

## FAQs – Brexit: Welche Auswirkungen hat das für Europäische Betriebsräte?

Knapp 52 Prozent der teilnehmenden Abstimmungsberechtigten des Vereinigten Königreiches haben sich gegen einen Verbleib ihres Landes in der EU ausgesprochen. Damit wird völliges Neuland beschritten. Zum ersten Mal in der EU-Geschichte wird ein Mitgliedsland den Austritt aus der Gemeinschaft anstreben – ein Szenario, dessen Folgen heute noch kaum abzusehen sind.

Neben vielen Unklarheiten kommt u.a. auch die Frage auf, **welche Folgen das Brexit-Referendum für die nach britischem Recht gegründeten Europäischen Betriebsräte und für die aus dem Vereinigten Königreich stammenden EBR-Mitglieder mit sich bringen wird.**

Dazu hier erste Antworten zu einigen wesentlichen Fragen:

### Wie geht es nun nach dem Brexit-Votum weiter?

Erst wenn UK entsprechend des Artikel 50 des EU-Vertrages offiziell seinen Willen zum Austritt aus der EU erklärt, beginnen **Austrittsverhandlungen**, die ab dem Zeitpunkt des Austrittsantrages bis zu zwei Jahre, ggf. auch noch darüber hinaus dauern können.

- Die UK-Regierung muss vorerst aus eigenen Stücken einen entsprechenden Antrag in den EU-Ministerrat einbringen. Erst dann starten die Verhandlungen über die Bedingungen des Austritts. Dabei wird auch das Verhältnis der EU zum dann neuen „Drittstaat“ Großbritannien definiert und damit auch die Gültigkeit bzw. der Wegfall bestehenden EU-Rechts geklärt werden.
- Der Austrittsvertrag muss dann eine qualifizierte Mehrheit (mehr als 2/3) der Stimmen der Mitgliedstaaten im EU- Ministerrat, die Zustimmung des EU-Parlaments und auch des Parlaments in Großbritannien selbst erhalten.
- Wenn es bei künftigen Verhandlungen zu keiner Einigung kommt, steht fest, dass die EU-Verträge, somit auch das auf ihnen beruhende EU-Recht, inklusive aller Richtlinien wie etwa die EBR-Richtlinie, zwei Jahre nach der Mitteilung über den Austrittswunsch keine Anwendung mehr finden.
- Bis dahin bleibt das Vereinigte Königreich ein Mitgliedstaat der EU – mit allen Rechten und Pflichten. **Bis zum tatsächlichen Vollzug des Austritts aus der EU finden die rechtlichen Grundlagen weiterhin uneingeschränkt Anwendung.** Somit gilt auch das bestehende EU-Recht uneingeschränkt für das UK-Territorium weiter.

**Es ist daher davon auszugehen, dass – obwohl es keine historischen Erfahrungen gibt – das EBR-Recht jedenfalls noch mindestens zwei Jahre uneingeschränkt weiter gilt und alle sich aus ihm ergebenden Rechtsfolgen solange wirken, bis ein Austritt und damit die Rechtsunwirksamkeit des bestehenden EU-Rechts fixiert ist.**

### Hat das mehrheitliche NEIN unmittelbare rechtliche Auswirkungen auf britische EBR-Mitglieder bzw. auf EBR-Körperschaften mit Konzernleitung in Großbritannien?

Das Referendum alleine hat noch keine unmittelbare rechtliche Wirkung. Es ist verfassungsrechtlich nicht bindend. **Was die Euro-Betriebsräte und die britischen Mitglieder von EBRs betrifft, so wird sich so lange für sie nichts ändern, solange Großbritannien Mitglied der EU ist.**

- An bestehenden Gremien, deren Zuständigkeiten und Kompetenzen sowie deren Zusammensetzung ändert sich vorerst nichts.
- Das heißt auch, dass die Mitgliedschaft von UK-Kolleg/innen in heute bereits bestehenden Euro-Betriebsratskörperschaften bis zu diesem Zeitpunkt vollständig erhalten bleibt;
- Euro-Betriebsratsgremien in Konzernen und Unternehmensgruppen mit zentraler Unternehmensleitung in Großbritannien (zumeist nach britischem Recht etabliert) bleiben bestehen.



- Das gleiche gilt auch für bereits eingerichtete „Besondere Verhandlungsgremien“ zur Einrichtung von Euro-Betriebsräten. – Obgleich bei Konzernen mit UK-Sitz jetzt schon zu bedenken ist, die auszuhandelnde EBR-Vereinbarung „wetterfest“ für die Zukunft zu gestalten (betrifft u.a. Fragen des künftigen Gerichtsstandes in einem EU-Land, Absicherung der EBR-Mitgliedschaft von UK-Kolleg/innen auch nach vollzogenem Austritt des Landes u.a.m.)

#### Unter welchen Szenarien/Bedingungen wird EBR-Recht auch nach einem EU-Austritt für UK gelten?

Großbritannien muss sich – um die wirtschaftlichen Konsequenzen möglichst gering zu halten – rasch festlegen, welchen Weg es nun einschlagen will. Davon hängt es im Wesentlichen auch ab, ob EU-Recht auch künftig Rechtswirkung entfalten wird und wie es mit bestehenden Euro-Betriebsräten und britischen EBR-Mitgliedern nach einem möglichen formalen EU-Austritt weitergeht.

Sollte Großbritannien die EU verlassen, so werden derzeit mehrere Wege für die Zeit danach diskutiert:

- **Wird es wie etwa Norwegen, Island oder Liechtenstein um eine Rückkehr in die EFTA und somit eine Mitgliedschaft im EWR ansuchen?**
  - > Dann gilt bestehendes EBR-Recht (das ja auch bislang den EWR-Raum miteinbezogen hat) und damit auch der Geltungsbereich bestehender EBR-Vereinbarungen ohne Einschränkungen weiter.
- **Wird es wie die Schweiz über bilaterale Abkommen den Zugang zum EU-Binnenmarkt anstrengen?**
  - > Dann fällt das Land formal außerhalb des zwingenden Geltungsbereiches des EBR-Rechts. Es ist fraglich, ob Großbritannien das bestehende EBR-Recht freiwillig weiter beibehalten wird. Zumal auch in der Schweiz trotz weitreichender Übernahme des EU-Rechts in das nationale Recht, die EBR-Richtlinie nicht übernommen wurde.
  - > Wie bei zahlreichen Euro-Betriebsräten (u.a. auch in Schweizer Konzernen) muss die Erweiterung des Geltungsbereiches bestehender und künftiger EBR-Vereinbarungen ausdrücklich auf das Territorium Großbritanniens festgeschrieben werden und auch (analog etwa zu Kolleg/innen aus Konzernunternehmen in der Schweiz) deren Teilnahme im EBR explizit vereinbart werden.
- **Wird eine Zollunion mit einem weitreichenden Assoziierungsabkommen, etwa nach dem Vorbild der Türkei ein Modell für eine künftige wirtschaftliche Anbindung an die EU sein?**
- **Oder wird das handelspolitische Gerüst der Welthandelsorganisation (WTO) als Basis für die künftigen wirtschaftspolitischen Verflechtungen mit der EU erhalten und somit ein Freihandelsabkommen EU-Großbritannien auszuhandeln sein?**
  - > Auch in diesen beiden Fällen gilt das EU-Recht per se nicht. Der Geltungsbereich von EBR-Vereinbarungen muss ausdrücklich auf das Territorium Großbritanniens festgeschrieben werden und deren Teilnahme im EBR explizit vereinbart werden.

**Grundsätzlich könnte in Großbritannien die Weitergeltung der EBR-Richtlinie (wie auch weiteres EU-Recht) auch bei Nicht-Mitgliedschaft vereinbart werden.** Diese Option erscheint jedoch sehr unwahrscheinlich.

#### Verlieren die britischen EBR-Mitglieder ihr Mandat, wenn sich Großbritannien aus der EU verabschiedet?

Vor dem 15. Dezember 1999 gab es kein EBR-Gesetz im Vereinigten Königreich. Trotzdem hatten zu diesem Zeitpunkt viele große britische Unternehmen einen EBR gegründet. Die EBR-Vereinbarung wurde dann z. B. nach belgischem, deutschem, irischem oder französischem Recht geschlossen. In der Regel wurde auch die Belegschaft im Vereinigten Königreich in den EBR integriert.

Bei den Unternehmen mit Hauptsitz in der Schweiz sind die dortigen Belegschaften in über 70% aller Fälle heute im EBR vertreten. Dies legt nahe: einen massenhaften Verlust britischer Mandate wird es in der Praxis wohl nicht geben.

Trotzdem wird angeraten, zeitgerecht die bestehende EBR-Vereinbarung hinsichtlich des territorialen Geltungsbereiches anzupassen und somit auch das Teilnahmerecht britischer Kolleg/innen als vollwertige Mitglieder im EBR explizit zu vereinbaren.

#### Was passiert mit Vereinbarungen, die nach britischem Recht abgeschlossen wurden?

Mit Blick auf EBR-Vereinbarungen, die UK-Recht unterliegen, stellen sich mehrere offene Fragen, die bislang noch nicht abschließend zu beantworten sind: so etwa, ob sie uneingeschränkt weiter gelten, ob ein neuer – innerhalb der EU liegender – Gerichtsstand gewählt werden muss oder bestehende EBR-Vereinbarungen komplett neu ausgehandelt werden müssen.

Folgendes kann jedenfalls festgehalten werden:

- Generell wurden EBR-Gremien auf Grundlage von Verfahrensregeln verhandelt, die auf einer EU-Richtlinie basieren, die auch in UK-Recht umgesetzt wurden. Eine abgeschlossene EBR-Vereinbarung verliert nicht automatisch „über Nacht“ ihre Gültigkeit, nur weil das zugrunde liegende Verfahrensrecht nicht mehr gilt.
- Somit hätte auch eine formelle Erklärung über den Austritt Großbritanniens aus der EU zunächst keine Auswirkungen auf die bestehenden Gremien.
- Bestehende Vereinbarungen haben Bestand, solange sie nicht entsprechend der in der EBR-Vereinbarung festgeschriebenen Vertragsbedingungen entweder auslaufen oder gekündigt werden.

**Jedenfalls empfiehlt sich, die Auswirkungen des Brexit im Einzelfall genau zu prüfen und zeitgerecht entsprechende Anpassungen in den bestehenden EBR-Vereinbarungen vorzunehmen, um auch für die „Zeit danach“ gut gerüstet zu sein.**

#### Was ist mit Unternehmen mit Hauptsitz in UK? Müssen sie auch zukünftig einen EBR einsetzen?

Konzerne und Unternehmensgruppen mit Sitz in UK, die innerhalb der dann verbleibenden EU bzw. EWR Staaten die Anforderungen der EBR-Richtlinie erfüllen (also mehr als 1.000 Arbeitnehmer/innen und mehr als 150 in mind. 2 Ländern), müssen auch in Zukunft die Bestimmungen der EBR-Richtlinie befolgen.

- Dann gelten für sie jedoch die gleichen Bedingungen, die derzeit z.B. für in den USA bzw. in der Schweiz oder Südafrika ansässige multinationale Unternehmen gelten, wobei bei der Berechnung der Beschäftigtenkennzahlen zur Einrichtung eines EBR die UK-Standorte nicht mitzurechnen sind.
- Seitens der zentralen Unternehmensleitung ist eine Konzernzentrale innerhalb des formalen Geltungsbereiches der EU-Richtlinie zum EBR zu benennen, was auch dafür maßgeblich ist, welches nationale Umsetzungsrecht zum EBR bei der Etablierung eines EBR zur Anwendung kommt.
- Sollte keine solche EU-Konzernzentrale im EU-/EWR-Raum genannt werden, dann gilt wie in allen anderen Fällen wie bisher die Regel, dass jener Standort als EU-Zentrale anzusehen ist, der die meisten Beschäftigten zählt.

**Achtung:** Obgleich es künftig somit auch in UK-Konzernen einen EBR geben kann, ist nicht garantiert, dass auch UK-Vertreter/innen im Verhandlungsgremium zur Aushandlung einer EBR-Vereinbarung und in der Folge auch im EBR selbst repräsentiert sein müssen.

- Die EBR-Richtlinie sieht keine garantierten Sitze für außerhalb des EU-/EWR-Raumes vor.
- Das muss – wie etwa für Kolleg/innen aus der Schweiz – mit der Unternehmensleitung explizit ausgehandelt und vereinbart werden.

Wolfgang Greif, GPA-djp (AT)  
Abteilung EU, Konzerne, Internationales  
Stand: 12.09.2016

