheiden, welche Rechtsvorschriften beibehalten, geändert oder aufgehoben werden.

In Bezug auf die EBR hat die britische Regierung angekündigt, dass sie „sicherstellen wird, dass der Rahmen für die Durchsetzung von Rechten und Schutz der Arbeitnehmer*innen in den EBR im Vereinigten Königreich“ so weit wie möglich auch nach Ablauf der Übergangszeit weiterhin zur Verfügung stehen wird.² Darüber hinaus würde die britische Regierung „die Unternehmen dazu ermutigen, es den britischen Arbeitnehmer*innen weiterhin zu ermöglichen, auf freiwilliger Basis in den EBR vertreten zu sein“. Die Verwendung vorsichtiger Formulierungen („so weit wie möglich“, „würde“, „auf freiwilliger Basis“) deutet darauf hin, dass von der britischen Regierung keine Rechtssicherheit zu erwarten ist.

Unsere gewerkschaftlichen Leitlinien

Die europäischen Gewerkschaften lehnen einen „harten“ Brexit ab, der weder für die Arbeitnehmer*innen im Vereinigten Königreich noch für die in der EU von Vorteil wäre. Die Arbeitnehmer*innen auf beiden Seiten

¹ [European Union \(Withdrawal\) Act 2018](#)

² Siehe [Guidance: workplace rights from 1 January 2021](#), von der britischen Regierung am 8. August 2019 veröffentlicht.

des Kanals teilen die Sorge über die Zukunft: die bestehenden Arbeitnehmerrechte müssen geschützt werden, und es sollten gleiche Wettbewerbsbedingungen herrschen, damit das Vereinigte Königreich die Beschäftigungs- und Sozialstandards der EU wahren kann.³ Sozialdumping und ein ruinöser Wettbewerb müssen auf jeden Fall verhindert werden.

Die länderübergreifende Solidarität, die im Laufe der Jahre in den EBR und SE gefördert wurde, muss noch verstärkt werden: Es ist mehr denn je notwendig, die Versuche multinationaler Unternehmen zu bekämpfen, die Arbeitnehmerrechte abzubauen oder den Brexit zu nutzen, um Arbeitnehmer*innen und Standorte verschiedener Länder gegeneinander auszuspielen. Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter*innen in multinationalen Unternehmen müssen daher sicherstellen, dass:

- **die Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung nicht aufgeweicht werden.** Das Mitspracherecht der Arbeitnehmer*innen bezüglich geplanter Unternehmensentscheidungen und ihrer möglichen sozialen Auswirkungen ist ein Grundrecht, das in ganz Europa geschützt werden muss.
- die voraussichtlichen Auswirkungen des Brexits auf die Besonderen Verhandlungsgremien (BVG), Europäischen Betriebsräte (EBR), Betriebsräte und Leitungsorgane von Unternehmen unter dem Statut der Societas Europaea (SE) sowie auch auf die Unternehmensstrategien frühestmöglich diskutiert werden. Die europäischen Gewerkschaftsverbände treten für **eine aktive Antizipation und Bewältigung des Wandels in sozial verträglicher Weise** ein und werden nicht zulassen, dass multinationale Unternehmen den Brexit als Vorwand nutzen, um die Arbeitsbedingungen unter Beschuss zu nehmen.

Das Ausmaß der Herausforderung erfordert eine gründliche Antizipation: im Vereinigten Königreich sind mehr als 700 multinationale Unternehmen, die einen EBR eingerichtet haben oder nach dem SE-Statut gegründet sind, tätig; mindestens 2400 Vertreter*innen britischer Arbeitnehmer*innen in EBR und SE fragen sich nach ihrer Zukunft; und die Situation der ca. 140 EBR und SE nach britischem Recht bleibt ein Streitpunkt.

Jetzt ist Zeit zu handeln. Die europäischen Gewerkschaftsverbände haben daher gemeinsam die folgenden Empfehlungen für EBR- und SE-Koordinator*innen sowie Arbeitnehmervertreter*innen in BVG, EBR und SE verabschiedet und später aktualisiert.

³ Siehe EGB-Papiere [On the future partnership between the UK and the EU](#) (Dezember 2017) und [Laying the foundations for a level playing field – ETUC statement on the future EU-UK partnership](#) (März 2018).

1. Die Übergangsfrist läuft. Bis (mindestens) 31. Dezember 2020 bleibt alles wie es ist!

Die einzige Gewissheit ist, dass derzeit und zumindest bis Ende Dezember 2020 (es sei denn, die Übergangsfrist wird verlängert) im Vereinigten Königreich noch europäisches Recht gilt. Obwohl das Vereinigte Königreich formell nicht mehr Mitglied der EU ist, gilt eine Übergangsperiode, während der das Vereinigte Königreich allen EU-Gesetzen unterliegt.⁴

Die Situation der EBR und SE auf Grundlage des britischen Rechts sowie die Situation der britischen Vertreter*innen in BVG, EBR und SE **bleibt also vorerst unverändert**. Die gleichen Rechte und Pflichten sind gesichert und gelten auch weiterhin in vollem Umfang. Sollten multinationale Unternehmen das Recht der britischen Vertreter*innen auf Beteiligung an der Arbeit in BVG, EBR, SE oder anderen EU-Aktivitäten infrage stellen oder in Zweifel ziehen, ob bestimmte Verpflichtungen gelten, so muss unmissverständlich klargestellt werden, dass **sich bislang nichts geändert hat**. Sollte die Unternehmensleitung darauf bestehen, britische Vertreter*innen aus dem BVG, dem EBR oder dem SE-Betriebsrat (SE-BR) bzw. dem SE-Board auszuschließen, informiert bitte unverzüglich euren europäischen Gewerkschaftsverband (siehe Kontaktliste am Ende des Dokuments).

Dies bedeutet auch, dass multinationale Unternehmen mit Sitz in Großbritannien, die die rechtlichen Anforderungen zur Gründung eines EBR erfüllen, weiterhin verpflichtet sind, im Falle eines offiziellen Antrags die Einrichtung eines BVG einzuleiten.

2. Wenn britische Vertreter*innen in eurem EBR, SE-Betriebsrat oder Leitungsgremium sitzen: Tretet aktiv für die Sicherung ihrer Rechte ein!

Angesichts der derzeitigen Unsicherheit ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Arbeitnehmer*innen im Vereinigten Königreich weiterhin in EBR und SE-Betriebsräten sowie (ggf.) im Leitungsgremium der SE vertreten sind, unabhängig vom gerade favorisierten Szenario. Die Situation kann von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich sein. Die europäischen Gewerkschaftsverbände empfehlen daher einen **flexiblen Case-by-Case-Ansatz**.

Schritt 1: EBR/SE-Vereinbarung darauf prüfen, ob sie angepasst werden muss.

Einige Vereinbarungen enthalten bereits Bestimmungen über die Vertretung von Ländern außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR), deren Mitglied(er) dieselben Rechte, Privilegien und denselben Schutz genießen wie die anderen Mitglieder im EBR, SE-BR oder SE-Verwaltungsrat. In diesem Fall ist eine Anpassung möglicherweise nicht erforderlich.

Sollten Vertreter*innen von Nicht-EWR-Ländern im EBR, SE-BR oder SE-Board nur mit Beobachterstatus oder ohne dieselben Rechte wie die anderen Mitglieder vertreten sein, gilt Schritt 2 (unten).

Schritt 2: Wenn eine Anpassung erforderlich ist, ist es wichtig, den Umfang der Überarbeitung durch eine Änderung der EBR/SE-Vereinbarung festzulegen (dies kann auch in einem Anhang erfolgen). Die europäischen Gewerkschaftsverbände schlagen die folgende Bestimmung vor, die an die spezifischen Bedürfnisse des jeweiligen EBR/SE-Betriebsrats angepasst werden kann:

⁴ Siehe die Erklärung der Europäischen Kommission zur Übergangsperiode ([online HERE](#)).

Für den Fall, dass die EBR- [SE-] Richtlinie (umgesetzt durch TICER 2010) [(umgesetzt durch die *European Public Limited-Liability Company Regulations 2009*)] nach Ende des Übergangszeitraum nicht mehr auf das Vereinigte Königreich anwendbar ist, vereinbaren die Parteien, dass das Vereinigte Königreich weiterhin in vollem Umfang unter diese Vereinbarung fällt und dass der EBR [SE-Betriebsrat] für alle transnationalen Angelegenheiten in Bezug auf das Vereinigte Königreich zuständig bleibt.

Die Mitglieder des EBR [SE-Betriebsrats] aus dem Vereinigten Königreich genießen weiterhin, die gleichen Privilegien, Rechte und den gleichen Schutz wie die anderen Mitglieder des EBR [SE-Betriebsrats], wie in dieser Vereinbarung festgelegt.

Die folgenden Argumente können genutzt werden, wenn die Verhandlung, Neuverhandlung oder einfach nur die Anpassung eurer EBR-/SE-BR-Vereinbarung mit der Unternehmensleitung diskutiert wird.

