

Antizipation der Brexit-Auswirkungen auf multinationale Unternehmen

Gemeinsame Empfehlungen der europäischen Gewerkschaftsverbände an
KoordinatorInnen und ArbeitnehmervertreterInnen in BVG, EBR und SE

September 2018

Brexit: aktueller Stand der Dinge

Am 29. März 2017 hat das Vereinigte Königreich offiziell seine Absicht mitgeteilt, aus der Europäischen Union (EU) auszutreten.

Die Austrittsverhandlungen 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 Übergangszeitraum (d. h. ein befristeter Zeitraum, in dem das Vereinigte Königreich nicht mehr Mitglied der EU ist, der EU-Besitzstand und die europäischen Rechtsvorschriften aber weiter uneingeschränkt gelten).

Sollte ein Austrittsabkommen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich zustande kommen, muss es nach dem derzeitigen Stand der Dinge vor dem 29. März 2019 sowohl von den EU- als auch von den britischen Institutionen formell ratifiziert werden. Sollten die Verhandlungen über ein Abkommen scheitern und/oder kein Übergangszeitraum vereinbart werden, so scheidet das Vereinigte Königreich am 29. März 2019 automatisch aus der EU aus, und das gesamte EU-Recht gilt nicht mehr (dies wird als „No deal“ oder „Cliff Edge“-Szenario bezeichnet).

Der Rahmen für die künftigen Beziehungen zwischen dem Vereinigten Königreich und der EU ist nach wie vor Gegenstand harter Diskussionen, und in den kommenden Monaten werden wichtige Entwicklungen erwartet.

Auch die Folgen, die der Brexit für die aus dem EU-Recht abgeleiteten Arbeitnehmerrechte haben könnte, sind weiter unklar.

Nach einem kürzlich 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) zum Zeitpunkt des Austritts automatisch in britisches Recht überführt. Dies soll es den britischen Institutionen ermöglichen, danach eigenständig zu entscheiden, welche Rechtsvorschriften beibehalten, geändert oder aufgehoben werden.

Bezüglich EBR hat die britische Regierung angekündigt, dass im Falle eines „No Deal“ zwischen dem Vereinigten Königreich und der EU der „Rahmen für die Durchsetzung von Rechten und Schutz der ArbeitnehmerInnen im Vereinigten Königreich“ so weit wie möglich weiterhin zur Verfügung stehen soll. Bestimmungen, die das Funktionieren bestehender EBR betreffen, bleiben in Kraft, aber im Vereinigten Königreich kann kein neuer EBR mehr eingerichtet werden (Anträge auf neue EBR, die vor dem 29. März 2019 gestellt, aber nicht abgeschlossen wurden, laufen weiter²). Da es sich hierbei nur um eine Absicht der

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

² Siehe [Guidance: workplace rights if there's no Brexit deal](#), veröffentlicht von der britischen Regierung am 23. August 2018.

derzeitigen britischen Regierung handelt, die – im Falle eines „No Deal“-Szenarios – „so weit wie möglich“ gilt, ist dies mit großer Vorsicht zu genießen.

Unsere gewerkschaftlichen Leitlinien

Die europäischen Gewerkschaften lehnen einen „harten“ Brexit ab, der weder für die ArbeitnehmerInnen im Vereinigten Königreich noch für die in der EU von Vorteil wäre. Die ArbeitnehmerInnen auf beiden Seiten 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 stärker werden: Es ist mehr denn je notwendig, die Versuche multinationaler Unternehmen zu bekämpfen, die Arbeitnehmerrechte abzubauen oder den Brexit zu nutzen, um ArbeitnehmerInnen und Standorte verschiedener Länder gegeneinander auszuspielen. Gewerkschaften und ArbeitnehmervertreterInnen in multinationalen Unternehmen müssen daher sicherstellen, dass:

- **die Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung nicht aufgeweicht werden.** Das Mitspracherecht der ArbeitnehmerInnen 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 ehestmöglich 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: mehr als 700 multinationale Unternehmen, die einen EBR eingerichtet haben oder nach dem SE-Statut gegründet sind, sind im Vereinigten Königreich tätig; mindestens 2400 VertreterInnen britischer ArbeitnehmerInnen in EBR und SE fragen sich nach ihrer Zukunft; und die Situation der ca. 140 EBR und SE nach britischem Recht bleibt ein Streitpunkt.

Es ist Zeit zu handeln. Die europäischen Gewerkschaftsverbände haben daher gemeinsam die folgenden Empfehlungen an EBR- und SE-KoordinatorInnen sowie an ArbeitnehmervertreterInnen in BVG, EBR und SE angenommen.

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. Noch ist der Brexit nicht vollzogen! Bis zum 29. März bleibt alles wie es ist

Die einzige Gewissheit ist, dass derzeit und zumindest bis Ende März 2019 im Vereinigten Königreich noch europäisches Recht gilt. Zum aktuellen Zeitpunkt ist das Vereinigte Königreich Mitglied der EU und muss alle EU-Vorschriften einhalten. Die Situation der EBR und SE auf der Grundlage von britischem Recht sowie die Situation der britischen VertreterInnen in den BVG, EBR und SE bleibt somit vorerst unverändert.

Die gleichen Rechte und Pflichten sind gesichert und gelten auch weiterhin in vollem Umfang. Sollten multinationale Unternehmen das Recht der britischen VertreterInnen 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**.

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 VertreterInnen 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 ArbeitnehmerInnen 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). In diesem Fall ist möglicherweise keine Anpassung erforderlich.

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:

Für den Fall, dass das Vereinigte Königreich nicht mehr Mitglied der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums ist und die EBR- [SE-] Richtlinie (umgesetzt durch TICER 2010) [(umgesetzt durch die *European Public Limited-Liability Company Regulations 2009*)] 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 Vorrechte, Rechte und den gleichen Schutz wie die anderen Mitglieder des EBR [SE-Betriebsrats], wie in dieser Vereinbarung festgelegt.

Die folgenden Argumente können vorgebracht werden, wenn die Verhandlung, Neuverhandlung oder einfach nur die Anpassung eurer EBR-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 ArbeitnehmerInnen aus Nicht-EWR-Ländern (Schweiz und EU-Kandidatenländer) an 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, VertreterInnen der britischen ArbeitnehmerInnen 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 für grenzüberschreitende Angelegenheiten, die das Vereinigte Königreich betreffen, zuständig bleibt. Die EBR-Mitglieder aus allen Ländern müssen weiter das Recht haben, über transnationale Angelegenheiten, die auch das Vereinigte Königreich betreffen, unterrichtet und gehört zu werden.

3. Wenn euer EBR bzw. eure SE 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 Verlagerung in ein Land mit niedrigen Standards.

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.
--

In bestimmten Fällen können auch andere Kriterien berücksichtigt werden (Land mit dem vorteilhaftesten Umsetzungsgesetz oder der vorteilhaftesten Rechtsprechung, Land, in dem die europäische Geschäftsleitung ihren Sitz hat usw.)

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

Die Sicherung der Zukunft der Arbeitsplätze aller europäischen ArbeitnehmerInnen 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 die Rohstoffpreise**;
- 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 ins 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 -KoordinatorIn gebeten, unverzüglich das Sekretariat des jeweiligen europäischen Gewerkschaftsverbands zu informieren (siehe Kontaktdaten unten), um eine mögliche Vorgehensweise für den konkreten Fall zu erörtern.



www.industrial-all-europe.eu

Chantal Caron

+32 22 26 00 65

Chantal.caron@industrial-all-europe.eu



www.uni-europa.org

Sabrina De Marchi

+32 2 234 56 45

sabrina.demarchi@uniglobalunion.org



www.effat.org

Enrico Somaglia

+32 22 09 62 68

e.somaglia@effat.org

European Federation
of Building
and Woodworkers



www.efbww.org

Stephen Schindler

+32 22 27 10 44

sschindler@efbh.be



www.epsu.org

Guillaume Durivaux

+32 22 50 10 41

gdurivaux@epsu.org



www.etf-europe.org

Eduardo Chagas

+32 22 85 46 60

e.chagas@etf-europe.org

Anhang: Beispiele für angepasste EBR/SE-Vereinbarungen

Rockwell Collins	Das Vereinigte Königreich wird auch nach dem Brexit in vollem Umfang unter diese EBR-Vereinbarung fallen.
Kuehne+Nagel	Jedes in Anhang 1 der Vereinbarung aufgeführte Gründungsland des im Jahr 2014 eingerichteten EBR bleibt Teil der Vereinbarung, unabhängig vom derzeitigen oder künftigen EU- und/oder EWR-Mitgliedsstatus des Landes.
UTC Fire & Security	Das Vereinigte Königreich wird weiterhin als teilnehmendes Land betrachtet und in den Anwendungsbereich der Vereinbarung gemäß Artikel 1 der bestehenden Vereinbarung fallen, unabhängig von seinem Status als Mitglied der EU.
General Electric	Im Falle, dass das Vereinigte Königreich nicht mehr Mitglied der EU oder des EWR ist, fällt es dennoch weiterhin in den Anwendungsbereich dieser Vereinbarung.
Total	Für die laufende Mandatsperiode kommen die Unternehmensleitung und die Gewerkschaftsverbände überein, die Mandate der Mitglieder des Vereinigten Königreichs fortzuführen, auch wenn Großbritannien aus der Europäischen Union und dem Europäischen Wirtschaftsraum austreten sollte.
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.
