## Antizipation der Auswirkungen des Brexits auf multinationale Unternehmen

## Empfehlungen an die Arbeitnehmervertreter in EBR und SE

Für industriAll Europe, ist das Ergebnis des Referendums im Vereinigten Königreich vom 23. Juni nicht einzig ein Thema, dass das Vereinigte Königreich betrifft, sondern auch eins, dass Auswirkungen auf allen Mitgliedsorganisationen haben könnte, sowohl in der EU als auch außerhalb der EU. IndustriAll Europe wird nicht erlauben, dass der Brexit genutzt wird, um Arbeitnehmer gegeneinander auszuspielen.

Europaweit sind Millionen gute und qualifizierte Arbeitsplätze von den Handelsströmen zwischen dem Vereinigten Königreich und dem restlichen Europa abhängig. IndustriAll Europe wird sicherstellen, dass der Brexit nicht als Entschuldigung für einen neuen Angriff gegen die Fertigung genutzt wird. Wir werden skrupellose Arbeitgeber nicht erlauben den Brexit zu nutzen, um die Vorschriften und Bedingungen in einer Abwärtsspirale geraten zu lassen.

Mit rund 80 europäischen Betriebsräten (EBR) mit Sitz in dem Vereinigten Königreich und hunderten Vertretern aus dem Vereinigten Königreich in den EBR und europäischen Gesellschaften (*Societas Europaea* – SE), die industriAll Europe unterstützt, ist es für uns von höchster Wichtigkeit uns auf die potenziellen Auswirkungen des Brexits in diesen multinationalen Unternehmen vorzubereiten. Der Unternehmenspolitische Ausschuss von industriAll Europe empfiehlt daher, dass Vertreter der Arbeitnehmer in den EBR und SE damit beginnen folgende potenzielle Veränderungen auf:

1. Die Zusammensetzung und (rechtliche) Grundlage der EBR und SE
2. Die Unternehmensstrategie

zu antizipieren.

### Den Wandel in der Zusammensetzung und in der Rechtsgrundlage der EBR und SE antizipieren

Derzeit und für die kommenden Monate, ist das europäische Recht, bis zur Beendigung der vollwertigen Mitgliedschaft des Vereinigten Königreichs in der EU, dort weiterhin anwendbar. Dies wird erst am Ende langwieriger Austrittsverhandlungen (die noch erfolgen müssen) geschehen. Kurz gesagt: das Vereinigte Königreich ist gegenwärtig noch Mitglied der EU und ist den gesamten Vorschriften unterlegen bis die Austrittsverhandlungen abgeschlossen sind und eine neue Beziehung definiert wird.

Die Lage der EBR, die dem Recht des Vereinigten Königreichs unterliegen – sowie die Lage der Vertreter in EBR und SE – **verbleibt bislang unverändert**. Die gleichen Rechte und Pflichten bleiben gewährleistet und sind weiterhin anwendbar. Sollten multinationale Unternehmen die Rechte der Vertreter im Vereinigten Königreich bezüglich ihrer Teilnahme an EBR oder an jegliche anderen EU-Aktivitäten, oder gar die fortwährende Geltung einiger Verpflichtungen in Frage stellen, sollte es glasklar gemacht werden, dass sich **bislang gar nichts geändert hat.**

Manche multinationalen Unternehmen haben sich jedoch entschieden, die Unsicherheit über den zukünftigen rechtlichen Status der Richtlinie 2009/38/EC im Vereinigten Königreich zu antizipieren und haben ihre europäischen Vertreter bereits aus dem Vereinigten Königreich in ein anderes EU-Land versetzt. Einige nicht europäische Unternehmen, die ihren EBR-Sitz in dem Vereinigten Königreich haben, könnten sich darüber entscheiden den Ausgang der Verhandlungen mit der EU nicht abwarten zu wollen und ihren EBR-Sitz ohne Verzug zu versetzen.

Das Thema Brexit taucht gelegentlich in laufenden Verhandlungen zwischen Unternehmen und BVG auf.

Der Unternehmenspolitische Ausschuss empfiehlt daher **eine von Fall-zu-Fall-Basis und flexible Herangehensweise**, bestehend aus:

**1st/** Der Bewertung existierender EBR/SE-Vereinbarungen, um herauszufinden, ob und wie die untenstehenden Klauseln integriert werden können. Die Vereinbarung könnte allerdings bereits Vorschriften enthalten (z.B. über die Repräsentanz von Arbeitnehmern aus nicht EWR-Ländern oder das objektive Auswahlkriterium des Vertreters), die es unnötig machen die Vereinbarung abzuändern.