Erstens sieht die Neufassung der EBR-Richtlinie (Artikel 1 Absatz 6) für Unternehmen die Möglichkeit vor, sich für einen umfassenderen Anwendungsbereich als nur die EU oder den EWR zu entscheiden. Die europäischen Gewerkschaftsverbände verfügen über langjährige Erfahrung darin, die Beteiligung von Arbeitnehmer*innen aus Nicht-EWR-Ländern (Schweiz und EU-Kandidatenländer) in EBR und SE sicherzustellen.

Zweitens hatte sich die große Mehrheit der multinationalen Unternehmen mit EBR noch vor Inkrafttreten der EBR-Richtlinie im Vereinigten Königreich (ab Dezember 1999) freiwillig dafür entschieden, Vertreter*innen der britischen Arbeitnehmer*innen aufzunehmen, obwohl es keine gesetzliche Verpflichtung dazu gab. Sie jetzt auszuschließen, wäre nicht nachvollziehbar.

Drittens haben sich bereits zahlreiche multinationale Unternehmen bereit erklärt, ihre EBR/SE-Vereinbarung entsprechend anzupassen. Siehe Beispiele im Anhang.

Solche Bestimmungen sollten auch gewährleisten, dass der EBR/SE-BR für grenzüberschreitende Angelegenheiten, die das Vereinigte Königreich betreffen, zuständig bleibt. Die EBR-/ SE-BR-Mitglieder aus allen Ländern müssen weiter das Recht haben, über transnationale Angelegenheiten, die auch das Vereinigte Königreich betreffen, unterrichtet und entsprechend angehört zu werden.

3. Wenn euer EBR bzw. eurer SE-BR britischem Recht unterliegt: Nehmt Einfluss auf die Wahl des neuen anwendbaren Rechts der Vereinbarung

Einige multinationale Unternehmen haben beschlossen, der Unsicherheit über den künftigen Rechtsstatus der EBR/SE-Richtlinien im Vereinigten Königreich vorzugreifen und ihren europäischen Vertreter bereits aus dem Vereinigten Königreich in ein anderes EU-Land verlegt. Mehrere nichteuropäische Unternehmen mit einem EBR mit Sitz im Vereinigten Königreich können ebenfalls beschließen, das Ergebnis der Verhandlungen mit der EU nicht abzuwarten und ihren europäischen Sitz sofort zu verlegen.

Wir müssen sicherstellen, dass die Wahl des neuen anwendbaren nationalen Rechts auf objektiven Kriterien beruht und nicht bloß auf dem Wunsch einer Verlegung in ein Land mit niedrigen Standards.

Wartet nicht darauf, dass die Unternehmensleitung einseitig entscheidet, wohin ihr europäischer Vertreter und damit auch ihre EBR-Vereinbarung verlegt wird: Agiert proaktiv und schlägt vor, dies jetzt gemeinsam zu erörtern.

Obwohl die Wahl des europäischen Vertreters ein Vorrecht der Unternehmensleitung ist, besteht das Ziel darin, eine ausdrückliche Klausel auszuhandeln, die auf dem bereits in der Neufassung der EBR-Richtlinie vorgesehenen objektiven Kriterium beruht (Artikel 4 Abs. 2).

Sollte das britische Gesetz zur Umsetzung der EBR/SE-Richtlinie aufgehoben werden, wird das auf den EBR/SE anwendbare nationale Recht das Recht des Landes mit der höchsten Beschäftigtenzahl.

Die Europäische Kommission vertritt die gleiche Auffassung. Für den Fall eines „No Deal“-Brexit erklärt sie, dass das neue nationale Recht, das für den EBR gilt, automatisch und sofort dasjenige des EU-Mitgliedstaates wird, der die größte Anzahl von Arbeitnehmer*innen beschäftigt, es sei denn, das Unternehmen benennt einen anderen EU-Mitgliedstaat vor dem Ende der Übergangsperiode (durch Verlegung seines „Vertreters“ in diesen EU-Mitgliedstaat)⁵.

In bestimmten Fällen möchtet ihr möglicherweise auch andere Kriterien berücksichtigen (Land mit dem vorteilhaftesten Umsetzungsgesetz oder der vorteilhaftesten Rechtsprechung, Land, in dem die europäische Geschäftsleitung ihren Sitz hat usw.).

