

Kurzbeiträge

Die Schweiz als Sitzstaat eines Europäischen Betriebsrats

von PD Dr. Lukas Handschin, Rechtsanwalt, Zürich

EU-weit operierende Unternehmensgruppen sind verpflichtet, einen Europäischen Betriebsrat einzurichten oder auf andere Weise ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu schaffen (Richtlinie Art. 1 Abs. 2). Die neuen Vorschriften gelten auch für Unternehmensgruppen, die von der Schweiz aus geleitet werden. Der Europäische Betriebsrat im Sinne dieser Richtlinie kann auch in der Schweiz beim Hauptsitz eingerichtet werden; am einfachsten noch im Rahmen einer «geltenden Vereinbarung» vor dem Inkrafttreten der neuen Vorschriften.

En vertu de l'article premier de la directive du 22 septembre 1994 (J.O. L 254/64 du 30 septembre 1994), les groupes d'entreprises de dimension communautaire ont l'obligation d'instituer un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation des travailleurs. Cette obligation vaut aussi pour les groupes dirigés depuis la Suisse. Un comité d'entreprise peut être institué au siège suisse de l'entreprise, le plus simple étant de pouvoir justifier de l'existence d'un «accord applicable» avant entrée en vigueur de la directive.

According to Article 1 of Council Directive 94/95 (O.J. L 254/64, September 9 1994), Community-scale groups of undertakings shall establish a European Works Council or a procedure for informing and consulting employees. Such obligation also applies to groups having their seat in Switzerland. A European Works Council may be established at Swiss headquarters, the easiest method being to be able to show that «there is already an agreement» which existed prior to the Directive entering into force.

Inhaltsübersicht

- I. Ausgangslage/Fragestellung
- II. Regelungsbereich der Richtlinie
 1. Minimalstandards für die Arbeitnehmervertretung
 2. Detailregeln für die Einführung des Europäischen Betriebsrats
- III. Scheitern der Vereinbarung: Anwendbarkeit von subsidiären Vorschriften
- IV. Sitzstaat Schweiz für einen EU-Betriebsrat als Folge einer vertraglichen Einigung
- V. Alternative zum EU-Betriebsrat: Einrichtung eines vorbestehenden Betriebsrats gestützt auf geltende Vereinbarungen
 1. Grundlage: Übergangsbestimmungen
 2. Anerkennungs Voraussetzungen für den vorbestehenden europäischen Betriebsrat
 3. Sitz eines vorbestehenden Betriebsrats in der Schweiz
 4. Beendigung und Fortführung des vorbestehenden europäischen Betriebsrats

I. Ausgangslage/Fragestellung

Die Richtlinie 94/95/EG des Rats der Europäischen Union vom 22. September 1994 (Richtlinie; RL) verpflichtet europaweit tätige Unternehmens-

gruppen, ein Verfahren oder eine Institution zu schaffen für die Anhörung von Mitarbeitern zu Themen, welche die Unternehmensgruppe länderübergreifend betreffen¹. Die Richtlinie richtet sich an «Unternehmensgruppen» (gemäss Art. 2 Abs. 1 lit. b RL: «Gruppe, die aus einem herrschenden Unternehmen und den von diesem abhängigen Unternehmen» besteht; gemeint sind in erster Linie Konzerne; vgl. dazu die detaillierte Umschreibung in Art. 3 RL)², die in der EU³ mindestens 1000 Personen beschäftigen (wovon in mindestens zwei Staaten in Betrieben, die mindestens je 150 Mitarbeiter aufweisen; Art. 2 Abs. 1 lit. c RL).

Ob die Unternehmensgruppe ihre zentrale Leitung in der EU hat, spielt keine Rolle: Die Richtlinie gilt

¹ Ingress Abs. 9 RL: «... so müssen Unternehmen und Unternehmensgruppen, die in mehreren Mitgliedstaaten tätig sind, die Vertreter ihrer von den Unternehmensentscheidungen betroffenen Arbeitnehmer unterrichten und anhören».

