

**Schutz der
Arbeitnehmerrechte durch
das Handels- und
Kooperationsabkommen
zwischen der EU und dem
Vereinigten Königreich**

ZUSAMMENFASSUNG

Einführung

Das Ziel des britischen Gewerkschaftsbunds TUC ist es, die Arbeitswelt für alle zu verbessern. Unsere 48 Mitgliedsgewerkschaften bringen mehr als 5,5 Millionen Arbeitnehmer:Innen zusammen.

Im Dezember 2020 unterzeichneten die Regierungen des Vereinigten Königreichs und der EU ein Handels- und Kooperationsabkommen. Aufgrund des Engagements von Gewerkschaften im Vereinigten Königreich und in ganz Europa während der vierjährigen Brexit-Verhandlungen ist eines der Kernprinzipien des Abkommens, dass weder das Vereinigte Königreich noch die EU-Staaten die Standards für Arbeitnehmerrechte senken sollen.

Diese Verpflichtung soll gleiche Wettbewerbsbedingungen erzielen und wird deshalb als „Level Playing Field“-Verpflichtung bezeichnet.

Das Handels- und Kooperationsabkommen enthält einen Mechanismus, der in keinem früheren Handelsabkommen des Vereinigten Königreichs oder der EU enthalten ist und dem zufolge bei Senkung der Standards im Arbeitnehmerschutz Sanktionen gegen das Vereinigte Königreich oder die EU verhängt werden können.

Im Auftrag des TUC hat Professor Federico Ortino (King's College London) eine wissenschaftliche Studie durchgeführt, mit dem Ziel, die „Level Playing Field“-Verpflichtungen besser zu verstehen und um zu klären, wie Gewerkschaften diese Bestimmungen nutzen können, um Angriffe auf Arbeitnehmerrechte zu verhindern.¹

Das vorliegende Briefing fasst die wichtigsten Ergebnisse dieser Studie zusammen.

Die „Level Playing Field“-Verpflichtungen sind von entscheidender Bedeutung, da britische Regierungsminister wiederholt darauf hingedeutet haben, dass ein Abbau der Arbeitnehmerrechte im Anschluss an den Brexit eine potenzielle „Dividende“ des Austritts aus der Europäischen Union darstellen könnte.

Der zu diesem Zeitpunkt für das Handels- und Kooperationsabkommen zuständige Minister Lord Frost verkündete am 9. Dezember, dass die Regierung eine Überprüfung des in nationales Recht umzusetzenden EU-Rechts (sog. „EU-retained law“)² plane, kurz nachdem er in einer Rede gesagt hatte: „Wenn wir nach dem Brexit nur das europäische Sozialmodell importieren, werden wir keinen Erfolg haben.“³ Zudem hat die britische Regierung im letzten Jahr auch Vorschläge zur Schwächung des Schutzes personenbezogener Daten eingeholt⁴ und einen umfassenden neuen Ansatz in Bezug auf die Regulierung und

¹ Ortino, F. (2022), 'Protecting workers' rights using the EU-UK Trade and Cooperation Agreement', online at: <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/protecting-workers-rights-using-eu-uk-trade-and-cooperation-agreement>

² Hansard (December 2021). 'Brexit opportunities: review of EU retained law', online at: <https://questions-statements.parliament.uk/written-statements/detail/2021-12-09/hlws445>

³ Lord Frost (November 2021). 'If we can't persuade people that freedom is the best way forward, we lose', online at: <https://capx.co/if-we-cant-persuade-people-that-freedom-is-the-best-way-forward-we-lose/>

⁴ UK government (2021). 'DCMS Data reform consultation', online at: <https://www.gov.uk/government/news/dcms-data-reform-consultation>

Durchsetzung dieser Daten dargelegt Regulierung und Durchsetzung dargelegt, der sowohl bestehende Rechte als auch eine wirksame Durchsetzung einschränken würde.⁵ Mehrere Mitglieder des aktuellen britischen Kabinetts, darunter auch der Wirtschaftsminister Kwasi Kwarteng, waren Autoren der 2012 veröffentlichten Streitschrift „Britannia Unchained“, die sich im Namen der Wettbewerbsfähigkeit für einen Abbau der von der EU abgeleiteten Sozial- und Beschäftigungsvorschriften, einschließlich bezahlter Feiertage und Arbeitszeitregelungen, einsetzte.⁶

Es ist von größter Wichtigkeit, dass Gewerkschaften das Handels- und Kooperationsabkommen nutzen können, um unsere hart erkämpften Rechte zu schützen.

Wichtige Schutzmechanismen im Handels- und Kooperationsabkommen

Das Handels- und Kooperationsabkommen verpflichtet die Regierungen des Vereinigten Königreichs und der EU, die bei Unterzeichnung des Abkommens im Dezember 2020 geltenden Rechtsnormen nicht abzusenken (dies wird als „Nichtregression des Schutzniveaus“ bezeichnet).

Genauer gesagt dürfen das Vereinigte Königreich und die EU weder die in den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) definierten, bestehenden „Grundrechte am Arbeitsplatz“, noch diverse Arbeitsnormen wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, faire Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsstandards, Informations- und Konsultationsrechte auf Unternehmensebene und Umstrukturierung von Unternehmen abschwächen.

Falls die britische Regierung gegen diese Verpflichtung verstößt und die EU nachweisen kann, dass dies auch nur potenzielle Auswirkungen auf Handel oder Investitionen hat, hat die EU das Recht, dem Vereinigten Königreich „vorübergehende Abhilfemaßnahmen“ aufzuerlegen. Dazu könnten u. a. Handelssanktionen auf britische Waren gehören, die so lange gelten, bis die britische Regierung dem Verstoß wiedergutmacht.

Die Studie zeigt, dass selbst ein einziger Fall eines Abbaus von Arbeitnehmerrechten Grund für ein Verfahren gegen die britische Regierung bieten würde.

Ferner können Sanktionen verhängt werden, wenn das Vereinigte Königreich die grundlegenden Arbeitnehmerrechte im Inland nicht wirksam durchsetzt.

Darüber hinaus verpflichtet das Handels- und Kooperationsabkommen die britische und EU-Regierungen dazu, die internationalen Arbeitsnormen einschließlich der grundlegenden IAO-Übereinkommen, sowie von Kernübereinkommen der Agenda für menschenwürdige Arbeit („Decent Work Agenda“) der Internationalen Arbeitsorganisation umzusetzen. Dazu gehören ebenfalls die Förderung des sozialen Dialogs und die Bestimmungen der Europäischen Sozialcharta.

Wie Gewerkschaften die Schutzmechanismen im Handels- und Kooperationsabkommen nutzen können

Gewerkschaften können das Handels- und Kooperationsabkommen auf formelle und informelle Weise zum Schutz der Arbeitnehmerrechte nutzen.

Formell sind die Regierungen des Vereinigten Königreichs und der EU verpflichtet, Gewerkschaften (zusammen mit Arbeitgeber- und anderen zivilgesellschaftlichen Gruppen) in die Gremien einzubeziehen, die das Abkommen überwachen. Diese Gremien werden als „interne Beratungsgruppen“ („Domestic Advisory Groups“) bezeichnet. Die interne Beratungsgruppe der EU umfasst den Europäischen Gewerkschaftsbund – dem der TUC weiterhin angehört – sowie Gewerkschaften aus EU-Staaten. Der TUC hat Plätze in der internen Beratungsgruppe des Vereinigten Königreichs beantragt, aber die Mitgliedschaft in dieser Gruppe ist noch nicht bestätigt.

Das Handels- und Kooperationsabkommen schreibt vor, dass die EU und das Vereinigte Königreich die Ansichten der nationalen Beratungsgruppen „berücksichtigen“ müssen. Darüber hinaus können die internen Beratungsgruppen auch dem „Trade Specialized Committee“ – einem Fachausschuss, in dem britische und EU-Regierungsbeamte die „Level Playing Field“-Verpflichtungen erörtern – Stellungnahmen vorlegen.

Gewerkschaften könnten daher über die interne Beratungsgruppe der EU eine Beschwerde einreichen, wenn die britische Regierung ihren Verpflichtungen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte nicht nachkommt. In diesem Fall müsste die Europäische Kommission prüfen, ob sie gegen die britische Regierung vorgehen soll.

Zudem könnte der Europäische Gewerkschaftsbund über die 2020 eingerichtete zentrale Dateneingangsstelle („Single Entry Point“) direkt bei der Europäischen Kommission Beschwerde einlegen und der britischen Regierung eine Nichteinhaltung ihrer Verpflichtungen vorwerfen.

Informell können Gewerkschaften Kontakt mit den Regierungen der EU und des Vereinigten Königreichs, der Europäischen Kommission und den Mitgliedern des Europäischen Parlaments aufnehmen, wenn die britische Regierung gegen „Level Playing Field“-Verpflichtungen verstößt. Dies könnte Druck auf die Europäische Kommission ausüben, Sanktionen gegen die britische Regierung zu verhängen.

Wie das Handels- und Kooperationsabkommen gestärkt werden kann

Das Handels- und Kooperationsabkommen verlangt, dass das Abkommen im Jahr 2026 vom Vereinigten Königreich und der EU überprüft wird.

Die Studie schlägt eine Reihe von Optionen vor, diese Überprüfung zu nutzen, um die Bestimmungen im Handels- und Kooperationsabkommen effektiver zu machen, darunter:

- Streichung der Auflage, dass Verstöße gegen die Verpflichtungen in Bezug auf gleiche Wettbewerbsbedingungen Auswirkungen auf Handel oder Investitionen haben müssen,
- Verpflichtung der britischen Regierung und der EU, zum Schutz der Arbeitnehmerrechte weiterhin mit den Rechtsvorschriften des jeweils anderen Schritt zu halten,

- Stärkung der Fähigkeit von Gewerkschaften, bei Verletzungen von Arbeitnehmerrechten direkt gegen Regierungen zu klagen; und
- Einrichtung eines „Krisenreaktionsmechanismus“ wie im Abkommen zwischen den USA, Mexiko und Kanada, der es ermöglichen würde, Sanktionen zu verhängen, falls einzelne Unternehmen nachweislich Arbeitnehmerrechte verletzen.

Fazit

Die Studie von Professor Ortino zeigt deutlich, dass das Handels- und Kooperationsabkommen die Regierung zum Schutz der Arbeitnehmerrechte verpflichtet und die entsprechenden Vorkehrungen enthält, um sie zur Erfüllung dieser Verpflichtungen anzuhalten. Gewerkschaften werden das Handels- und Kooperationsabkommen nutzen, um sicherzustellen, dass unsere Rechte respektiert werden.

Der vom Handels- und Kooperationsabkommen gebotene Schutz könnte jedoch stärker sein, weshalb die Gewerkschaften sich in der Überprüfung im Jahr 2026 für eine Verbesserung des Abkommens einsetzen werden – insbesondere, um die britische Regierung dazu zu verpflichten sicherzustellen, dass Arbeitnehmer:innen im Vereinigten Königreich nicht hinter Arbeitnehmer:innen in der EU zurückfallen. Arbeitnehmer:innen im Vereinigten Königreich müssen über dieselben Schutzmaßnahmen verfügen, die in der EU eingeführt werden, einschließlich neuer Rechte für Plattformarbeitnehmer:innen und verlässlicher Arbeitsbedingungen.

Gewerkschaften werden sich dafür einsetzen, dass die Regierung endlich ihr Versprechen hält, Arbeitnehmerrechte zu „schützen und zu verbessern“, und einen „New Deal“ für Arbeitnehmer:innen zu erzielen.