Anmerkung: Sollte die Unternehmensleitung zögern, mit euch darüber zu verhandeln, wohin die EBR-Vereinbarung verlegt werden soll, sagt ihr, dass es nur zwei Möglichkeiten gibt: mit euch verhandeln oder in eine sehr verwirrende, komplexe und kostspielige Situation zu geraten. Tatsächlich hat eine kürzliche Änderung der EBR-Gesetzgebung im Vereinigten Königreich⁶ für rechtliche Verwirrung gesorgt, weil sie in direktem Widerspruch zu der oben genannten Position der Europäischen Kommission steht. Sie besagt, dass EBR, die nach britischem Recht gegründet wurden, verpflichtet sind, im Falle eines „No Deal“-Austritts weiterhin nach dieser (damals vor Kurzem geänderten) britischen EBR-Gesetzgebung zu arbeiten. So rätselhaft und schwer verständlich dies auch ist, bedeutet es, dass diese Unternehmen verpflichtet wären, mit **zwei** EBR zu arbeiten:

- Ein EBR, der unter diese britische EBR-Gesetzgebung fällt. Arbeitnehmer*innen aus dem Vereinigten Königreich werden weiterhin in den EBR einbezogen, aber die EBR-Vereinbarung hat außerhalb des Vereinigten Königreichs keinen rechtlichen Wert.
- Ein EBR, der der Gesetzgebung eines anderen Mitgliedstaates unterliegt (wie von der Europäischen Kommission erläutert). Arbeitnehmer*innen aus dem Vereinigten Königreich können nicht mehr in den EBR einbezogen werden, aber die EBR-Vereinbarung wird in der gesamten EU als rechtmäßig angesehen.

Macht geltend, dass die Rechtssicherheit, wie sie die Auslegung der Europäischen Kommission vorsieht, zum Vorteil aller ist und dass beide Parteien besser gestellt sind, wenn jetzt darüber verhandelt wird, wohin die EBR-Vereinbarung verlegt werden soll.

4. Brexit auf die Tagesordnung eurer EBR/SE-Sitzungen setzen: Antizipiert die Veränderungen in Unternehmensstrategie und Geschäft

Die Sicherung der Zukunft der Arbeitsplätze aller europäischen Arbeitnehmer*innen wird von entscheidender Bedeutung sein, da multinationale Unternehmen angesichts möglicher Auswirkungen des Brexits auf integrierte Produktionsnetzwerke, Lieferketten und den Handel mit der EU ihre Strategie überdenken könnten.

⁵ Siehe [European Commission's preparedness notice on EWCs published in April 2020](#).

⁶ [The Employment Rights \(Amendment\) \(EU Exit\) Regulations 2019](#).

Die europäischen Gewerkschaftsverbände empfehlen dringend, das Thema Brexit als wiederkehrenden Punkt auf die Tagesordnung eurer EBR/SE-Sitzungen zu setzen und in diesem Zusammenhang die Unternehmensleitung um frühzeitige Unterrichtung und Anhörung bezüglich folgender Punkte zu ersuchen:

- Prognose der möglichen Auswirkungen des Brexits auf die **Finanz- und Wirtschaftslage einschließlich der Verschuldungskapazität**;
- Prognose der möglichen Auswirkungen des Brexits auf die **Entwicklung von Produktion und Umsatz entlang der gesamten Lieferkette in allen Ländern**;
- Prognose der möglichen Auswirkungen des Brexits **auf den Handel und die Importkosten von Rohstoffen**;
- Aktuelle Situation und Prognose der möglichen Auswirkungen des Brexits auf die **Beschäftigung in allen Ländern und insbesondere im Vereinigten Königreich**;
- Prognose der möglichen Auswirkungen des Brexits **auf Investitionspläne in allen Ländern**;
- mögliche **Produktionsverlagerungen, Veräußerungen, Verkleinerungen und Schließungen** infolge des Brexits;
- mögliche Verlegung des europäischen Hauptsitzes (aus dem vereinigten Königreich oder in das Vereinigte Königreich).

Es ist unerlässlich, auch eine Unterrichtung und Anhörung zu geplanten Gegenmaßnahmen zu verlangen.

5. Zahl der Beschäftigten pro Land prüfen!

In einigen Fällen könnte infolge des Austritts des Vereinigten Königreichs aus der EU der bloße Fortbestand des EBR gefährdet sein. Wenn die britischen Beschäftigten nicht mehr zählen, könnten einige multinationale Unternehmen die Schwelle für die Gründung eines EBR unterschreiten (mindestens 1000 Beschäftigte in der EU/EWR; in mindestens zwei Unternehmen in zwei verschiedenen Ländern mit jeweils mindestens 150 Beschäftigten). Über die konkreten Folgen einer solchen Sachverhalts herrscht Ungewissheit.

