

EBR und schweizerisches Recht

Inhalt

1. Quellen

2. Abkürzungen

3. Erste Einschätzung

4. Zusammenfassung

5. Einleitung

6. EBR – Aktuelle Situation in Europa

7. EBR-Anwendungsbereich nach europäischem Recht

8. Wird die EBR-Richtlinie 94/45/EU in der Schweiz angewendet?

8.1. Allgemeines

8.2. Die rechtliche Grundlage des EBR im Schweizer Recht

8.3. Weitere rechtliche Argumente

8.4. Das bilaterale Abkommen über den freien Personenverkehr

8.5. Besteht im Schweizer Recht bezüglich EBR eine Gesetzeslücke?

9. Fazit

1. Quellen

Europäische Staatsverträge ¹

Richtlinie 94/45/EU des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen ²

Abkommen zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit Abgeschlossen am 21. Juni 1999 - Von der Bundesversammlung genehmigt am 8. Oktober 1999 - Schweizerische Ratifikationsurkunde hinterlegt am 16. Oktober 2000 - In Kraft getreten am 1. Juni 2002 ³

¹ <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/de/treaties/index.htm>

² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/consleg/1994/L/01994L0045-19980205-de.pdf>

³ <http://www.europa.admin.ch/ba/off/abkommen/d/personen.pdf>

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 ⁴

ZGB (Schweizerisches Zivilgesetzbuch) ⁵

Code des obligations (Obligationenrecht) ⁶

Bundesgesetz vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz) ⁷

Franz Werro – Thomas Probst, Le droit privé suisse face au droit communautaire européen, Staempfli Editions, Bern, 2005

Zur Relevanz der RL 94/45/EG („Betriebsratsrichtlinie“) in der Schweiz Rechtsgutachten erstellt im Auftrag des Verbandes Schweizerischer Angestelltenvereine der Maschinen- und Elektroindustrie (VSAM) - Prof. Dr. Astrid Epiney, LL.M. - Mag. iur. Angelika Sitz (nicht publiziert)

www.euro-betriebsrat.de

Andere Quellen werden in den Fussnoten genannt

2. Abkürzungen

OR: Obligationenrecht

ZGB: Schweizerisches Zivilgesetzbuch

GAV: Kollektive Arbeitsverträge

EU: Europäische Union

EBR: Europäischer Betriebsrat, europäische Betriebsräte

MitwG: Bundesgesetz vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz)

3. Erste Einschätzung

Die vorliegende Abhandlung zielt darauf ab, so umfassend wie möglich zu sein, um von einer breiten Öffentlichkeit, insbesondere von den in der Sozialpartnerschaft involvierten Arbeitnehmervertretern und Führungskräften, verstanden zu werden.

Dementsprechend handelt es sich hierbei nicht um Rechtsgutachten im engeren Sinne.

Die vorliegende Abhandlung basiert jedoch auf einer engeren Analyse des Schweizer Rechts, der Schweizer Rechtslehre und der Schweizer Rechtsprechung. Der Autor steht jederzeit für Präzisierungen zur Verfügung.

4. Zusammenfassung

Das Schweizer Recht erwähnt zwar nicht ausdrücklich den EBR, obgleich die Realität zeigt, dass die Schweiz und die europäischen Unternehmen sowie ihre Arbeitnehmer unmittelbar davon betroffen sind.

⁴ <http://www.admin.ch/ch/d/rs/c101.html>

⁵ <http://www.admin.ch/ch/d/rs/c210.html>.

⁶ <http://www.admin.ch/ch/d/rs/c220.html>.

⁷ http://www.admin.ch/ch/d/sr/c822_14.html

Oberflächlich betrachtet scheint die Richtlinie 94/45/EU in der Schweiz nicht unmittelbar anwendbar, da es sich um EU-Recht handelt und die Schweiz kein EU-Mitgliedstaat ist.

2002 hat die Schweiz mit der EU vereinbart, die Richtlinien des freien Personenverkehrs im Schweizer Recht aufzunehmen. Deshalb ist die rechtliche Situation der Arbeitnehmer in der EU nahezu ⁸ mit derjenigen in der Schweiz identisch.

Das Mitwirkungsgesetz (im Folgenden MitwG), das die Sozialpartnerschaft auf nationaler Ebene regelt, wurde 1993 eingeführt und gewährt Arbeitnehmern von Unternehmen in der Schweiz verbesserte Informations- und Mitspracherechte.

Dies bedeutet, dass wenn Unternehmen in der Schweiz die Voraussetzungen der Richtlinie 94/45/EU erfüllen, das Schweizer Recht dahingehend auszulegen ist, dass die EU-Richtlinie ohne Vorbehalt angewendet werden muss und den Schweizer Betriebsräten die gleichen Rechte wie ihren Kollegen in der EU eingeräumt werden müssen.

