



Brüssel, 21. April 2020
REV3 – ersetzt die Mitteilung
(REV2) vom 13. März 2019

MITTEILUNG

DER AUSTRITT DES VEREINIGTEN KÖNIGREICHS UND DIE EU-VORSCHRIFTEN ZU EUROPÄISCHEN BETRIEBSRÄTEN

Seit dem 1. Februar 2020 ist das Vereinigte Königreich kein Mitgliedstaat der Europäischen Union mehr, sondern ein „Drittland“¹. Im Austrittsabkommen² ist ein Übergangszeitraum vorgesehen, der am 31. Dezember 2020 endet³. Bis zu diesem Zeitpunkt gilt das EU-Recht in seiner Gesamtheit für das Vereinigte Königreich und im Vereinigten Königreich.⁴

Die EU und das Vereinigte Königreich werden während des Übergangszeitraums ein Abkommen über eine neue Partnerschaft aushandeln, das insbesondere eine Freihandelszone vorsieht. Es ist jedoch nicht sicher, ob am Ende des Übergangszeitraums ein solches Abkommen geschlossen und in Kraft treten wird. In jedem Fall würden durch ein solches Abkommen Beziehungen begründet, die sich hinsichtlich der Marktzugangsbedingungen erheblich von der Teilnahme des Vereinigten Königreichs am Binnenmarkt⁵, an der Zollunion der EU und am MwSt- und Verbrauchsteuerraum unterscheiden.

Darüber hinaus wird das Vereinigte Königreich nach Ablauf des Übergangszeitraums in Bezug auf die Umsetzung und Anwendung des EU-Rechts in den EU-Mitgliedstaaten ein Drittland sein.

¹ Ein Drittland ist ein Land, das nicht Mitglied der EU ist.

² Abkommen über den Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft, ABl. L 29 vom 31.1.2020, S. 7 (im Folgenden das „Austrittsabkommen“).

³ Der Übergangszeitraum kann vor dem 1. Juli 2020 einmal um höchstens 1 oder 2 Jahre verlängert werden (Artikel 132 Absatz 1 des Austrittsabkommens). Die britische Regierung hat eine solche Verlängerung bisher ausgeschlossen.

⁴ Mit bestimmten Ausnahmen, die in Artikel 127 des Austrittsabkommens festgelegt sind, von denen jedoch keine im Zusammenhang mit dieser Mitteilung von Belang ist.

⁵ Insbesondere umfasst ein Freihandelsabkommen keine Binnenmarktgrundsätze (für Waren und Dienstleistungen), wie gegenseitige Anerkennung, das „Herkunftslandprinzip“ oder Harmonisierung. Ebenso wenig werden durch ein Freihandelsabkommen Zollförmlichkeiten und -kontrollen, etwa in Bezug auf den Ursprung der Waren und die betreffenden Vormaterialien, oder Einfuhr- und Ausfuhrverbote und -beschränkungen abgeschafft.

Daher sind alle interessierten Parteien, insbesondere die Wirtschaftsakteure, auf die nach Ablauf des Übergangszeitraums bestehende Rechtslage hinzuweisen.

Empfehlung:

Unternehmen, die in den Geltungsbereich der Richtlinie 2009/38/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen⁶ fallen und Arbeitnehmer im Vereinigten Königreich beschäftigen, wird insbesondere empfohlen, die Folgen des Ablaufs des Übergangszeitraums im Hinblick auf diese Bekanntmachung zu bewerten.

Zu beachten ist Folgendes:

Diese Mitteilung befasst sich nicht mit dem EU-Gesellschaftsrecht und insbesondere nicht mit den Folgen, die sich aus dem Austritt des Vereinigten Königreichs in Bezug auf die Rechtsformen nach europäischem Gesellschaftsrecht ergeben.