Um möglichen Problemen vorzubeugen, empfehlen die europäischen Gewerkschaftsverbände, dass jeder EBR die Verteilung der Beschäftigten pro Land überprüft und eine **Einschätzung des Risikos, im Falle eines Wegfalls der Beschäftigten im Vereinigten Königreich unter die Mindestschwelle zu fallen, vorzunehmen**.

Sollte dies der Fall sein, wird der/die EBR-Vorsitzende und/oder -Koordinator*in gebeten, unverzüglich das Sekretariat des jeweiligen europäischen Gewerkschaftsverbands zu informieren (siehe Kontaktdaten unten), um eine mögliche Vorgehensweise für den konkreten Fall zu erörtern.



www.industrialall-europe.eu

Chantal Caron

+32 478 780 293

chantal.caron@industrialall-europe.eu



www.uni-europa.org

Annika Flaten

+32 478 79 15 39

annika.flaten@uniglobalunion.org



www.effat.org

Enrico Somaglia

+32 491 61 71 00

e.somaglia@effat.org

European Federation
of Building
and Woodworkers



www.efbww.eu

Thilo Janssen

+32 473 13 43 27

tjanssen@efbww.eu



www.epsu.org

Guillaume Durivaux

+32 489 39 48 91

gdurivaux@epsu.org



www.etf-europe.org

Myriam Chaffart

+32 475 34 36 51

m.chaffart@etf-europe.org

Anhang: Beispiele für angepasste EBR/SE-Vereinbarungen

Ardo	Für den Fall, dass das Vereinigte Königreich nicht mehr Mitglied der Europäischen Union oder des EWR ist und das britische EBR-Gesetz TICER nicht mehr auf britische Arbeitnehmer anwendbar ist, gestattet Ardo weiter, dass britische Arbeitnehmer unter diese Vereinbarung fallen und die Vertretung des Vereinigten Königreichs mit allen in dieser Vereinbarung festgelegten Rechten erfolgt.
Asahi AEL	Verlässt ein Land die Europäische Union oder den Europäischen Wirtschaftsraum, so fällt dieses Land weiterhin in den Anwendungsbereich dieser Vereinbarung.
Cargill	Das Vereinigte Königreich fällt auch weiterhin in den geografischen Anwendungsbereich dieses Abkommens, unabhängig von der künftigen Stellung des Vereinigten Königreichs in der Europäischen Union und/ oder im EWR.
ETEX	Selbst wenn es zu einem Brexit kommen sollte, sind sich Management und EBR einig, dass das Vereinigte Königreich vollständig im Geltungsbereich der EBR-Vereinbarung verbleibt. EBR-Mitglieder aus dem Vereinigten Königreich werden wie alle anderen EBR-Mitglieder so behandelt, als ob das Vereinigte Königreich immer noch Teil der EU wäre.
General Electric	Für den Fall, dass das Vereinigte Königreich nicht mehr Mitglied der EU oder des EWR ist, fällt es dennoch weiterhin in den Geltungsbereich dieser Vereinbarung.
Korian Group	Dieses Abkommen gilt für Tochtergesellschaften oder Einrichtungen mit Sitz in einem der 28 EU-Mitgliedstaaten, das die EU verlässt. Diese Länder bleiben Mitglieder des [Europäischen Betriebs-] Rates.
Kuehne+Nagel	Jedes Gründungsland des EBR, der 2014 eingerichtet wurde, und das in Anhang 1 der Vereinbarung aufgeführt ist, bleibt Teil der Vereinbarung, unabhängig vom gegenwärtigen oder zukünftigen Mitgliedsstatus des Landes in der EU und/oder im EWR.
LafargeHolcim	Die vorliegende Vereinbarung gilt für alle im EWR vertretenen Unternehmen der LH-Gruppe sowie für die Schweiz und schließt die Beitrittsländer unter Achtung der in der Richtlinie 2009/38/EG festgelegten Verpflichtungen oder Länder, die den EWR verlassen, ein.
Rockwell Collins	Großbritannien wird auch nach Brexit weiterhin vollständig von dieser EBR-Vereinbarung erfasst.
UTC Fire & Security	Das Vereinigte Königreich wird weiterhin als teilnehmendes Land betrachtet und fällt weiterhin in den Geltungsbereich der Vereinbarung, wie in Artikel 1 des derzeitigen Abkommens angegeben, unabhängig von seinem Mitgliedsstatus in der EU.