5. Einleitung

Die Mitwirkung der Arbeitnehmer als soziale Körperschaft innerhalb des Unternehmens steht im Mittelpunkt der Arbeit von Angestellte Schweiz ⁹.

Im Schweizer Recht wird diese Frage durch das MitwG allgemein geregelt. Das MitwG legt allgemeine Regeln fest, während die Details weitgehend in den Prozessen der Sozialpartnerschaft, hauptsächlich in den Gesamtarbeitsverträgen (im Folgenden GAV)¹⁰, vereinbart werden. Diese werden später von den Arbeitnehmer- ¹¹ und Arbeitgeberverbänden eines Industrie- oder Dienstleistungszweiges vereinbart. Das rechtliche „Korsett“ ist eher locker.¹² Der Inhalt dieser Kollektivverträge wird zur Beurteilung den Vertragspartner überlassen, und zwar ohne zu viele einschränkende gesetzliche Auflagen (obschon der Mindeststandard vom Schweizer Arbeitsrecht vorgegeben wird ¹³).

Aufgrund ihrer besonderen geografischen, ökonomischen und rechtlichen Situation in Europa ist die Schweiz zudem von der Richtlinie 94/45/EU des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (im Folgenden Richtlinie 94/45/EU) betroffen, da viele Unternehmen, die in Europa tätig sind und die Voraussetzungen der Richtlinie 94/45/EU erfüllen, eine Niederlassung (die die Standards der Richtlinie erfüllt) oder sogar ihren Sitz in der Schweiz haben.

Es ist daher nicht ungewöhnlich, Schweizer Arbeitnehmervertreter in den EBR anzutreffen. Ihre Rechte innerhalb der verschiedenen EBR reichen vom Beobachterstatus zum voll anerkannten Vertreter mit den gleichen Rechten wie die europäischen Vertreter.

Doch die rechtliche Situation dieser speziellen Vertreter in der Schweiz ist alles andere als

⁸ Differenzen findet man hauptsächlich in der progressiven Einführung des freien Verkehrs in der Schweiz (der mit der Zeit zusammenschumpft) und einigen Beschränkungen in Bezug auf die Integration des „Acquis communautaire“ nach dem 1. Juni 2002, wobei diese Differenzen in Bezug auf diese Darlegung jedoch nicht relevant sind.

⁹ <http://www.angestellte.ch>.

¹⁰ Artikel 356 ff. OR.

¹¹ Gewerkschaften und/oder Arbeitgeberverbände.

¹² Siehe unten.

¹³ Hauptsächlich im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie im Hinblick auf im OR individuelles Vertragsrecht Einschränkungen.

eindeutig.

Diese Abhandlung beabsichtigt mehr Transparenz¹⁴ in Sachen EBR ins Schweizer Recht zu bringen und versteht sich als Aufruf zu einer transnationalen Sozialpartnerschaft.

6. EBR – tatsächliche Situation der Schweiz

In der Schweiz befinden sich, wie erwähnt, zahlreiche Niederlassungen europäischer und internationaler Unternehmen, die der Richtlinie 94/45/EU unterliegen.

Die Schweiz verfügt tatsächlich, gemessen an ihrer Grösse, über eine relativ grosse Anzahl an Firmensitzen, die von der Richtlinie 94/45 betroffen sind¹⁵. Meines Wissens gibt es keine offizielle Statistik der in der Schweiz niedergelassenen europäischen und internationalen Unternehmen, die ebenfalls von ihr betroffen sind - mit Sicherheit sind sie zahlreich.

Betreffend Organisationsgrad, liegt die Schweiz im unteren Durchschnitt der europäischen Länder¹⁶. Weniger als 35% der Arbeitnehmer scheinen in Gewerkschaften oder Angestelltenverbänden organisiert zu sein.

Schliesslich ist das Schweizer Sozialpartnerschaftsmodell dem deutschen sehr ähnlich, wenngleich ohne die institutionelle Macht des „Betriebsrates“. Die rechtlichen Einschränkungen gehen weniger weit als z. B. in Deutschland. Dennoch lässt sich dieses Modell nicht gänzlich verallgemeinern, da infolge der grossen inhaltlichen Freiheit der GAV manchmal stark von diesem Referenzmodell abgewichen wird.

7. EWC-Anwendungsbereich nach europäischem Recht

Da die Schweiz nicht Mitglied der EU ist, kann die Richtlinie 94/45/EU folgerichtig nicht unmittelbar angewendet werden¹⁷.

Die Schweiz und die EU haben jedoch kürzlich bilaterale Verträge abgeschlossen und in Rechtskraft gesetzt¹⁸, die in bestimmten Bereichen und während einer beschränkten Dauer die Anwendbarkeit des europäischen Rechts auf die Schweiz erweitern. Es wird auf den folgenden Seiten auf den bilateralen Vertrag zwischen der Schweiz einerseits und der EU und den Mitgliedstaaten andererseits in Bezug auf den freien Personenverkehr eingegangen.

Ogleich die Richtlinie 94/45 in der Schweiz nicht unmittelbar anwendbar ist, zeigt die EBR-Realität, dass juristische Probleme betreffend Schweizer EBR oder Schweizer Mitglieder des EBR¹⁹ vorkommen können und diesbezüglich eine rechtliche Lösung innerhalb des Schweizer Rechts gefunden werden muss. Europäische Gerichte haben zum Beispiel schon Erfahrung in

¹⁴ Falls möglich, unter Berücksichtigung der heiklen Entscheidung der Schweiz gegenüber Europa, die zweifellos die rechtliche Interpretation und Implementierung erschwert.

¹⁵ Siehe Grafik am Ende des Dokuments.

¹⁶ Siehe Grafik 2 am Ende des Dokuments.

¹⁷ Artikel 299 Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft - http://europa.eu.int/eur-lex/fr/treaties/dat/EC_consol.pdf - – Professor Astrid Epiney und Mag. iur. Angelika Sitz schliessen gleich zu (Zur Relevanz der RL 94/45/EG („Betriebsratsrichtlinie“) in der Schweiz Rechtsgutachten erstellt im Auftrag des Verbandes Schweizerischer Angestelltenvereine der Maschinen- und Elektroindustrie (VSAM) - Um voillständig zu sein, kommt der Urteil des EU Gerichtshofs in the case Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG gegen Kühne & Nagel AG & Co. KG zum gleichen Schluss, aber mit einem verschieden Tatesbestand und hilft deshalb nicht viel um die Frage dieses Dokument zu lösen.

¹⁸ Ab dem 1. Juni 2002.

¹⁹ Im Allgemein sind zahlreiche dieser EBR gemäß ihren Statuten innerhalb der EU angesiedelt, obwohl der Unternehmenssitz in der Schweiz sein kann.

Bezug auf eine rechtsverbindliche Beratung und eine angemessene Informationszeit, sowie auch in Bezug auf das Wahlproblem innerhalb einer EBR bezüglich eines Schweizer Vertreters.

Alle diese Fragen sind nicht nur theoretischer Natur, da die Richtlinie 94/95 auch in Europa keine unmittelbare Anwendung findet. Die Mitgliedsstaaten müssen nationale Gesetze implementieren, unter anderem um den zuständigen nationalen Gerichtshof zur Durchsetzung von Ansprüchen zu bestimmen. Deshalb können solche Fälle sowie vor EU- als vor schweizerischen Gerichten²⁰ vorkommen.

8. Ist die EBR-Richtlinie 94/45/EU in der Schweiz anwendbar?

8.1. Allgemeines

Vorab muss eingeräumt werden, dass sich die Schweizer Gesetzgebung in Bezug auf den EBR ziemlich schweigsam verhält, obgleich, die praktische Bedeutung der Frage dazu ermuntern sollte, klare gesetzliche Bestimmungen zu schaffen, welche die Effizienz der Sozialpartnerschaft auf dieser Ebene gewährleisten können.

Historisch gesehen liegt dies nicht nur am zurückhaltenden Enthusiasmus der Mehrheit der Schweizer Bürger gegenüber der EU, sondern auch an der Schweizer Vertragskultur, die in hohem Masse vom liberalen Modell beeinflusst ist, bei dem sich die vorgeschriebenen Beschränkungen in Bezug auf Geschäftsbeziehungen auf ein Minimum beschränken sollen.

Obgleich im Laufe der Zeit im Schweizer Recht gesetzliche Bestimmungen eingeführt wurden, unterliegt die Sozialpartnerschaft in hohem Masse der Vertragsfreiheit und die kollektive Mitwirkung der arbeitsrechtlichen Beziehung ist von den beteiligten Parteien (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände sowie Gewerkschaften) zu regeln, insbesondere in den GAV²¹.

Da die Schweizer Arbeitnehmerverbände die Wichtigkeit der EBR erst in jüngster Zeit entdeckt haben, ist die Diskussion noch nicht weit vorangeschritten und das Thema wird in den GAV kaum angesprochen.

Die Schweizer Gesetzgebung äussert sich also nicht zum EBR.

Auf politischer und legislativer Ebene wird das Thema in der Schweiz kaum angeschnitten, da in der Schweiz Themen, die die EU betreffen politisch heikel sind²². Aber seit 1998 hat sich die Situation erheblich weiterentwickelt und in dieser Hinsicht verbessert.

Heute ist es (nach der aussenpolitischen Kommission des Schweizer Ständerat) allgemein anerkannt, dass **„auf materielle Ebene, sich der EU Sozialrecht nicht grundlegend von den schweizerischen Bestimmungen unterscheidet. Das schweizerische Recht wurde vor allem im vergangenen Jahrzehnt in vielen Bereichen dem EU-Recht angenähert (Gleichstellungsgesetz, Swisslex ... und Erlass des Mitwirkungsgesetzes, Verordnungen in den Bereichen UVG und Arbeitsrecht)“**²³.

Das Bundesgericht hatte Fälle zu lösen, bei denen es um die Anwendbarkeit des EU-Rechts

²⁰ Artikel 3.6. der Richtlinie 94/45/EG zeigt dies konkret.

²¹ Artikel 356 ff. OR.

²² http://search.parlament.ch/f/cv-geschaefte?gesch_id=19983504.

²³ « Sur le plan matériel, le droit social communautaire ne présente pas de différences fondamentales avec le droit suisse. Ces dernières années, la législation suisse a évolué pour se rapprocher des dispositions communautaires dans de nombreux domaines (loi sur l'égalité; Swisslex, dont modifications du CO et adoption de la loi sur la participation; ordonnances portant application des lois sur le travail et sur l'assurance-accidents) » Rapport de la Commission de politique extérieure du Conseil des Etats sur les options de la politique d'intégration de la Suisse du 18 mars 2002 (FF 2002, page 5908).

in der Schweiz ging. Obwohl es sehr zurückhaltend war, als Gesetzgeber aufzutreten, während das Gesetz zum Thema schwieg, musste es Auslegungsmethoden entwickeln oder übernehmen, die der juristischen, wirtschaftlichen und sozialen, sehr dynamischen Realität in Europa, d.h. an unseren Grenzen, Rechnung tragen.

8.2. Die rechtliche Grundlage des EBR im Schweizer Recht

Der Vergleich zwischen der schweizerischen und der europäischen Regelung in Bezug auf die Sozialpartnerschaft auf interner und grenzüberschreitender Ebene ist eine gute Basis für die Bestimmung der Frage des rechtlichen EBR-Status in der Schweizer Gesetzgebung.

Artikel 1.1 der Richtlinie 94/45/EU besagt:

„Das Ziel dieser Richtlinie ist die Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen.“

Das MitwG hat zwar genau das gleiche Ziel, kann sich jedoch offensichtlich nicht extern auswirken, und hat deshalb einen auf die Schweiz beschränkten Anwendungsbereich²⁴.

Die Implementierung der Sozialpartnerschaft ist, wie aus dem Schweizer MitwG hervorgeht, zumindest in den Grundsätzen in der Schweizer und in der EU-Gesetzgebung sehr ähnlich, wenn nicht sogar identisch, auch wenn die Richtlinie 94/45/EU dem EBR eine spezielle Rolle einräumt; insbesondere Informations- und Mitspracherechte, die sich auf transnationale Situationen beschränken.

Sollte sich ein Schweizer Gericht mit einem Fall betreffend EBR zu befassen haben, wird der Richter sehr wahrscheinlich, das Schweizer MitwG und die Richtlinie 94/45/EU anwenden; entweder unmittelbar oder analog²⁵, um dem transnationalen Charakter des Falls Rechnung zu tragen.

Zudem muss betont werden, dass das Schweizer Recht Mitwirkungsbestimmungen zugunsten des Arbeitnehmers ausdrücklich vorsieht²⁶.

Auch wenn man sich kaum vorstellen kann, in welcher Weise sich die Anwendung der Richtlinie 94/45/EU zum Nachteil der betroffenen Schweizer Arbeitnehmer auswirken sollte, so ist die Richtlinie 94/45/EU in jeder Hinsicht mit dem Schweizer Recht kompatibel.

Und mehr noch, da sich das Schweizer Arbeitsrecht aus einem Minimum an gesetzlichen Bestimmungen (hauptsächlich im Obligationenrecht²⁷) und sehr detaillierten, von den Sozialpartnern in erneuerten und verbesserten GAV ausgehandelten Bestimmungen, zusammensetzt.

8.3. Weitere rechtliche Argumente

Bis jetzt ist vor Schweizer Gerichten kein EBR-Fall behandelt worden. Beispiele lassen sich daher nur anhand von ähnlichen Fällen und solchen, die von der juristischen Lehre entwickelt wurden, die sich mit ähnlichen Problemen beschäftigen, wie vor allem mit der Integration und Interpretation des EU-Rechts innerhalb des Schweizer Rechts, aufzeigen.

