



Brüssel, 28. März 2018
Rev1

MITTEILUNG

DER AUSTRITT DES VEREINIGTEN KÖNIGREICHS UND DIE EU-VORSCHRIFTEN IM BEREICH DER LÄNDERÜBERGREIFENDEN UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG DER ARBEITNEHMER

Am 29. März 2017 hat das Vereinigte Königreich gemäß Artikel 50 des Vertrags über die Europäische Union seine Absicht mitgeteilt, aus der Union auszutreten. Dies bedeutet, dass das gesamte Primär- und Sekundärrecht der Union ab dem 30. März 2019, um 00:00 Uhr (MEZ) (im Folgenden das „Austrittsdatum“)¹ nicht mehr für das Vereinigte Königreich gilt, es sei denn, ein ratifiziertes Austrittsabkommen sieht ein anderes Datum vor². Das Vereinigte Königreich wird dann zu einem „Drittland“³.

Die Vorbereitung auf den Austritt ist nicht nur eine Angelegenheit der EU und der nationalen Behörden, sondern betrifft auch private Akteure.

Angesichts der erheblichen Ungewissheit, insbesondere hinsichtlich des Inhalts eines möglichen Austrittsabkommens, sind die betroffenen Akteure auf rechtliche Auswirkungen hinzuweisen, die zu berücksichtigen sind, wenn das Vereinigte Königreich zu einem Drittland wird.

Vorbehaltlich etwaiger Übergangsbestimmungen, die in einem möglichen Austrittsabkommen enthalten sein können, gelten die EU-Vorschriften im Bereich der länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, insbesondere die Richtlinie 2009/38/EG⁴ betreffend Europäische Betriebsräte, ab dem Austrittsdatum nicht mehr für das Vereinigte Königreich. Dies hat insbesondere folgende Auswirkungen⁵:

¹ Der Europäische Rat kann im Einvernehmen mit dem Vereinigten Königreich gemäß Artikel 50 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union einstimmig beschließen, dass die Verträge zu einem späteren Zeitpunkt keine Anwendung mehr finden.

² Derzeit werden Verhandlungen mit dem Vereinigten Königreich über ein Austrittsabkommen geführt.

³ Ein Drittland ist ein Land, das nicht Mitglied der EU ist.

⁴ 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).

⁵ Diese Mitteilung befasst sich nicht mit Fragen des europäischen Gesellschaftsrechts und insbesondere nicht mit den Folgen, die sich aus dem Austritt des Vereinigten Königreichs in Bezug auf die Rechtsformen nach europäischem Gesellschaftsrecht ergeben. Für eine Auseinandersetzung mit diesen

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

- 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 die die Richtlinie 2009/38/EG Anwendung findet, wird das Vereinigte Königreich ab dem Austrittsdatum nicht länger als Mitgliedstaat und Arbeitnehmer im Vereinigten Königreich nicht länger als Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten gezählt. Dies 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). Ebenso kann sich der Austritt des Vereinigten Königreichs entscheidend auswirken auf

- das maßgebende Recht für die Feststellung, ob ein Unternehmen ein „herrschendes Unternehmen“ ist (Artikel 3 Absatz 6 der Richtlinie 2009/38/EG);
- den Vertreter der zentralen Leitung, der für die in Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie 2009/38/EG genannten Maßnahmen verantwortlich ist, wenn die zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat ansässig ist (Artikel 4 Absatz 2 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).

Fragen sei auf die Mitteilung „Der Austritt des Vereinigten Königreichs und die EU-Vorschriften im Bereich des Gesellschaftsrechts“ verwiesen (https://ec.europa.eu/info/brexit/brexit-preparedness_de).

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 Unternehmensebene ausgehandelt wird. Diese Vereinbarungen sollten die oben genannten Auswirkungen des Austritts berücksichtigen.

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

Europäische Kommission
Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration