

# Bewältigung der Folgen des Brexits für multinationale Unternehmen

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

Januar 2021

## Brexit: aktueller Stand der Dinge

Vier Jahre nach dem Referendum im Vereinigten Königreich ist es zum Brexit gekommen. Seit dem 1. Januar 2021 ist das Vereinigte Königreich weder EU- Mitglied noch Teil des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR). Ab diesem Zeitpunkt regelt ein neues Handels- und Kooperationsabkommen die Beziehungen zwischen dem Vereinigten Königreich und der EU sowie ihre wirtschaftliche und soziale Partnerschaft.<sup>1</sup>

Was die grundlegenden Rechte der Arbeitnehmer\*innen am Arbeitsplatz, das Recht auf Unterrichtung und Anhörung auf Unternehmensebene sowie die Rechte im Falle einer Umstrukturierung betrifft, so ist in dem neuen Handels- und Kooperationsabkommen eine Nichtrückschrittsklausel verankert:

*Eine Vertragspartei darf ihr arbeits- und sozialrechtliches Schutzniveau nicht in einer Weise, die den Handel oder die Investitionen zwischen den Vertragsparteien beeinträchtigt, unter das am Ende der Übergangszeit geltende Niveau abschwächen oder senken, auch nicht dadurch, dass sie es versäumt, ihre Gesetze und Normen wirksam durchzusetzen.*

Quelle: [Handels- und Kooperationsabkommen](#), Zweiter Teil, Rubrik eins, Titel XI, Kapitel sechs, Art. 6.2

Durch die Nichtrückschrittsklausel wird sichergestellt, dass der Brexit nicht dazu führen kann, dass die Rechte der Arbeitnehmer\*innen im Vergleich zur Situation vor dem 1. Januar 2021 beschnitten oder geschwächt werden.

Darüber hinaus hat das Vereinigte Königreich 2018<sup>2</sup> Vorschriften erlassen, nach denen direktes EU-Recht (EU-Verordnungen und -Beschlüsse) sowie britische Gesetze, durch die EU-Richtlinien umgesetzt wurden (wie die Richtlinie über Europäische Betriebsräte), am Tag des Brexits automatisch in das nationale Recht des Vereinigten Königreichs überführt werden. Nach diesem innerstaatlichen Recht des Vereinigten Königreichs werden die Rechte der Vertreter\*innen britischer Arbeitnehmer\*innen in EBR sowie in Betriebsräten und Leitungsgremien von Unternehmen, die dem Statut der Societas Europaea (SE) unterliegen, gewahrt.

<sup>1</sup> Das Handels- und Kooperationsabkommen zwischen der Europäischen Union und dem Vereinigten Königreich ist [online](#) in allen EU-Sprachen abrufbar. Nach den Ratifizierungen durch den Europäischen Rat und die britische Regierung trat das Handels- und Kooperationsabkommen am 1. Januar 2021 vorläufig in Kraft. Die vollständige Anwendung hängt von der Ratifizierung durch das Europäische Parlament ab- die derzeit für spätestens März 2021 vorgesehen ist.

<sup>2</sup> [European Union \(Withdrawal\) Act 2018.](#)

## Unsere gewerkschaftlichen Leitlinien

Aufbauend auf der Nichtrücktrittsklausel und der Übertragung der Gesetze zur Umsetzung der EBR- und SE-Richtlinien in nationales Recht des Vereinigten Königreichs nach dem Brexit werden sich die europäischen Gewerkschaftsverbände jedem Versuch widersetzen, die Rechte der Besonderen Verhandlungsgremien (BVG), der Europäischen Betriebsräte (EBR), der Betriebsräte und Leitungsgremien in Unternehmen unter dem Statut der Societas Europaea (SE), die vor dem Brexit bestanden, sowie der britischen Vertretung in diesen zu beschneiden. Sozialdumping und ein ruinöser Wettbewerb müssen auf jeden Fall verhindert werden.

Auch wenn eine Einigung erzielt wurde, kann der Brexit dennoch in vielen Sektoren zu Störungen und Arbeitsplatzverlusten führen. Die länderübergreifende Solidarität, die im Laufe der Jahre in den EBR und SE gefördert wurde, muss deshalb weiter verstärkt werden: es ist mehr denn je notwendig, die Versuche multinationaler Unternehmen zu bekämpfen, die Arbeitnehmerrechte zu beschneiden 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 bei geplanten Unternehmensentscheidungen und in Bezug auf ihre möglichen sozialen Auswirkungen ist ein Grundrecht, das in ganz Europa geschützt werden muss.
- **die möglichen Folgen des Brexits** für die BVG, EBR, BR oder Leitungsgremien von Unternehmen unter dem Statut der Societas Europaea (SE) sowie für die Unternehmensstrategien frühestmöglich angegangen 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 bedarf größter Aufmerksamkeit: im Vereinigten Königreich sind mehr als 700 multinationale Unternehmen tätig, die einen EBR eingerichtet haben oder nach dem SE-Statut gegründet wurden; mindestens 2400 Vertreter\*innen britischer Arbeitnehmer\*innen in EBR und SE machen sich Gedanken über ihre Zukunft; und die rechtliche Situation der ca. 140 EBR und SE, die auf den britischen Umsetzungsgesetzen der EBR- und SE-Richtlinien basieren, wird sich ändern.

**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.

# 1. Wenn britische Vertreter\*innen in eurem EBR, SE-Betriebsrat oder Leitungsgremium vertreten sind: Sichert ihre Rechte!

Am 31. Dezember 2020 veröffentlichte die britische Regierung einen Leitfaden für die Vertretung des Vereinigten Königreiches in EBR in Anschluss an die Ratifizierung des Handels- und Kooperationsabkommens zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich. Diese „Guidance Note“ besagt Folgendes:



[...]

## **If you're already a representative of your company's EWC**

If you became a representative of your company's EWC before 1 January 2021 you can continue to be involved. You will still be entitled to paid time off to carry out your role.

**Quelle:** <https://www.gov.uk/guidance/participating-in-a-european-works-council>, (7. Januar 2021)

Um bestmöglich sicherzustellen, dass britische Arbeitnehmer\*innen weiterhin in EBR und SE-Betriebsräten sowie in Leitungsgremien der SE (falls zutreffend) vertreten sind, empfehlen die europäischen Gewerkschaftsverbände, eure EBR/SE-Vereinbarung gemäß dem folgenden **flexiblen Case-by-Case-Ansatz** anzupassen.

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

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

Sollten Vertreter\*innen aus Nicht-EWR-Ländern im EBR, SE-BR oder SE-Gremium nur mit Beobachterstatus oder ohne die Rechte der anderen Mitglieder vertreten sein, gilt Schritt 2 (unten).

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

Die Parteien vereinbaren, 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.

Eine solche Bestimmung sollte 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.

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: die Neufassung der EBR-Richtlinie (Artikel 1 Absatz 6) sieht 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: die große Mehrheit der multinationalen Unternehmen mit EBR hat sich 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 entsprechende gesetzliche Verpflichtung gab. Sie jetzt auszuschließen, wäre nicht nachvollziehbar.

Drittens: eine beträchtliche Anzahl multinationaler Unternehmen hat ihre EBR/SE-Vereinbarung bereits angepasst, um die Vertretung britischer Arbeitnehmer\*innen sicherzustellen. Siehe die im Anhang aufgeführten Beispiele.

Viertens: die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung sind Teil der Bestimmungen über gleiche Wettbewerbsbedingungen, die durch das Handels- und Kooperationsabkommen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich definiert sind. Sie werden durch eine Nichtrückschrittsklausel geschützt.

Fünftens: das britische Gesetz zur Umsetzung der neugefassten EBR-Richtlinie ("TICE-Verordnung"<sup>3</sup>) ist weiterhin Teil der nationalen Gesetzgebung des Vereinigten Königreichs. Es regelt weiterhin die Rechte und Pflichten der britischen Vertreter\*innen in allen EBR post Brexit. Darüber hinaus sichert in den besonderen Fällen, in denen EBR zuvor nach britischem Recht gegründet wurden, die innerstaatliche britische Gesetzgebung das Mandat der britischen Arbeitnehmervertreter\*innen. Der Entzug des Mandats britischer Vertreter\*innen in EBR, die vor dem Brexit nach britischem Recht gegründet wurden, wäre mithin ein Verstoß gegen nationales britisches Recht. Wendet euch in einem solchen Fall bitte an euren europäischen Gewerkschaftsverband, um weiteren Rat und Anleitung zu erhalten (siehe Kontaktdaten unten).

## **2. Wenn euer EBR bzw. eurer SE-BR bislang britischem Recht unterlag: Es gilt nun neues anwendbares Recht.**

Gemäß den Leitlinien der Europäischen Kommission<sup>4</sup> werden ab 1. Januar 2021 diejenigen EBR, deren zentrale Leitung (oder benannte Vertretung) sich bisher im Vereinigten Königreich befand, in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union verlegt.

<sup>3</sup> Siehe die neueste Version der TICE-Verordnung, geändert durch [The Employment Rights \(Amendment\) \(EU Exit\) Regulations 2019](#).

<sup>4</sup> Siehe [European Commission's preparedness notice on EWCs published in April 2020](#).

Für den Fall, dass die zentrale Leitung den neuen EU-Mitgliedstaat, in dem ihre Vertretung ab dem 1. Januar 2021 ansässig sein wird, nicht benannt hat, wird die Rolle gemäß den Leitlinien der Europäischen Kommission von dem Mitgliedstaat mit der größten Anzahl von Beschäftigten übernommen:

*Ab diesem Zeitpunkt [d. h. dem Ende des Übergangszeitraums am 31. Dezember 2020] geht die Rolle des Vertreters automatisch auf das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe über, das/ die die meisten Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat beschäftigt und das/die zur „fingierten zentralen Leitung“ gemäß Artikel 4 Absatz 3 der Richtlinie 2009/38/EG wird.*

Quelle: [Europäische Kommission](#)

Sofern in der EBR-Vereinbarung nichts anderes festgelegt ist, gilt das Recht des EU-Mitgliedstaates, in dem die zentrale Leitung (oder der Vertreter) ihren/ seinen Sitz hat.

Ob und wie die TICE-Verordnung, die nun Teil des innerstaatlichen britischen Rechts ist, in die Zukunft von EBR eingreift, die einst nach britischem Recht gegründet wurden, bleibt zu klären.

### **3. Brexit auf die Tagesordnung eurer EBR/SE-Sitzungen setzen: Antizipiert die Änderungen in Unternehmensstrategien und Unternehmen**

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.

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, außerdem eine Unterrichtung und Anhörung zu geplanten Gegenmaßnahmen zu verlangen.

## 4. 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 eines solchen Sachverhalts herrscht Ungewissheit.

Um möglichen Problemen vorzubeugen, empfehlen die europäischen Gewerkschaftsverbände, dass jeder EBR die Zahl der Beschäftigten pro Land prüft und eine **Einschätzung des Risikos, im Falle der Nichtberücksichtigung der Beschäftigten im Vereinigten Königreich unter die Mindestschwelle zu fallen, vornimmt**.

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 im konkreten Fall zu erörtern.



[www.industrial-all-europe.eu](http://www.industrial-all-europe.eu)

**Bruno Demaitre**

+32 476 54 09 90

[bruno.demaitre@industrial-all-europe.eu](mailto:bruno.demaitre@industrial-all-europe.eu)



[www.uni-europa.org](http://www.uni-europa.org)

**Annika Flaten**

+32 478 79 15 39

[annika.flaten@uniglobalunion.org](mailto:annika.flaten@uniglobalunion.org)



[www.effat.org](http://www.effat.org)

**Enrico Somaglia**

+32 491 61 71 00

[e.somaglia@effat.org](mailto:e.somaglia@effat.org)



[www.efbww.eu](http://www.efbww.eu)

**Thilo Janssen**

+32 473 13 43 27

[tjanssen@efbww.eu](mailto:tjanssen@efbww.eu)



[www.epsu.org](http://www.epsu.org)

**Guillaume Durivaux**

+32 489 39 48 91

[gdurivaux@epsu.org](mailto:gdurivaux@epsu.org)



[www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)

**Myriam Chaffart**

+32 475 34 36 51

[m.chaffart@etf-europe.org](mailto: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.