²⁴ Artikel 1 MitwG.

²⁵ Oder eine andere Interpretationsmethode, die in Bezug auf die Integration der EU-Bestimmungen im Schweizer Recht angemessen erscheint, um der logischen Entwicklung des Falls zu entsprechen.

²⁶ Artikel 2 MitwG

²⁷ Soweit dies die Vertragspartnerschaft betrifft.

Vor allem zwei wissenschaftliche Autoren ²⁸ tendieren dazu, meinen Standpunkt zu unterstützen.

Ihnen zufolge muss ein Teil der jüngsten Schweizer Gesetzgebung EU-rechtskonform interpretiert werden (in unterschiedlichem Grad, abhängig von den jeweiligen Gesetzen). Dies betrifft insbesondere ein Bündel von Gesetzen, die als SWISSLEX bezeichnet werden und Anfang der neunziger Jahre eingeführt wurden, um das Schweizer Recht dem EU-Recht anzugleichen.

In Bezug auf SWISSLEX gehen die Autoren soweit, vorzuschlagen, diese Gesetze dynamisch anzupassen oder auszulegen, und zwar entsprechend der kontinuierlichen Entwicklung der EU-Gesetzgebung²⁹. Auch wenn diesen Argumenten nur vorsichtig gefolgt werden darf und diese keinesfalls verallgemeinert werden dürfen, da die Rechtsprechung/Rechtswissenschaft meines Wissens noch nie soweit gegangen ist, ist die von diesen Autoren entwickelte Logik überaus nachvollziehbar, insbesondere im Vergleich zu den Auffassungen der ausserpolitischen Kommission des Ständerats³⁰.

Das MitwG ist Bestandteil des SWISSLEX. Auch wenn man den Enthusiasmus der oben genannten Autoren nicht teilt, sind die Richtlinie 94/45/EU und das MitwG, wie bereits betont, im gleichen Zeitraum in Kraft getreten, und widersprechen einander nicht. Genau das Gegenteil ist der Fall, da die Richtlinie 94/45/EU das MitwG durch die Verbesserung der Mitwirkungsrechte der Schweizer Arbeitnehmer vervollständigt.

Deshalb ist nicht nachvollziehbar, ausser man lässt unvernünftige, veraltete politische Argumente zu (oder Absichten, die sogar darauf abzielen, die moderne Sozialpartnerschaft zu zerstören), warum die Anwendung der Richtlinie 94/45/EU mittels Auslegung des MitwG nicht auf die Schweiz ausgedehnt werden sollte.

Die Schweizer Rechtsprechung/Gesetzgebung ist zwar ohne einen eindeutigen Fall schwer auslegbar. Sie hat jedoch bereits seit langem positive Signale in Richtung einer Kompatibilität zwischen der Schweizer und der EU-Gesetzgebung ausgesendet.

Man findet einige interessante Urteile, darunter eines in welchem das Bundesgericht bereits 1997 akzeptiert hat, dass ausländisches Recht das Schweizer Recht beeinflussen kann, wenn für ein bestimmtes Problem weder das Schweizer Recht noch in der Schweiz anwendbares internationales Recht eine Lösung für das konkrete Problem vorsieht.³¹ Auch wenn dieser Fall nicht³² zu Anwendung der ausländischen gesetzlichen Bestimmungen führte, ist es interessant, einen Abschnitt daraus zu zitieren:

« Namentlich im traditionell grenzüberschreitenden Rechtsverkehr lässt sich überdies eine sachgerechte Rechtsfindung und damit auch Lückenfüllung ohne rechtsvergleichende Grundlage nicht verwirklichen (...). Dies gilt besonders, wo dringende wirtschaftspolitische Fragen verlangen, dass durch einen juristischen Isolationismus weder Privilegierungen noch Diskriminierungen auf dem internationalen

²⁸ Siehe oben, letzter Literaturhinweis: Franz Werro and Thomas Probst...Le droit privé suisse face au droit communautaire européen, Staempfli Editions, Bern, 2005

²⁹ Der „Aquis communautaire“ wurde zusammen mit den bilateralen Verträgen am 1. Juni 2002 in die Schweizer Gesetzgebung aufgenommen (im Bereich der Anwendung solcher Konventionen). Entwicklungen der EU-Gesetzgebung (juristischer oder rechtswissenschaftlicher Natur) sind für die Schweiz nicht bindend.

³⁰ Siehe die oben angeführte Ansicht der ausserpolitischen Kommission.

³¹ BGE 126 III 129.

³² Es handelte sich um ein heikles Thema, und zwar um Parallelimporte in der Schweiz.

Markt begründet werden. »³³

Hier könnte man einwenden, dass es in der Schweizer Gesetzgebung keine Gesetzeslücke gibt, da beide juristischen Texte im gleichen Zeitraum entstanden sind und der Schweizer Gesetzgeber den legislativen Prozess der Richtlinie 94/95EU hätte kennen und so entscheiden müssen, wenn er gewollt hätte, dass dieser in der Schweizer Gesetzgebung berücksichtigt werden sollte.

Dieser kurzfristigen Sichtweise kann leicht widersprochen werden.

Man sollte die Interpretation der Gesetzgeberabsichten in parlamentarischen Diskussionen über das "SWISSLEX-Paket" nicht überbewerten, da das Paket die Kompatibilität mit der EU-Gesetzgebung bezweckt.

Obwohl die Möglichkeit einer massgeschneiderten Integration der Schweiz in die EU 1992 per Volksentscheid abgelehnt wurde, hinderte dies den Gesetzgeber nicht, das "SWISSLEX-Paket" ohne Änderungen einzuführen. Er bestätigte somit seine Absicht gewisse rechtliche Bereiche des Schweizer Rechts mit dem EU-Recht zu harmonisieren.³⁴

Schliesslich sind Kompetenzstreitigkeiten des EBR Situationen, die dringende wirtschaftspolitische Fragen aufwerfen³⁵, insbesondere wenn man dabei an die Konsequenzen von umfangreichen Massenentlassungen oder andere grosse Umwälzungen in transnationalen Unternehmen auf denkt.

Zudem bedeutet der nicht vorhandene Verweis auf den EBR in den Schweizer Gesetzen nicht automatisch eine Gesetzeslücke. Wie oben dargelegt, ist die Richtlinie 94/45/EU in jeder Hinsicht mit dem MitwG konform und bildet eine perfekte juristische Grundlage für die Richtlinie 94/45/EU in der Schweizer Gesetzgebung. Sie zeigt darüber hinaus, in einem bestimmten Umfang - der innerhalb der spezifischen GAV unseres Rechtssystems ergänzt werden muss - die praktische Implementierung in der Schweiz wie bei den EU-Mitgliedsstaaten gemäss Artikel 7 der Richtlinie 94/45/EU³⁶.

8.4. Das bilaterale Abkommen über den freien Personenverkehr

Seit dieser Zeit hat die Schweiz mit der EU bilaterale Verträge ausgehandelt und abgeschlossen, darunter auch das bilaterale Abkommen über den freien Personenverkehr.

Erstaunlich ist, dass sich dieses Abkommen nicht zur Richtlinie 94/45 EU äussert, obwohl es eindeutig eine Nichtdiskriminierung der Arbeitnehmer beinhaltet.³⁷

Dieses bilaterale Abkommen sieht nur eine spezielle bilaterale Kommission vor³⁸, die spezifische Probleme der Anwendbarkeit lösen soll und berechtigt ist, dafür zu sorgen, dass der Anwendungsbereich des EU-Rechts³⁹ im Rahmen des Abkommens auf die Schweiz

³³ BGE 126 III 129.

³⁴ Und die absolute Notwendigkeit.

³⁵ Um das Bundesgericht der Schweiz in Bezug auf die oben genannte Gesetzgebung zu paraphrasieren.

³⁶ Es ist interessant, darauf hinzuweisen, dass das System der anwendbaren Gesetzgebung zur Verwirklichung der festgelegten Definitionen perfekt kompatibel mit der Schweizer Gesetzgebung ist. Siehe Artikel 3.6 der Richtlinie 94/46/EU.

³⁷ Artikel 2 des „Accord entre la Confédération suisse, d’une part, et la Communauté européenne et ses Etats membres, d’autre part, sur la libre circulation des personnes“.

³⁸ Das „Gemischter Ausschuss“ (Artikel 14 Abkommen Freizügigkeit)

³⁹ Ob sie die Möglichkeit hat, langfristig existierende EU-Gesetze zu interpretieren, die völlig übersehen wurden, ist eine andere Frage. Man sollte jedoch auf eine klare Lösung dieses juristischen Problems hoffen.

ausgedehnt wird.⁴⁰

Bis heute hat diese Kommission meines Wissens keine bedeutenden Schritte unternommen, um diese Frage zu behandeln.

Die Rechtsprechung/Gesetzgebung bezüglich dieses bilateralen Abkommens beschäftigt sich hauptsächlich mit Fragen der sozialen Sicherheit.

Aber schliesslich ist es interessant, einige der ausgeführten Erläuterungen der offiziellen Schweizer Webseite, die sich auf die bilateralen Abkommen bezieht, anzuführen:

„Die sektoriellen Abkommen beruhen grundsätzlich auf dem Prinzip der Gleichwertigkeit der Gesetzgebung der Vertragspartner. Die beteiligten Parteien müssen nicht über identische Gesetze verfügen, sondern es genügt vielmehr, dass Wirkung und Tragweite ihrer Rechtsnormen einander entsprechen.“⁴¹

Wie kann das besser ausgedrückt werden, wenn man das MitwG mit der Richtlinie 94/45/EU vergleicht, und wie kommt es, dass dies übersehen wurde?

8.5. Besteht im Schweizer Recht bezüglich EBR eine Gesetzeslücke?

Um diese Frage abschliessend beantworten zu können, muss man ermitteln, ob das Fehlen einer ausdrücklichen Aussage zum EBR im Schweizer Recht als Gesetzeslücke gemäss Artikel 1 ZGB aufzufassen ist, die es dem Richter ermöglicht, gesetzgeberisch tätig zu werden und diese zu schliessen.

Wie bereits seit langer Zeit in der Rechtsprechung/Gesetzgebung festgelegt, unterscheidet das Bundesgericht zwei Arten von Gesetzeslücken: Gesetzeslücken *praeter legem* und Gesetzeslücken *intra legem*⁴².

Gesetzeslücken *praeter legem* entstehen, weil der Gesetzgeber sich nicht bewusst war, einen Fall nicht zu regeln.

Gesetzeslücken *intra legem* hingegen entstehen durch bewusste Unvollständigkeit.

Aus dem oben Ausgeführten geht hervor, dass das Fehlen einer Erwähnung des EBR in der Schweizer Gesetzgebung nicht unter diese beiden Kategorien fällt.

Im Zeitpunkt der Einführung des MitwG war der Gesetzgeber bestrebt, die Schweizer Gesetzgebung an die EU-Gesetzgebung anzupassen.

Mit der Annahme (durch Volksentscheid) der bilateralen Abkommen mit der EU wurde diese Strategie bestätigt, zumindest was den freien Verkehr und die Nichtdiskriminierung von EU- und Schweizer Bürgern betrifft.

Darüber hinaus gestattet die Auslegung des Schweizer Rechts die vollständige Implementierung der Richtlinie 94/45/EU in der Schweiz, ohne grössere Anwendungsschwierigkeiten als in den EU-Mitgliedsstaaten.

Daraus folgt, dass das Schweizer Recht bezüglich EBR keine Gesetzeslücke aufweist.

⁴⁰ Alle bilateralen Abkommen schliessen bis zur Ausführung nur die „Acquis communautaire“ ein, d. h. am 1. Juni 2002.

⁴¹ « Les accords sectoriels se basent essentiellement sur le principe de l'équivalence de la législation des parties contractantes. Celles-ci doivent avoir des lois non pas identiques, mais compatibles dans leur effet et leur portée. » (<http://www.admin.ch/ch/f/eur/gemrec.html>).

⁴² Bzw.: « lacune proprement dite » und « lacune improprement dite ».

9. Fazit

Obwohl die Richtlinie 94/45/EU im Schweizer Recht keine Erwähnung findet, sind die Richtlinie 94/45/EU und das MitwG nicht nur kompatibel, sondern ergänzen einander sogar, da die Richtlinie 94/45/EU die im MitwG beschriebene Sozialpartnerschaft ergänzt.

Und da die ökonomische Realität enge wechselseitige Beziehungen zwischen der Schweiz und der EU zeigt, und zwar durch Unternehmen, die ihren rechtlichen Sitz in der Schweiz haben und die Richtlinie 94/45/EU unterstellt sind, kann man sich nicht vorstellen, dass diese Unternehmen auf transnationaler Ebene Schweizer Arbeitnehmern⁴³ die Mitbestimmungsrechte vorenthalten, um so weniger, als eine kürzlich eingeführte Konvention (das bilaterale Abkommen über den freien Personenverkehr) die Nichtdiskriminierung zwischen EU- und Schweizer Arbeitnehmern vorschreibt.

Jede andere Auslegung wäre in Europa des 21. Jahrhunderts für die Sozialpartnerschaft verhängnisvoll; vor allem für die gemeinsamen Werte, die die Schweiz mit Europa teilt.

Aber rechtliche Fragen wie diese benötigen Zeit, um klar beantwortet zu werden.

In diesem Fall ist es offensichtlich, dass das Schweizer Recht lückenlos ist. Das Schweizer MitwG kann als Anknüpfungspunkt für die vollständige Implementierung der Richtlinie 94/45/EU ins Schweizer Arbeitsrechtssystem dienen.

Wenn man das liberale Modell des Schweizer Arbeitsrechts berücksichtigt, sollten die Schweizer Sozialpartner, insbesondere die Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbände, die Möglichkeiten ausschöpfen, die von einer modernen europäischen Sozialpartnerschaft angeboten werden, und zwar durch Integration vertraglicher Regelungen bezüglich EBR in den GAV. Sie sollten für eine entsprechende Ausbildung der Schweizer Vertreter besorgt sein.

Ein Signal bei den bilateralen Abkommen des „Gemischter Ausschuss“ wäre wünschenswert, um diesbezüglich Klarheit zu schaffen.

Es ist zu hoffen, dass schnell eine klare Lösung zugunsten einer konstruktiven Sozialpartnerschaft in der Schweiz und in Europa gefunden wird.

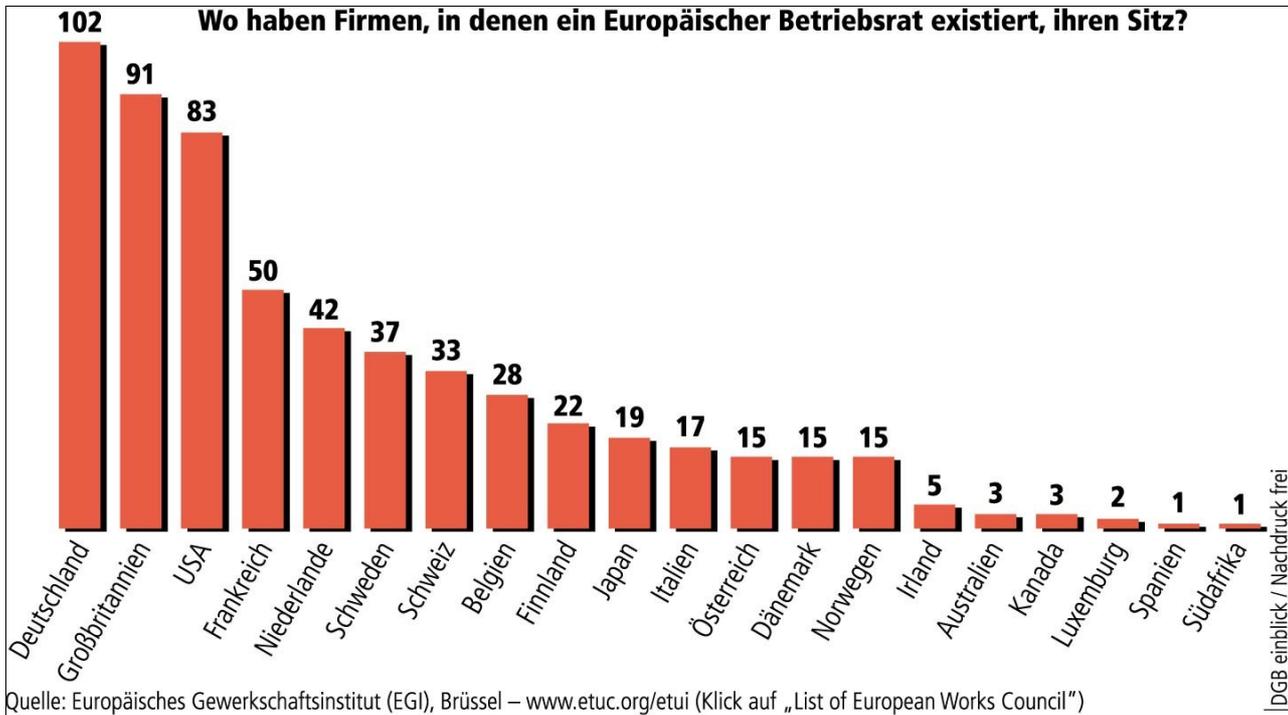
Der Schutz der Arbeitnehmer in einer globalisierten Welt benötigt dies dringend, nicht nur in der Schweiz, sondern weltweit.

Bulle, Oktober 16, 2006

Pierre Serge Heger, Rechtsanwalt, Rechtsberater des schweizerischen Angestelltenverbands „Angestellte Schweiz“ (www.angestellte.ch) für die französische Schweiz und EBR.

⁴³ Einige von ihnen sind EU-Bürger

Grafik 1: Sitze europäischer Unternehmen, die von der Richtlinie 94/45/EU betroffen sind (ohne Berücksichtigung von Niederlassungen; Quelle: www.euro-betriebsrat.de, 2004)



Grafik 2: Organisationsgrad der Arbeitnehmer in Europa (Quelle: www.euro-betriebsrat.de, 2004)