In Bezug auf diese Aspekte sind weitere Mitteilungen in Vorbereitung oder wurden veröffentlicht.⁷

Nach Ablauf des Übergangszeitraums gelten die in der Richtlinie 2009/38/EG festgelegten Vorschriften für die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nicht mehr für das Vereinigte Königreich. Dies hat insbesondere folgende Auswirkungen:

1. SCHWELLENWERTE FÜR DIE ANWENDUNG DER RICHTLINIE 2009/38/EG

Die Richtlinie 2009/38/EG enthält Bestimmungen in Bezug auf die Einrichtung, Funktionsweise und Auflösung eines Europäischen Betriebsrats. In Artikel 2 der Richtlinie 2009/38/EG wird ein „gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen“ definiert als ein Unternehmen mit mindestens 1000 Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten und mit jeweils mindestens 150 Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten. Eine „gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe“ ist eine Unternehmensgruppe, die folgende Voraussetzungen erfüllt:

- sie hat mindestens 1000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten,
- sie umfasst mindestens zwei der Unternehmensgruppe angehörende Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten

und

⁶ Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (ABl. L 122 vom 16.5.2009, S. 28).

⁷ https://ec.europa.eu/info/european-union-and-united-kingdom-forging-new-partnership/future-partnership/preparing-end-transition-period_de

- mindestens ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen hat mindestens 150 Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat, und ein weiteres der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen hat mindestens 150 Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat.

Zur Einordnung eines Unternehmens bzw. einer Unternehmensgruppe als gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen bzw. gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe, auf das bzw. die die Richtlinie 2009/38/EG Anwendung findet, wird das Vereinigte Königreich nach Ablauf des Übergangszeitraums nicht länger als Mitgliedstaat und werden Arbeitnehmer im Vereinigten Königreich nicht länger als Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten gezählt.

Wenn die einschlägigen Schwellenwerte nach Ablauf der Übergangsfrist nicht mehr erreicht werden, sind die Rechte und Pflichten gemäß der Richtlinie 2009/38/EG auf den betreffenden Europäischen Betriebsrat nicht mehr anwendbar, selbst wenn dieser Betriebsrat bereits eingesetzt war. Ein solcher Betriebsrat kann nach Maßgabe der einschlägigen Vorschriften des nationalen Rechts fortbestehen.

Der Ablauf des Übergangszeitraums kann sich auch auf die Verpflichtung der zentralen Leitung auswirken, Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder zur Schaffung eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens aufzunehmen, da diese Verpflichtung einen schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten voraussetzt (Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 2009/38/EG).

2. TEILNAHME DER ARBEITNEHMER EINES BRITISCHEN UNTERNEHMENS AN EUROPÄISCHEN BETRIEBSRÄTEN

Während die Teilnahme von Arbeitnehmern eines britischen Unternehmens nach Ablauf des Übergangszeitraums nicht als Teilnahme von Arbeitnehmern eines Unternehmens in den Mitgliedstaaten gilt (siehe oben), erlaubt die Richtlinie 2009/38/EG die Teilnahme von Vertretern aus Drittländern an Europäischen Betriebsräten.⁸ Folglich werden Vertreter aus dem Vereinigten Königreich an Europäischen Betriebsräten teilnehmen können, sofern die betreffende Vereinbarung nach Artikel 6 der Richtlinie 2009/38/EG dies vorsieht.

3. ANFORDERUNGEN BETREFFEND DEN STANDORT DER ZENTRALEN LEITUNG/DES VERTRETERS DER ZENTRALEN LEITUNG

Nach Artikel 4 Absätze 1 und 2 der Richtlinie 2009/38/EG müssen die zentrale Leitung bzw. ihr Vertreter in der EU ansässig sein. Für Europäische Betriebsräte, für die die Schwellenwerte nach Artikel 2 der Richtlinie 2009/38/EG nach Ablauf des Übergangszeitraums innerhalb der Union weiterhin erreicht werden, deren zentrale Leitung (bzw. deren Vertreter) aber im Vereinigten Königreich ansässig ist, muss entweder die Funktion der zentralen Leitung in einen Mitgliedstaat verlegt werden oder die zentrale Leitung muss einen neuen Vertreter in einem Mitgliedstaat benennen. Versäumt es die zentrale Leitung, vor Ablauf des Übergangszeitraums

⁸ Siehe Artikel 1 Absatz 6 in Verbindung mit Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe a der Richtlinie 2009/38/EG.

einen dieser Schritte zu ergreifen, so wird die Funktion des Vertreters automatisch auf den Betrieb oder das zur Unternehmensgruppe gehörende Unternehmen mit der höchsten Anzahl von Beschäftigten in einem Mitgliedstaat übertragen, der/das gemäß Artikel 4 Absatz 3 der Richtlinie 2009/38/EG „als zentrale Leitung gilt“.

4. DAS AUF DIE VEREINBARUNG NACH ARTIKEL 6 DER RICHTLINIE 2009/38/EG ANWENDBARE RECHT

Nach Ablauf des Übergangszeitraums ist das Recht des Mitgliedstaats, in dem die zentrale Leitung, die „als zentrale Leitung geltende“ Betriebsleitung oder der Vertreter der zentralen Leitung ansässig ist, maßgeblich für die Sicherstellung, dass die Rechte der Arbeitnehmer nach der Richtlinie 2009/38/EG in der EU weiterhin durchsetzbar bleiben.

Während es folglich nicht erforderlich ist, Vereinbarungen zu ändern, die auf Vorschriften des Vereinigten Königreichs Bezug nehmen, wird aus Gründen der Klarheit und der Rechtssicherheit dringend empfohlen, solche Vereinbarungen dahingehend zu ändern, dass ausdrücklich das Recht eines Mitgliedstaates festgelegt wird (siehe Abschnitt 6 der vorliegenden Mitteilung).

5. WEITERE ASPEKTE

Der Ablauf des Übergangszeitraums kann sich auch auf folgende Aspekte entscheidend auswirken:

- das maßgebende Recht für die Feststellung, ob ein Unternehmen ein „herrschendes Unternehmen“ ist (Artikel 3 der Richtlinie 2009/38/EG);
- die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die entsprechend der Zahl der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zu wählen oder zu bestellen sind, sodass pro Mitgliedstaat für jeden Anteil der in diesem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10 % der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer entspricht, oder für einen Bruchteil dieser Tranche Anspruch auf einen Sitz besteht (Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe b der Richtlinie 2009/38/EG).

6. VEREINBARUNGEN GEMÄß ARTIKEL 6 DER RICHTLINIE 2009/38/EG

Gemäß Artikel 6 der Richtlinie 2009/38/EG stützen sich die Einrichtung und die Arbeitsweise des Europäischen Betriebsrats auf eine Vereinbarung, die von den Sozialpartnern auf Ebene der zentralen Leitung ausgehandelt wird.

Der Ablauf des Übergangszeitraums kann zu einer wesentlichen Änderung der Struktur eines „gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens“ oder einer „gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe“ im Sinne dieser Vorschrift führen und sich auf das Funktionieren eingesetzter Europäischer Betriebsräte auswirken. Bei laufenden Verhandlungen über solche Vereinbarungen sind gegebenenfalls die oben genannten Folgen zu berücksichtigen. Bei bestehenden Vereinbarungen sind eventuell Änderungen erforderlich, um die oben genannten

Folgen zu berücksichtigen. Artikel 13 der Richtlinie 2009/38/EG sieht ein Verfahren zur Änderung der Vereinbarung vor, sofern die geltenden Vereinbarungen keine Anpassungsbestimmungen enthalten.

Die Website der Kommission zum Arbeitsrecht (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=de>) enthält allgemeine Informationen betreffend die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer. Diese Seiten werden erforderlichenfalls mit weiteren Informationen aktualisiert.

Europäische Kommission
Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration