

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

Knapp 52 Prozent der teilnehmenden Abstimmungsberechtigten des Vereinigten Königreiches haben sich am 23. Juni 2016 bei einem Referendum 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 in vielen Bereichen kaum abzusehen sind.

Neun Monate später hat die britische Regierungschefin Theresa May am 28. März 2017 mit einem offiziellen Schreiben an die EU-Ratspräsidentschaft den Austrittsprozess entsprechend Artikel 50 der EU-Verträge offiziell ausgelöst und die nun anstehenden Austrittsverhandlungen zwischen UK und der EU eingeleitet.

Neben vielen Unklarheiten kommt u.a. auch die Frage auf, **welche Folgen das Brexit-Referendum, die nun anstehenden Austrittsverhandlungen und der folgende Austritt des Landes für die nach britischem Recht gegründeten Europäischen Betriebsräte und für die aus dem Vereinigten Königreich stammenden EBR-Mitglieder in anderen europäischen Konzernen mit sich bringen wird.**

Dazu hier Antworten zu einigen wesentlichen Fragen:

Wie geht es nach dem Brexit-Votum und dem offiziellen UK-Antrag zum EU-Austritt des Landes weiter?

UK hat nun mit 28. März 2017 entsprechend Artikel 50 des EU-Vertrages offiziell seinen Willen zum Austritt aus der EU erklärt. Damit beginnen nun **Austrittsverhandlungen zwischen UK und der EU**, die lt. EU-Vertrag bis zu zwei Jahre dauern können und nur bei Zustimmung aller 28 Mitgliedsstaaten verlängert werden können.

- In diesen Verhandlungen geht es über die Verlaufsformen und die Bedingungen des Austritts. Dabei wird auch das künftige 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 der Parlamente in Großbritannien selbst erhalten.
- Wenn es bei den Verhandlungen zu keiner Einigung kommt, gilt im Prinzip, dass die EU-Verträge, somit auch die auf ihnen beruhenden 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 somit die rechtlichen Grundlagen jedenfalls weiterhin uneingeschränkt Anwendung.** Somit gilt bis dahin auch das bestehende EU-Recht uneingeschränkt für das UK-Territorium weiter.

Da es allgemein als kaum machbar erscheint, dass innerhalb der zweijährigen Verhandlungsfrist alle Rechtsmaterien in vollem Umfang ausgehandelt bzw. angepasst werden können, zeichnet sich bereits heute eine Art „Transformationsperiode“ ab, in der ggf. noch für einen weiteren Zeitraum Teile des EU-Rechtsbestandes für Großbritannien weitergelten könnten.

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

Das Referendum und der Beginn des Austrittsprozesses hat noch keine unmittelbare rechtliche Wirkung. **Was die Euro-Betriebsräte und die britischen Mitglieder in EBRs betrifft, so wird sich hinsichtlich ihrer Stellung im EBR für sie solange 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.

Sicher ist somit, dass das EBR-Recht jedenfalls noch mindestens bis zum 28. März 2019 uneingeschränkt weiter gilt und alle sich aus ihm ergebenden Rechtsfolgen solange wirken, bis ein Austritt des Landes und damit die Rechtsunwirksamkeit des bestehenden EU-Rechts fixiert ist. Sollte es zu Aushandlung einer Transformationszeit kommen, kann die Gültigkeit des EBR-Rechts ggf. auch noch für den darin vereinbarten Zeitraum gelten. Ob es darüber hinaus dann noch ein britisches EBR-Recht geben wird, das liegt dann in der eigenständigen Entscheidung des Gesetzgebers in Großbritannien selbst.

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 aus-

drücklich 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 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 Brexit-Auswirkungen bereits jetzt genau zu prüfen, entsprechende Beratungen mit der Unternehmensleitung aufzunehmen 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.

Vorschläge zu sog. BREXIT-Klauseln in bestehenden bzw. aktuell auszuhandelnden EBR-Vereinbarungen.

In allen Konzernen und Unternehmensgruppen mit UK-Bezug werden sich mit Sicherheit Fragen hinsichtlich des zukünftigen Geltungsbereiches, wie auch hinsichtlich der Teilnahme von Kolleg/innen aus Großbritannien ergeben.

- In vielen Fällen sind diese Fragen bereits jetzt Gegenstand von Diskussionen zwischen Arbeitnehmervertreter/innen und zentraler Unternehmensleitung. Spätestens mit Beendigung der vollständigen Mitgliedschaft Großbritanniens bei der EU werden diese Fragen schlagend.
- Bei Konzernen mit UK-Sitz ist jetzt schon zu achten, die bestehende oder 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).

Die europäischen Gewerkschaften empfehlen allen bestehenden Europäischen Betriebsräten zeitgerecht – im Idealfall bereits vor dem endgültigen Austritt Großbritanniens sog. **Brexit-Regelungen (Klauseln)** in ihr EBR-Vertragswerk aufzunehmen und in entsprechende Verhandlungen mit der Unternehmensleitung zu treten. Das gilt insbesondere auch für derzeit bereits bestehende bzw. in den nächsten zwei Jahren etablierte Besondere Verhandlungsgremien zur Aushandlung eines neuen EBR.

Folgenden zwei Klauseln sollten angestrengt werden, um in der Zukunft einseitige Entscheidungen seitens der Unternehmensleitung zu vermeiden:

- **BREXTI Klausel 01: In Bezug auf die Lage der EBR-Vertreter im Vereinigten Königreich**

Zielsetzung ist es, eine ausdrückliche Klausel zu verabschieden, die die Teilnahme und die Rechte der Vertreter in dem Vereinigten Königreich in dem EBR auch in Zukunft gewährleistet.

Textvorschlag für Brexit Klausel 01: „... Im Falle, dass das Vereinigte Königreich nicht länger Mitglied der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums ist und die EBR-Richtlinie nicht weiter für die Arbeitnehmer des Vereinigten Königreichs anwendbar ist, wird vereinbart, dass diese Arbeitnehmer von dieser Vereinbarung abgedeckt sind und deren Vertretung im EBR, wie in dieser Vereinbarung festgelegt, gewährleistet bleibt. ...“

Dabei ist auf breite Erfahrungen aufzubauen, die EBR-Teilnahme der Arbeitnehmer aus nicht EWR-Ländern (v.a. der Schweiz und EU-Beitrittsländer) auch schon bislang sicherzustellen. Darüber hinaus ist daran zu erinnern, dass die Vertreter aus dem Vereinigten Königreich in hohem Maß auch bereits in viele EBR eingebunden wurden noch bevor die EBR-Gesetzgebung 1999 in UK in Kraft trat.

- **BREXTI Klausel 02: Im Hinblick auf Euro-Betriebsräte, die dem UK-Recht unterliegen**

Zielsetzung ist eine ausdrückliche Klausel zu verabschieden, die sicherstellt, dass die Wahl des neuen anwendbaren nationalen Rechts nach einem objektiven Kriterium getroffen wird und nicht dem Wunsch entspricht sich nach einem Land zu bewegen wo die niedrigsten Standards gelten.

Textvorschlag für Brexit Klausel 02: „... Sollte das Umsetzungsgesetz der EBR-Richtlinie im Vereinigten Königreich (TICER 2010) aufgehoben werden, wird die auf den EBR anwendbare nationale Rechtsvorschrift die Gesetzgebung jenes Landes sein, in dem die Unternehmensgruppe die höchste Anzahl an Beschäftigten zählt. ...“

Hierunten wird ein Beispiel einer Neufassung einer EBR-Vereinbarung geschildert, der es an Deutlichkeit mangelt. Es gewährleistet weder die Lage der Vertreter im Vereinigten Königreich in dem EBR noch verhindert es das Management ein “Regime-Shopping” zu führen: