

## Internationales Forschungsprojekt

### **European Works Councils after Brexit: Institutional Stability, Change and Demise in Transnational Employment Relations (EWCaB)**

Das Forschungsprojekt EWCaB wird durch ein internationales Forschungsteam der Ruhr-Universität Bochum (Project Lead), der Cardiff University und dem Institut de Recherches Economiques et Sociales Paris bearbeitet. Dabei wird das Projekt im Rahmen der prestigeträchtigen siebten Runde des Open Research Area (ORA) for the Social Sciences finanziert (Laufzeit 2023 bis 2025).

Konkret wird untersucht wie sich der Brexit auf Europäische Betriebsräte auswirkt (EBR). EBR gewähren Arbeitnehmer\*innen in multinationalen Unternehmen (MNCs), die in der Europäischen Union (EU) tätig sind, Anhörungs- und Informationsrechte. Die Entscheidung des Vereinigten Königreichs (UK), die EU zu verlassen, hatte Auswirkungen auf die EBR, da sie zwei Schwellenbedingungen der EBR-Gesetzgebung betraf, nämlich das Vorhandensein von Standorten in mindestens zwei europäischen Ländern mit 150 Beschäftigten und eine erforderliche Gesamtgröße des europäischen Unternehmens von 1.000 Beschäftigten. Der Brexit bedeutete, dass einige multinationale Unternehmen mit Tochtergesellschaften im Vereinigten Königreich diese Bedingungen nicht mehr erfüllten. Zudem besteht erhebliche Unsicherheit hinsichtlich der Geltung der EBR-Richtlinie (bzw. des britischen Umsetzungsgesetzes) für die Standorte eines Unternehmens in UK.

Theoretisch stützt sich das Projekt auf den soziologischen Neo-Institutionalismus. Ein wichtiger Gedanke dieses Theoriestranges ist, dass Institutionen eine regulatorische, normative und kulturelle Dimension haben. Die regulatorische Dimension bezieht sich auf die EBR-Gesetzgebung, die Verfahren, Rechte und Pflichten für Arbeitnehmer und Unternehmen festlegt. Innerhalb dieses regulatorischen Rahmens entwickeln die Akteure Praktiken, Normen und Ideen,

die spezifisch für ihre Umsetzung der EBR-Gesetzgebung auf Unternehmensebene sind. Die zentrale Frage dieses Forschungsprojekts ist: Was passiert mit einem EBR, nachdem die regulatorische Dimension weggebrochen ist? Eine Möglichkeit ist, dass ein EBR aufhört zu existieren, z. B. könnte die Unternehmensleitung darauf bestehen, dass die gesetzlichen Schwellenwerte eingehalten werden. Eine andere Möglichkeit ist, dass die frühere Arbeit und die Erfahrungen zwischen EBR und Management Normen, Routinen und Ideen formen, die den Fortbestand eines EBR ermöglichen.

Die bisherige Forschung konzentrierte sich vor allem auf institutionellen Wandel. Das Forschungsprojekt geht über diesen Fokus hinaus und fragt, wie Institutionen umgewandelt oder erhalten werden oder sich auflösen. Eine zentrale Aufgabe besteht darin, die Triebkräfte, Faktoren und Akteure zu identifizieren, die diese institutionellen Prozesse im Zuge des Brexits erklären.

In der Vorbereitung für das Forschungsprojekt hat das Forschungsteam der Ruhr-Universität Bochum erste Untersuchungen zu den vom Brexit betroffenen EBRs in Deutschland durchgeführt, die zeigen, dass einige EBRs und Unternehmensleitungen ergänzende Vereinbarungen als Ersatz für die EU-Gesetzgebung ausgehandelt haben, während andere darum kämpften, die britischen Kolleg\*innen im Gremium zu halten. Auf dieser Grundlage fokussiert das Projekt Anpassungsprozesse in 16 eingehenden Fallstudien von EBRs. Die Unternehmen stammen aus unterschiedlichen Branchen. Interviews werden in verschiedenen Standorten und Ländern geführt mit Arbeitnehmervertretungen, Gewerkschaften und der Unternehmensleitung.

Vor diesem Hintergrund will das internationale Forschungsprojekt verschiedene wissenschaftliche Beiträge leisten. Erstens sollen die Auswirkungen des Brexit auf Arbeitsbeziehungen untersucht werden. Zweitens leisten wir einen Beitrag zur theoretischen Literatur, indem wir erklären, wie Institutionen fortbestehen, sich verändern oder untergehen, wenn die regulatorischen Grundlagen verschwinden. Dabei gehen wir über die gut entwickelte Literatur zu Veränderungen von Institutionen hinaus und spezifizieren Mechanismen, die Institutionen aufrechterhalten und deren Stabilität oder Untergang erklären. Drittens hat das

Projekt eine praktische Dimension mit Workshops in Frankreich, Deutschland und dem Vereinigten Königreich, um Praktiker\*innen Ratschläge für den Umgang mit dem Brexit zu geben, die in Anpassungsprozesse auf Unternehmensebene einfließen und sich auf die Arbeitsbeziehungen auswirken werden.

### **Präsentationen und Veröffentlichungen:**

- Witzak, P., Hertwig, M., Kahmann, M., Guillas-Cavan, K. and Hauptmeier, M. (09/2022). European Works Councils after Brexit: New Challenges for Transnational Employee Representation? 13th European Regional Congress of the International Labour and Employment Relations Association, Universitat Autònoma Barcelona.
- Witzak, P., M. Hertwig, T., R., Blache, M., Hauptmeier, M., Kahmann and K., Guillas-Cavan (2022). European Works Councils after Brexit: New Challenges for Transnational Employee Representation? In Abstract Book ILERA European Congress 2022 Industrial relations and the Green Transition; Towards inclusive and sustainable growth. pp. 38-39. Universitat Autònoma de Barcelona Institut d'Estudis del Treball Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, 08193 Bellaterra (Barcelona) Spain.  
[https://www.ileraeurope22.com/\\_files/ugd/f347a0\\_5aadb569d59f445990acc2764bdc97d7.pdf](https://www.ileraeurope22.com/_files/ugd/f347a0_5aadb569d59f445990acc2764bdc97d7.pdf).

### **Project Team Ruhr-Universität Bochum:**

- Prof. Dr. Markus Hertwig
- Patrick Witzak

### **Project Team Institut de Recherches Economiques et Sociales Paris:**

- Kevin Guillas-Cavan
- Marcus Kahmann (assoziiert)

### **Cardiff University**

- Prof. Marco Hauptmeier PhD
- Dr. Leon Gooberman (assoziiert)