² Zum Begriff der EU-weit tätigen Unternehmensgruppe: vgl. auch Heiner Klinkhammer/Dietmar Welsau, der europäische Betriebsrat, in «Die Aktiengesellschaft», Nr. 11/1994, S. 488 ff. und Roger Blanpain/Paul Windy, European Works Councils, Leuven 1994, S. 67 ff.

³ Ohne Vereinigtes Königreich, sowie im EWR, der Einfachheit halber nachfolgend als «EU» bezeichnet.

für alle Unternehmensgruppen, die in der EU die genannten Kriterien (Anzahl der Arbeitnehmer und Betriebe) erfüllen. Sie gilt also auch für Unternehmensgruppen, die ihre zentrale Leitung in der Schweiz (als Hauptsitz oder als europäischen Hauptsitz) haben. Für diese stellt sich die Frage, ob ein europäischer Betriebsrat im Sinne der Richtlinie auch in der Schweiz eingerichtet werden kann und welche Regeln dabei zu beachten sind.

II. Regelungsbereich der Richtlinie

1. Minimalstandards für die Arbeitnehmervertretung

Die Richtlinie enthält detaillierte Vorschriften über das Verfahren, das bei der Einführung des Europäischen Betriebsrats zu beachten ist⁴. Zum Betriebsrat selber, zu seinen Rechten und Pflichten und zum Verfahren, das für seine Unterrichtung und Anhörung gelten soll, enthält die Richtlinie nur Minimalstandards, die erfüllt sein müssen, damit die Arbeitnehmervertretung das in Art. 1 beschriebene Ziel der Richtlinie: «die Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen» erreichen kann. Diese Minimalstandards⁵ gelangen nur zur Anwendung, wenn sich die Parteien auf keine vertraglichen Regeln einigen können⁶ und wenn das auf den Betriebsrat subsidiär anwendbare Recht⁷ nichts anderes vorschreibt. Neben den grundlegenden Vorschriften zugunsten der Arbeitgeberseite in Art. 8 RL (vertrauliche Informationen) und zugunsten der Arbeitnehmer in Art. 9 RL (Pflicht des Arbeitgebers, gegenüber der Arbeitnehmervertretung «mit dem Willen zur Verständigung unter Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen» aufzutreten) und in Art. 10 RL (Schutz der Arbeitnehmervertretung) enthält vor allem der Anhang zur Richtlinie detaillierte subsidiär

anwendbare Vorschriften⁸, die Umfang und Verfahren der Unterrichts- und Anhörungspflichten regeln.

Die in der Richtlinie formulierten inhaltlichen Mindeststandards sind ganz besonders wichtig für Unternehmensgruppen, die ihre zentrale Leitung in der Schweiz haben, weil die Schweiz als nicht-EU/EWR-Staat nicht verpflichtet ist, die Richtlinie ins innerstaatliche Recht umzusetzen. In diesen Mindeststandards liegen diejenigen Elemente, deren Vorliegen Voraussetzung dafür ist, dass eine im heutigen Zeitpunkt – also nach Erlass der Richtlinie – vereinbarte vorbestehende europäische Mitarbeitervertretung⁹ als EU-tauglich anerkannt wird¹⁰. Demgegenüber gilt für Unternehmensgruppen, auf die das Recht eines EU-Staats anwendbar ist¹¹, das interne Recht dieses Staates, welches über die in der Richtlinie formulierten Minimalstandards hinausgehen kann.

2. Detailregeln für die Einführung des Europäischen Betriebsrats

a) Gegenstand der vertraglichen Einigung

Neben den erwähnten inhaltlichen Minimalvoraussetzungen, die anwendbar werden, wenn sich die Parteien nicht anders einigen können, oder wenn die Richtlinie noch nicht in anwendbares innerstaatliches EU-Recht umgesetzt ist, enthält die Richtlinie detaillierte Regeln über das Verfahren, das bei der Bestellung, bei der Einrichtung des Europäischen Betriebsrats zu beachten sind.

Ziel dieses Verfahrens ist eine vertragliche Einigung über die Einrichtung eines Betriebsrats gemäss

⁸ Vgl. dazu die Zusammenstellung im Anhang, welche themenbezogen die EU-Minimalvorschriften und die in bereits bestehenden europäischen Betriebsräten geltenden Regeln vergleicht.

⁹ Vgl. dazu unten V.

¹⁰ Die Kritik in Wolfgang Goos, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1994, S. 776 ff., der in vorbestehenden Mitarbeitervertretungen eine Umgehung zwingenden EU-Rechts erkennt, geht ganz offensichtlich davon aus, dass bei vorbestehenden Betriebsräten die Standards der Richtlinie nicht erfüllt werden, sondern nur die Minimalvorschriften des Art. 13 RL. Um dem Risiko auszuweichen, dass eine vorbestehende Arbeitnehmervertretung nicht anerkannt wird (zu den Folgen: vgl. unten V Ziff. 2) wird das Einhalten der Minimalvorschriften gemäss Richtlinie unbedingt empfohlen.

¹¹ Art. 4 RL: Für Unternehmensgruppen mit ihrer zentralen Leitung in der EU am Ort der zentralen Leitung, für andere Unternehmensgruppen am Sitz des EU-Vertreters oder der grössten Niederlassung in der EU (vgl. dazu unten Ziff. 2 lit. c).

⁴ Vgl. unten Ziff. 2.

⁵ Klinkhammer/Welsau, a.a.O., S. 493; Blanpain/Windy, a.a.O., S. 88; anders indessen Anton Widmer, in: Der Betrieb, 1994, S. 2137, der in den Minimalvorschriften zugleich Maximalvorschriften erkennt. Jede über die Minimalvorschriften der Richtlinie hinausgehende Verstärkung der Arbeitnehmerrechte stelle eine Belastung der Arbeitgeberseite dar, die von der Richtlinie nicht abgedeckt sei.

⁶ Art. 7 RL.

⁷ Art. 7 RL i. V. m. Art. 4 RL; vgl. dazu auch unten III.

den Vorschriften der Richtlinie und der jeweiligen innerstaatlichen Rechtsordnung zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertretern. Die vertragliche Einigung soll gemäss Art. 6 Abs. 2 RL insbesondere folgende Themenbereiche erfassen:

- die genaue Umschreibung aller Betriebe und der Grösse ihrer Vertretung
- die Zusammensetzung des Betriebsrats, die Anzahl der Mitglieder, ihre Sitzverteilung und ihre Amtsdauer
- die Befugnisse und das Unterrichts- und Anhörungsverfahren des Europäischen Betriebsrats
- den Ort, die Häufigkeit und die Dauer der Sitzungen des Betriebsrats
- die für den Betriebsrat bereitzustellenden finanziellen und betrieblichen Mittel
- die Laufzeit der Vereinbarung und das Verfahren für seine Neuaushandlung

b) Verhandlungsführung auf Arbeitnehmerseite

Der Vertrag über den Europäischen Betriebsrat wird auf Seiten der Arbeitnehmer durch das besondere Verhandlungsgremium gemäss Art. 5 RL ausgehandelt. Dieses setzt sich aus Mitarbeitervertretern zusammen, die nach den innerstaatlichen Vorschriften der betroffenen EU-Staaten als Arbeitnehmervertreter bestellt worden sind¹².

c) Verhandlungsführung auf Arbeitgeberseite

Liegt die zentrale Leitung der Unternehmensgruppe in der EU, ist diese für die Einrichtung des Europäischen Betriebsrats verantwortlich¹³. Das ist nicht nur dann der Fall, wenn sich die Muttergesellschaft aller weltweit bestehenden Tochtergesellschaften in der EU befindet, sondern auch dann, wenn eine Zwischenmutter, die beispielsweise ausschliesslich die europäischen Konzerntüchter leitet, ihren Sitz in der EU hat.

Liegt demgegenüber die zentrale Leitung nicht in der EU (zum Beispiel in der Schweiz), muss die Unternehmensgruppe einen Vertreter bestimmen, der seinen Sitz in einem EU-Staat¹⁴ haben muss. Dieser EU-Ver-

treter – zum Beispiel eine Gruppengesellschaft – ist auf Arbeitgeberseite für die Umsetzung der Richtlinie verantwortlich und führt in deren Namen die entsprechenden Verhandlungen. Unterlässt die Unternehmensgruppe die Ernennung eines EU-Vertreters (oder ist seine Bestellung mangelhaft und wird nicht anerkannt), ist derjenige Betrieb innerhalb der EU für die Errichtung des Europäischen Betriebsrats verantwortlich, der am meisten Personen beschäftigt¹⁵. Der Sitz der Arbeitgeber-Verhandlungsführung ist nicht nur deshalb von Bedeutung, weil bei ihr die Verantwortung für die Umsetzung der Richtlinie liegt: Ihr Sitz bestimmt auch das auf den EU-Betriebsrat anwendbare innerstaatliche Recht, wenn die Verhandlungen scheitern und eine vertragliche Festlegung des Betriebsrats nicht möglich ist¹⁶.

Die Unternehmensgruppe, die von ausserhalb der EU geleitet wird, kann den EU-Vertreter (und damit das subsidiär anwendbare EU-Recht) frei wählen, ohne dass dabei die Arbeitnehmer ein Mitspracherecht haben. Grenzen der Wahlfreiheit liegen allenfalls im Rechtsmissbrauch: wenn die Wahl des EU-Vertreters offensichtlich im Hinblick auf das (Arbeitgeber-) günstige subsidiär anwendbare Recht erfolgt. Die Wahl des EU-Vertreters muss daher plausibel sein; die Unternehmensgruppe sollte in seinem Staat vertreten sein, wenn möglich sogar mit einer zentralen Funktion. Wird ein EU-Vertreter in einem Staat gewählt, der nicht plausibel ist und dessen Wahl rechtsmissbräuchlich erscheint, riskiert die Unternehmensgruppe, dass dieser nicht anerkannt wird, mit der Folge, dass auf den EU-Betriebsrat das Recht des Staates der grössten Gruppengesellschaft anwendbar wird¹⁷.

III. Scheitern der Vereinbarung: Anwendbarkeit von subsidiären Vorschriften

Kommt zwischen den Vertretern der Arbeitnehmer und der Arbeitgeberseite keine Vereinbarung über den Europäischen Betriebsrat zustande, gilt für den Europäischen Betriebsrat, für seine Ausgestaltung und seine Kompetenzen das innerstaatliche Recht am Sitz der Unternehmensgruppe resp. am Sitz des gewählten EU-Vertreters oder der grössten EU-Niederlassung¹⁸. Ob eine Vereinbarung zustande kommt, ob – in an-

¹² Art. 4 Abs. 2 RL.

¹³ Art. 7 RL i. V. m. Art. 4 Abs. 3 RL.

¹⁴ Art. 4 Abs. 2 RL.

¹⁵ Vgl. dazu oben II Ziff. 2 lit. c.

deren Worten – das massgebende innerstaatliche Recht auf den Europäischen Betriebsrat anwendbar ist, kann jede Vertragspartei durch ihre Weigerung zum Vertragsabschluss entscheiden. Ist das subsidiär anwendbare innerstaatliche Recht eher arbeitgeberfreundlich, könnte die Arbeitgeberseite eine Einigung verhindern wollen; ist es hingegen eher arbeitnehmerfreundlich, liegt es im Interesse und im freien Entsch eid der Arbeitnehmer, dieses Recht anwendbar werden zu lassen, indem sie ihre Zustimmung zur Vereinbarung über den Europäischen Betriebsrat verweigern.

Aus der Optik des schweizerischen Arbeitgebers betrachtet ist die Ernennung eines EU-Vertreters ratsam, denn mit dessen Sitz wählt der Arbeitgeber auch die subsidiär anwendbare EU-Rechtsordnung (ein Vorteil, welchen EU-Unternehmensgruppen nicht geniessen). Unterlässt er seine Ernennung, gilt das Recht am Ort des grössten Betriebs, das womöglich eine eher weitreichende Mitbestimmung kennt.

IV. Sitzstaat Schweiz für einen EU-Betriebsrat als Folge einer vertraglichen Einigung

Gemäss Art. 6 Abs. 2 lit. d RL bestimmen die Parteien den Sitz des Betriebsrats. Formell zwingende Regeln bestehen nur für die Bestellung des besonderen Verhandlungsgremiums und für die Durchführung der Verhandlungen, dort auch für den Verhandlungsort. Der in der Richtlinie vorgeschriebene Verhandlungsort (für schweizerische Unternehmensgruppen am Sitz ihres EU-Vertreters oder der grössten EU-Gesellschaft) präjudiziert vielleicht faktisch, nicht aber rechtlich den Sitzstaat des Betriebsrats, wenn sich die Vertragsparteien einigen können. Ein EU-Betriebsrat kann im Rahmen der vertraglichen Einigung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung in der Schweiz eingerichtet werden. Dass die Schweiz die Richtlinie nicht umsetzen muss und folglich über kein subsidiär anwendbares Recht verfügt, spielt keine Rolle, denn das subsidiär anwendbare EU-Recht gilt ohnehin nur, wenn sich die Vertragsparteien nicht einigen können¹⁹; gelingt aber eine Einigung, umfasst sie nicht nur die Bestimmungen über den Sitzstaat Schweiz, sondern auch alle anderen über die Rechte und Pflichten des EU-Betriebsrats und der Unternehmensgruppe, bei der er eingerichtet worden

ist. Das subsidiär anwendbare Recht wird in diesem Fall erst wieder relevant, wenn die Einigung nach deren Ablauf ersetzt werden muss (und die Vereinbarung keine Vorschrift über die Neuaushandlung am Sitzstaat des Betriebsrats enthält). In diesen Fällen gilt dann nicht das Recht des Sitzstaats Schweiz, sondern das Recht am Sitz des gewählten EU-Vertreters²⁰, der für die Ergänzung oder die Neuverhandlung verantwortlich ist.

V. Alternative zum EU-Betriebsrat: Einrichtung eines vorbestehenden Betriebsrats gestützt auf geltende Vereinbarungen

1. Grundlage: Übergangsbestimmungen

Die beschriebenen Bestimmungen über den EU-Betriebsrat, seine Ernennung und die anwendbaren Rechtsvorschriften gelten nicht, wenn im Zeitpunkt der Umsetzung der Richtlinie in innerstaatliches Recht bereits eine europäische Arbeitnehmervertretung besteht, die den Ansprüchen der Richtlinie genügt²¹. Ob die Richtlinie für eine Unternehmensgruppe bereits dann anwendbar wird, sobald sie im ersten EU-Staat, in dem die Gruppe mit einem Unternehmen vertreten ist, umgesetzt wurde, oder ob dies erst der Fall ist, wenn dies im Sitzstaat der massgebenden Arbeitgebervertretung geschehen ist, steht nicht fest. Wer sicher sein will, dass ein vorbestehender Betriebsrat anerkannt wird, schafft ihn also, bevor die Richtlinie in irgendeinem EU-Staat, in dem die Unternehmensgruppe vertreten ist, in innerstaatliches Recht umgesetzt wird. Sollte, was wahrscheinlich ist, dies am 22. September 1996 noch nirgends der Fall sein²², gilt jenes Datum als Stichtag, nach welchem ein europäischer Betriebsrat nur noch nach den Vorschriften der Richtlinie resp. des entsprechenden innerstaatlichen Rechts umgesetzt werden kann.

Unternehmensgruppen, die noch keine geltende Vereinbarung haben, eine solche aber der Anwendbarkeit der EU-Richtlinie vorziehen, befinden sich also unter Zeitdruck; sie müssen so rasch als möglich, spätestens bis zum 22. September 1996, mit den Ar-

²⁰ Oder am Sitz der grössten Gruppengesellschaft, wenn ein EU-Vertreter nicht bestellt worden ist; vgl. dazu II Ziff. 2 lit. c.

²¹ Art. 13 RL.

²² Es besteht offenbar ein informelles Einverständnis zwischen den EU-Staaten, die Richtlinie in allen EU-Staaten gleichzeitig und nicht vor dem 22. September 1996 umzusetzen.

¹⁹ Und auch keine Einigung über den Sitzstaat Schweiz stattfand.

beistandernvertretern einen vorbestehenden europäischen Betriebsrat vereinbaren.

2. Anerkennungsvoraussetzungen für den vorbestehenden europäischen Betriebsrat

Ob ein Betriebsrat, der sich auf geltende Vereinbarungen abstützt, als Europäischer Betriebsrat im Sinne der Richtlinie anerkannt wird, hängt ausschliesslich von faktischen Elementen ab, nicht von formellen. Entscheidend ist, ob dieser Betriebsrat der von der Richtlinie verfolgten Zielsetzung entspricht, ob er die EU-weite Unterrichtung und Anhörung der Mitarbeiter in grenzüberschreitend wirkenden Fragen vorsieht. Richtschnur für den Minimalstandard sind die Bestimmungen der Richtlinie und ihres Anhangs²³. Dass einzelne vorbestehende europäische Betriebsräte²⁴, die schon bei Erlass der Richtlinie bestanden haben, diese Minimalstandards teilweise unterschreiten (auch wenn sie damit immer noch den Anforderungen von Art. 13 RL entsprechen), darf nicht dazu verleiten, jetzt, kurz vor dem Inkrafttreten der Richtlinie, ebenfalls einen Betriebsrat einrichten zu wollen, der den Ansprüchen der Richtlinie an einen EU-Betriebsrat nicht entspricht²⁵. Das Risiko, dass eine solche Vereinbarung als rechtsmissbräuchlich beurteilt und nicht anerkannt wird, ist zu gross. Die Vorteile der Vereinbarung eines vorbestehenden europäischen Betriebsrats, insbesondere die Verhandlungsführung in der Schweiz am Sitz der Unternehmensgruppe und die damit verbundene Präjudizierung der Sitzfrage, sowie die Vermeidung eines allenfalls strengeren innerstaatlichen Rechts sind immer noch gross genug.

3. Sitz eines vorbestehenden Betriebsrats in der Schweiz

Eine verlässliche Antwort auf die Frage, ob ein europäischer Betriebsrat, der sich auf geltende Vereinbarungen abstützt, seinen Sitz in der Schweiz haben kann, ohne dass er dadurch seinen Status als europäischer Betriebsrat im Sinne der Richtlinie verliert, ist erst möglich, wenn die Richtlinie in nationales Recht umgesetzt worden ist und die Frage ein erstes Mal gerichtlich beurteilt worden ist. Trotz dieser Unsicher-

heiten scheint die Errichtung eines anerkannten europäischen Betriebsrats in der Schweiz möglich und sinnvoll, dies aus folgenden Gründen:

a) Der Sitz des Betriebsrats am effektiven Sitz der zentralen Leitung stärkt seine Funktion

Das Ziel der Richtlinie (Art. 1: «Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer») kann am besten erreicht werden, wenn der europäische Betriebsrat seinen Sitz am Ort der zentralen Leitung hat, gegebenenfalls auch in der Schweiz. Das gilt dann ganz besonders, wenn der Betriebsrat eine feste – auch personelle – Infrastruktur hat, zum Beispiel in Form eines Sekretärs. Ein Betriebsrat am Sitz des EU-Vertreters beispielsweise, hätte seinen Sitz zwar in der EU, aber an einem künstlich ausgewählten Ort, fernab von allen Entscheidungsträgern.

b) Der Sitzstaat Schweiz ist sogar für einen europäischen Betriebsrat möglich, der gestützt auf die Vorschriften der Richtlinie eingesetzt wird

Die Schweiz kann sogar dann als Sitzstaat gewählt werden, wenn über einen EU-Betriebsrat nach den Vorschriften der Richtlinie verhandelt wird²⁶. In der Richtlinie begründete Schranken gegen den Sitzstaat Schweiz eines europäischen Betriebsrats liegen also nicht vor.

c) Der Sitzstaat Schweiz für einen vorbestehenden europäischen Betriebsrat präjudiziert nicht das auf ihn anwendbare Recht

Ist die Bestimmung des Sitzes des EU-Betriebsrats Folge einer vertraglichen Einigung, stellt sich die Frage des subsidiären nationalen Rechts nur noch, wenn der Vertrag erneuert oder (im Falle zusätzlicher zwingender Normen) ergänzt werden muss; auf den Betriebsrat sind in diesem Falle aber nicht die Regeln des Sitzstaats Schweiz anwendbar, sondern das Recht am Sitz des EU-Vertreters, der für die Ergänzung oder die Neuverhandlung verantwortlich ist²⁷. Das Argument, dass schweizerisches Recht als nicht-EU-Recht nicht auf den EU-Betriebsrat anwendbar sein kann, spricht folglich nicht gegen den Sitz des Betriebsrats in der Schweiz, weil auf den Betriebsrat ohnehin das zwischen den Parteien ausgehandelte Vertragsrecht anwendbar ist.

²³ Vgl. dazu oben II Ziff. 1.

²⁴ Vgl. dazu die Übersicht im Anhang.

²⁵ So auch Goos, a.a.O.; nach seiner Auffassung dürfte ein solcher Betriebsrat nicht als Europäischer Betriebsrat anerkannt werden.

²⁶ Vgl. dazu oben IV.

²⁷ Vgl. dazu oben III.

4. Beendigung und Fortführung des vorbestehenden europäischen Betriebsrats

Der vorbestehende Betriebsrat stützt sich auf bestehende²⁸ Vereinbarungen ab; nach Ablauf ihrer Geltungsdauer muss er durch einen EU-Betriebsrat ersetzt werden, der gestützt auf die Richtlinie ernannt worden ist, sofern die Parteien sich nicht für seine Fortdauer entschliessen²⁹. Der in der Schweiz ansässige Betriebsrat kann also über seine Neubestellung nicht selber verhandeln, wenn sich eine der beiden Vertragsparteien widersetzt; diese Verhandlungen finden dann in der EU am Sitz des EU-Vertreters oder des grössten EU-Unternehmens der Gruppe statt (wenn ein EU-Vertreter nicht ernannt worden ist)³⁰. Möglicherweise kann die Neuverhandlung in der EU auch in diesem Fall vermieden werden, wenn der Vertrag über den vorbestehenden Betriebsrat Bestimmungen über seine Änderung und Neuverhandlung

enthält, die zwar die Schweiz als Verhandlungsstaat bestimmen, die aber das materielle EU-Recht und gegebenenfalls auch das innerstaatliche Recht am Sitz des EU-Vertreters als anwendbar erklären. Es ist in jedem Fall zweckmässig, entsprechende Regeln in den Vertrag aufzunehmen, auch wenn nicht mit Sicherheit feststeht, dass auf diesem Wege die Neuverhandlung in der EU vermieden werden kann. Das Thema der Neuverhandlung zeigt auch, dass die Ernennung eines EU-Vertreters auch dann Sinn macht, wenn ein vorbestehender europäischer Betriebsrat mit Sitz in der Schweiz gewählt wird. Die Ernennung eines EU-Vertreters hat den weiteren Vorteil, dass, sollte der vorbestehende europäische Betriebsrat nicht anerkannt werden, auf den zu verhandelnden Betriebsrat nicht das subsidiäre Recht des Landes der grössten Niederlassung anwendbar wäre, sondern das Recht am Sitz des (gewählten) EU-Vertreters.

²⁸ resp. bis zum Datum des Inkrafttretens noch abzuschliessende Vereinbarungen.

