

Erhebliche strukturelle Veränderungen

Europäische Betriebsräte – Auswirkungen des Brexits und erforderliche Maßnahmen

Gastbeitrag von Dr. Hagen Köckeritz, LL.M. oec. int.



Unternehmen müssen eine Entscheidung treffen, in welcher Jurisdiktion ihre zentrale Leitung oder ein benannter Vertreter innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) künftig angesiedelt sein soll, da die gesetzliche Regelung nur so lange gilt, wie es keine untergeordnete zentrale Leitung im EWR gibt oder kein Vertreter bestimmt wird.

Nach dem Austritt des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union (gemeinhin als Brexit bekannt) und dem Ablauf der Übergangsfrist am 31.12.2020 ist das Vereinigte Königreich kein Mitgliedsstaat der EU mehr. Es wird hinsichtlich der Umsetzung und Anwendung des EU-Rechts als Drittland betrachtet. Die Europäische Betriebsratsrichtlinie 2009/38/EG (EBR-Richtlinie), die von den Ländern des Europä-

ischen Wirtschaftsraums (EWR) in lokales/nationales Recht umgesetzt worden ist, gilt für das Vereinigte Königreich nicht mehr. Dies hat Konsequenzen für die Gründung neuer Europäischer Betriebsräte (EBRs), aber auch für bestehende EBRs sowie für alle zentralen Leitungen oder Vertreter, die bisher im Vereinigten Königreich ansässig waren. Es ist auch denkbar, dass ein Unternehmen oder eine Unternehmensgruppe infolge des Brexits nicht mehr als gemeinschaftsweit tätiges Unternehmen oder gemeinschaftsweit tätige Unternehmensgruppe im Sinne der EBR-Richtlinie zu qualifizieren ist.

Unternehmen müssen sich überlegen, (i) ob die EBR-Richtlinie überhaupt noch auf sie anwendbar ist und, falls nicht, ob bestehende EBRs möglicherweise nicht mehr existieren, (ii) ob Arbeitnehmer eines britischen Unternehmens weiterhin an einem EBR teilnehmen können, (iii) wie die Standortanforderungen für zentrale Leitungen oder ihre Vertreter aussehen, (iv) ob sich das Recht für bestehende EBR-Vereinbarungen ändert oder geändert werden sollte und (v) in welcher Weise laufende oder zukünftige Verhandlungen durch ein verändertes Mitarbeiterverhältnis zwischen Unternehmen in den übrigen EWR-Ländern beeinflusst werden.

Schwellenwerte für die Anwendbarkeit der EBR-Richtlinie

Gemeinschaftsweit tätige Unternehmen sind definiert als Unternehmen mit mindestens 1.000 Beschäftigten innerhalb des EWR und mindestens 150 dieser Beschäftigten in jedem von mindestens zwei EWR-Ländern. Eine gemein-



Dr. Hagen Köckeritz, LL.M. oec. int.

Mayer Brown, Frankfurt am Main
Rechtsanwalt, Partner

hkoeckeritz@mayerbrown.com
www.mayerbrown.com

schaftsweit tätige Unternehmensgruppe ist definiert als eine Gruppe von Unternehmen mit (i) mindestens 1.000 Beschäftigten innerhalb des EWR, (ii) mindestens zwei Gruppenunternehmen in verschiedenen EWR-Ländern und (iii) mindestens 150 Beschäftigten in jedem von mindestens zwei EWR-Ländern. Seit dem 01.01.2021 werden Unternehmen und Beschäftigte im Vereinigten Königreich nicht mehr auf diese Schwellenwerte angerechnet. Erfüllt ein Unternehmen oder eine Unternehmensgruppe nach dem Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU nicht mehr die relevanten Schwellenwerte für gemeinschaftsweit tätige Unternehmen oder Unternehmensgruppen, findet die EBR-Richtlinie keine Anwendung mehr.

Als allgemeine Regel gilt: Wenn ein Unternehmen oder eine Unternehmensgruppe, das/die zuvor die Kriterien der „gemeinschaftsweiten Bedeutung“ erfüllte, nach dem Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU nicht mehr als gemeinschaftsweit tätiges Unternehmen oder gemeinschaftsweit tätige Unternehmensgruppe gilt, hängt das Schicksal bestehender EBRs davon ab, ob der EBR durch Verhandlungen und eine Vereinbarung oder auf der Grundlage der gesetzlichen Regelungen errichtet wurde. Es wird allgemein davon ausgegangen, dass EBRs, die auf der Grundlage der gesetzlichen Regelungen (also ohne Vereinbarung) errichtet wurden, aufhören zu existieren. Für EBRs, die durch Verhandlung und Vereinbarung gegründet wurden, hängen die Konsequenzen in erster Linie davon ab, was vereinbart ist. Wenn zum Beispiel die EBR-Vereinbarung auf Unternehmen und Arbeitnehmer in Drittländern ausgedehnt wird, wozu in Zukunft auch das Vereinigte Königreich gehören kann (siehe unten), kann der EBR weiterbestehen. Ohne eine solche vertragliche

Ausdehnung ist die vorherrschende Meinung jedoch, dass ein durch Vereinbarung gegründeter EBR automatisch aufhört zu existieren.

Fortgesetzte Mitgliedschaft der britischen Arbeitnehmer in einem EBR

Eine Folge des Austritts des Vereinigten Königreichs aus der EU ist jedenfalls, dass die EBR-Richtlinie britischen Arbeitnehmern keinen Anspruch mehr darauf gewährt, Vertreter in den EBR zu entsenden. Art. 6 Abs. 2 lit. a) in Verbindung mit Art. 1 Abs. 6 der EBR-Richtlinie und entsprechendem lokalem Recht ermöglicht jedoch die Beteiligung von Vertretern aus Drittstaaten in EBRs. Wenn dies in einer Vereinbarung über die Einrichtung eines EBRs vorgesehen ist, können daher auch weiterhin Vertreter aus dem Vereinigten Königreich teilnehmen. Art. 13 der EBR-Richtlinie beschreibt ein Verfahren, mit dem bestehende EBR-Vereinbarungen geändert werden können, wenn sie bisher keine Anpassungsbestimmungen enthalten.

Die Entscheidung, ob eine EBR-Vereinbarung auf Drittländer ausgedehnt werden kann, ist Gegenstand von Verhandlungen zwischen dem besonderen Verhandlungsgremium oder, nach dessen Einsetzung, dem EBR auf der einen Seite und der zentralen Leitung auf der anderen Seite. Es ist nichts, was der EBR einseitig entscheiden kann.

Es ist zu beachten, dass die britische Regierung die lokale EBR-Gesetzgebung [Transnational Information and Consultation of Employees Regulations 2010 (in angepasster Fassung)] bereits mit Wirkung zum Austrittsdatum geän-

dert hat. Das angepasste Gesetz besagt im Wesentlichen, dass Unternehmen, die einen EBR nach britischem Recht haben, ab dem Austrittsdatum gesetzlich verpflichtet sind, weiterhin die lokalen Vorschriften auf die Tätigkeit dieses EBRs anzuwenden. Es besteht kein Konsens darüber, was dies in der Praxis bedeutet. Die weitere Anwendbarkeit des britischen Rechts kann als Zwischenlösung für diejenigen Unternehmen oder Unternehmensgruppen dienen, die eine Änderung des anwendbaren Rechts noch nicht in Betracht gezogen oder vereinbart haben. Dies gilt umso mehr, als das britische Recht dafür bekannt ist, eher arbeitgeberfreundlich zu sein, wenn es um gemeinschaftliche Konsultations- und Informationsprozesse geht. Es sollte jedoch nicht als Dauerlösung angesehen werden. Die Europäische Kommission hat eine Mitteilung an betroffene Interessengruppen herausgegeben, in der unter anderem klargestellt wird, dass eine Änderung bestehender Vereinbarungen rechtlich nicht erforderlich ist, aber aus Gründen der Klarheit und Rechtssicherheit dringend empfohlen wird.

Standortanforderungen für zentrale Leitungen oder ihre Vertreter

Gemäß Art. 4 Abs. 1 und Abs. 2 der EBR-Richtlinie muss die zentrale Leitung oder der Vertreter der zentralen Leitung in einem Mitgliedsstaat ansässig sein. Daher hätte nach dem Ende der Übergangszeit für diejenigen EBRs, für die die Schwellenwerte in Art. 2 der EBR-Richtlinie weiterhin innerhalb des EWR erfüllt wurden, entweder die Rolle der zentralen Leitung in einen Mitgliedsstaat übertragen werden können, oder die zentrale Leitung

(wenn sie außerhalb des EWR ansässig ist) hätte einen neuen Vertreter in einem Mitgliedsstaat benennen können, wenn die zentrale Leitung oder der Vertreter zuvor im Vereinigten Königreich ansässig war. Falls ein Unternehmen einen solchen Schritt nicht vor dem Ende der Übergangsfrist unternommen hat, ging die Rolle der zentralen Leitung ab diesem Zeitpunkt automatisch auf einen Mitgliedsstaat über. Diese Rolle hätte der Betrieb oder das Unternehmen übernommen, der/das die meisten Arbeitnehmer in einem Mitgliedsstaat beschäftigt und gemäß Art. 4 Abs. 3 der EBR-Richtlinie deshalb als zentrale Leitung gilt. Diese Verantwortung wäre automatisch und unmittelbar mit dem Austrittsdatum übergegangen. Befindet sich die zentrale Leitung eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe außerhalb des EWR, muss ein Vertreter innerhalb des EWR benannt werden. Andernfalls wird davon ausgegangen, dass in dem Mitgliedsstaat, in dem sich das Unternehmen der Unternehmensgruppe befindet, das die meisten Arbeitnehmer beschäftigt, ein gemäß gesetzlichen Regelungen bestimmter Vertreter vorhanden ist. Wenn am oder vor dem 31.12.2020 ein britisches Unternehmen als Vertreter benannt wurde und ein Unternehmen es versäumt hat, einen neuen Vertreter in einem Mitgliedsstaat mit Wirkung zum 01.01.2021 zu benennen, gilt die gesetzliche Auffangregelung.

Unternehmen müssen eine Entscheidung treffen, in welcher Jurisdiktion ihre zentrale Leitung oder ein benannter Vertreter innerhalb des EWR künftig angesiedelt sein soll, da die gesetzliche Regelung nur so lange gilt, wie es keine untergeordnete zentrale Leitung im EWR gibt oder kein Vertreter bestimmt wird. Darüber hinaus wird dringend empfohlen, die rechtlichen Regelungen für den EBR an

das Recht des Landes anzupassen, in dem sich die zentrale Leitung befindet oder das als Vertreter im EWR benannt ist. Während die gesetzliche Regelung gemäß Art. 3 Abs. 6 der EBR-Richtlinie ist, dass der EBR dem Recht der Rechtsordnung des Landes unterliegt, in dem die zentrale Leitung oder ihr Vertreter ansässig ist, kann es sein, dass der Wortlaut bestehender EBR-Vereinbarungen (wenn sie nach britischem Recht abgeschlossen wurden) nicht vollständig mit dem gemäß den gesetzlichen Regelungen geltenden Recht übereinstimmt.

„Häufig wird das irische Recht empfohlen, da es sich um eine englischsprachige Jurisdiktion handelt, die wie das Vereinigte Königreich einen Common-Law-Hintergrund hat und mit dem rechtlichen Rahmen im Vereinigten Königreich vergleichbar ist.“

Die Wahl der Jurisdiktion für die künftige zentrale Leitung oder ihre Vertretung kann sich erheblich auf den Umfang der Anhörungs- und Informationsrechte des EBRs auswirken und darauf, wie diese vor Gericht durchgesetzt werden können. Aber wie „wählt“ man eine neue Jurisdiktion für den EBR aus? Als Ausgangspunkt sollten sich Unternehmen oder Unternehmensgruppen diejenigen Rechtsordnungen ansehen, die derzeit im EBR vertreten sind, und die jeweiligen lokalen/nationalen Gesetze,

mit denen die EBR-Richtlinie umgesetzt worden ist. Es gibt lokale Gesetzgebungen, die für Arbeitgeber vorteilhafter sein können als andere. Häufig wird das irische Recht empfohlen, da es sich um eine englischsprachige Jurisdiktion handelt, die wie das Vereinigte Königreich einen Common-Law-Hintergrund hat und sehr gut mit dem rechtlichen Rahmen im Vereinigten Königreich vergleichbar ist. In einem zweiten Schritt sollten Unternehmen überlegen, ob die bestehende Präsenz, die sie in einer bevorzugten Jurisdiktion haben, tatsächlich die Rolle der zentralen Leitung oder ihres Vertreters übernehmen und als Gegenpart für den EBR dienen kann.

Auswirkungen auf laufende oder zukünftige Verhandlungen von EBR-Vereinbarungen

Der Ablauf der Übergangsfrist und der Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU haben möglicherweise auch Auswirkungen auf die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die im Verhältnis zur Zahl der in jedem Mitgliedsstaat beschäftigten Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe zu wählen oder zu bestellen sind. Die Regeln für die Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums sehen vor, dass für jeden Anteil der in einem Mitgliedsstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10% der Gesamtzahl der in allen Mitgliedsstaaten beschäftigten Arbeitnehmer der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen oder Unternehmensgruppen oder einen Bruchteil davon beträgt, ein Mitglied aus diesem Mitgliedsstaat in das besondere Verhandlungsgremium entsandt wird.

Zusammenfassung und Ausblick

Für viele bestehende EBRs haben der der Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU und das Auslaufen der Übergangsfrist am 31.12.2020 zu erheblichen strukturellen Veränderungen geführt. Wenn gemeinschaftsweit tätige Unternehmen oder Unternehmensgruppen zuvor im Vereinigten Königreich ansässig waren, kann die Rolle der britischen Niederlassungen als zentrale Unternehmensleitung oder designierter Vertreter beendet sein, und bestehende EBR-Vereinbarungen können nicht mehr dem britischen Recht unterliegen. Sofern Unternehmen nicht vor dem Ende der Übergangsfrist Maßnahmen ergriffen haben, wird dringend empfohlen, bestehende Vereinbarungen zu überprüfen und die Benennung einer zentralen Leitung oder eines Vertreters in einer Rechtsordnung in Betracht zu ziehen, die es den Unternehmen ermöglicht, Flexibilität zu bewahren und Überraschungen zu vermeiden. ←

Jetzt neu: SustainableValue – Das Online-Magazin für Nachhaltigkeit in der Unternehmenspraxis



SustainableValue richtet sich an Nachhaltigkeitsbeauftragte, Unternehmensjuristen, Complianceverantwortliche, Geschäftsführer, Vorstände und all diejenigen, die sich regelmäßig über nationale und internationale Entwicklungen in diesem Segment informiert halten müssen. Das redaktionelle Konzept sieht praxisrelevante Beiträge zu den für die Unternehmenspraxis und den Rechtsmarkt wesentlichen Fragen der Nachhaltigkeit vor.

www.sustainablevalue-magazin.de

Herausgeber



Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe



Strategische Partner



Kooperationspartner



F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH – Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe • Frankenallee 71–81 • 60327 Frankfurt am Main