**2nd/** Der potenziellen Integration der folgenden zwei Klauseln, um in der Zukunft willkürliche und unilaterale Entscheidungen seitens der Geschäftsführung zu vermeiden:

### 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 gewährleistet.

Im Falle, dass das Vereinigte Königreich nicht länger Mitglied der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums ist und die EBR/SE-Richtlinie nicht weiter für die Arbeitnehmer des Vereinigten Königreichs anwendbar ist, wird (**Name des Unternehmens**) es den Arbeitnehmern weiterhin erlauben im Rahmen der Vereinbarung abgedeckt zu werden und eine Vertretung von dem Vereinigten Königreich, wie in der Vereinbarung beschrieben, weiterhin gestatten.

EBR können auf industriAll Europes Erfahrung aufbauen, die Teilnahme der Arbeitnehmer aus nicht EWR-Ländern (Schweiz und EU-Beitrittsländer) sicherzustellen, um die Beibehaltung der Vertreter des Vereinigten Königreichs in den EBR argumentieren zu können. Darüber hinaus kann das zentrale Management über die Tatsache erinnert werden, dass die Vertreter aus dem Vereinigten Königreich in die EBR eingebunden wurden noch bevor die EBR-Gesetzgebung im Vereinigten Königreich, im Dezember 1999 in Kraft trat.

### Im Hinblick auf EBR und SE, die dem Recht des Vereinigten Königreichs 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 niedrige Standards gelten.

Sollte das Umsetzungsgesetz der EBR/SE-Richtlinie im Vereinigten Königreichs aufgehoben werden, wird die auf die EBR/SE anwendbare nationale Rechtsvorschrift die Gesetzgebung des Landes mit der höchsten Anzahl an Beschäftigten werden.

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:

*“Am 23. Juni 2016 stimmte das Vereinigte Königreich im Rahmen eines nationalen Referendums dafür, die Europäische Union zu verlassen. Die Bedingungen für den Austritt des Vereinigten Königreichs sind noch zu verhandeln. Das Vereinigte Königreich behält TICER 2010 weiterhin bei und bleibt ein Mitglied der Europäischen Union. Für den Fall, dass der Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU abgeschlossen ist, das Vereinigte Königreich nicht dem Europäischen Wirtschaftsraum beitritt und TICER 2010 aufgehoben wird, wird das anwendbare Recht der EBR-Vereinbarung von der zentralen Leitung in den USA geprüft und mit den EBR-Vertretern abgeklärt; falls erforderlich ernennt die zentrale Leitung in den USA eine neue Vertretungsstelle und ein anwendbares Recht innerhalb der EU oder des EWR und die EBR-Vereinbarung wird*

*bei Bedarf abgeändert, um die Veränderungen des anwendbaren Rechts widerzuspiegeln.“*

**Den Wandel in der Unternehmensstrategie antizipieren**

Zusätzlich zu den Veränderungen, die sich auf die Repräsentanz der Arbeitnehmer in EBR und SE auswirken, können wirtschaftliche Änderungen auftreten, da multinationale Unternehmen möglicherwiese ihre zukünftigen Strategien angesichts des Brexits revidieren werden. Auch wenn die Perspektiven unsicher bleiben, sind erste Zeichen eines wirtschaftlichen Rückgangs schon bemerkbar. Unternehmen planen ihre Investitionen zurückzustellen und die Arbeitsbeschäftigung zu verlegen. Dies sind indikative Anzeichen kommender Umstrukturierungen in dem Vereinigten Königreich.

Der Unternehmenspolitische Ausschuss empfiehlt daher, **die Frage in Bezug auf die Konsequenzen des Brexits als Teil der Agenda der nächsten EBR-Sitzung zu setzen** mit besonderem Schwerpunkt auf:

* Die vorausgesehenen Konsequenzen des Brexits auf die Wirtschaft, die Finanzlage und Arbeitskraft der Unternehmen
* Die aktuelle und zukünftige Lage der Betriebstätte im Vereinigten Königreich
* Die derzeitige und zukünftige Investitionsebene im Vereinigten Königreich
* Ob der Brexit zu einer Überarbeitung der Industriestrategie der Unternehmen führen wird (oder schon geführt hat)
* …

### Was wird aus den EBR und SE post-Brexit?

Viele Szenarien über die wahrscheinlichen Ergebnisse des vollkommenen Rücktritts des Vereinigten Königreichs aus der EU, sofern vorhanden, stehen auf die Tagesordnung. Jedes Szenario bringt unterschiedliche Konsequenzen für multinationale Unternehmen im Vereinigten Königreich mit sich, sowie für die darin tätige Arbeitnehmervertretung.

Die derzeitige Unsicherheit ist so hoch, dass es lediglich eine spekulative Übung ist jeglichen Versuch vorherzusehen, was genau mit EBR und SE geschehen wird ab dem Zeitpunkt wo der Brexit vollkommen ist (sofern vorhanden).

IndustriAll Europe wird die Entwicklung der Lage genau überwachen und falls nötig, neue Empfehlungen zu gegebener Zeit geben.