²⁹ Art. 13 Abs. 2 RL.

³⁰ Vgl. dazu oben II Ziff. 2 lit. c.

Europäische Betriebsräte (EBR)¹⁾

	Rhône-P	BULL	Continental AG	Elf Aquitaine	Grundig	Nobis (NCM)	Péchiney	Renault	Thomson CSF	Volkswagen
Vertreter des Managements im EBR	nein	ja	ja	ja	nein	ja	ja	nein	ja	nein
Anzahl Vertreter der Arbeitnehmer	3-30	29	-	75	-	-	32	30	-	17
Nur lokale Arbeitnehmervertreter sind als Betriebsräte wählbar	ja	- 2)	ja	ja 3)	nein	nein	ja 3)	ja	- 2)	ja
Nur lokale Arbeitnehmervertreter wählen die Betriebsräte	ja	- 2)	nein	ja 4)	ja	nein	ja 3)	-	- 2)	- 2)
Mindestens 1 Arbeitnehmervertreter pro Staat	ja	-	-	nein	ja	ja	-	-	-	ja
Amtdauer in Jahren	-	- 2)	-	-	4 5)	-	2	2	2	-
Ausschuss vorhanden	ja 6)	ja	ja	nein	nein	nein	ja	ja	ja	ja
Beizug von unabhängigen Experten	ja	nein	nein	ja	nein	ja	ja	nein	nein	ja
Anzahl ordentlicher Tagungen im Jahr	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Ausserordentliche Tagungen vorgesehen	nein 7)	nein	nein	ja	ja	ja	ja	ja	nein 7)	ja
Tagungsthemen:			8)							
- Struktur des Unternehmens	ja	nein	-	ja	nein	nein	ja	nein	nein 9)	ja
- Wirtschaftliche und finanzielle Situation der Gruppe	ja	ja	-	ja	ja	ja	ja	ja	ja	nein
- Voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage	ja	ja	-	nein 9)	ja	ja	nein 9)	ja	ja	ja
- Forschung und Entwicklung	nein	ja	-	ja	nein	ja	nein 9)	nein	nein 9)	nein
- Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung	ja	ja	-	ja	nein	ja	nein 9)	ja	ja	ja
- Investitionen	ja	nein	-	nein 9)	ja	ja	nein 9)	ja	nein 9)	nein
- Grundlegende Änderungen der Organisation	ja	ja	-	nein 9)	ja	ja	nein 9)	ja	nein 9)	ja
- Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsmethoden	ja	ja	-	nein 9)	ja	ja	nein	ja	nein	ja
- Verlagerung der Produktion	ja	ja	-	nein 9)	ja	ja	nein 9)	ja	nein 9)	ja
- Fusionen	ja	ja	-	nein 9)	ja	nein	nein 9)	nein	nein 9)	ja
- Verkleinerung oder Schliessung von Betrieben oder Unternehmen	ja	ja	-	nein 9)	ja	nein	nein 9)	ja	nein 9)	ja
- Massenentlassungen	ja	ja	-	nein 9)	ja	nein	nein 9)	ja	nein 9)	ja
- Arbeitsbedingungen	nein	ja	-	nein	nein	ja	ja	nein	nein	ja
- Ausbildung der Arbeitnehmer	nein	nein	-	nein	nein	ja	ja	ja	nein	nein
- Umweltschutz	nein	nein	-	nein	nein	nein	ja	nein	nein	ja
Anhörungsanspruch bei aussergewöhnlichen Umständen	ja	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein 7)	nein 7)	ja 10)
Informationsrechte der Arbeitnehmervertreter	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Mitspracherechte der Arbeitnehmervertreter	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	nein	ja
Mitentscheidungsrechte der Arbeitnehmervertreter	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein
Höheres Interesse des Arbeitgebers schränkt Informationsrecht ein	ja	-	-	-	ja	-	-	-	-	-
Ausbildung der Arbeitnehmervertreter	nein	ja	nein	nein	nein	ja	ja	ja	nein	nein
Lohnfortzahlung während der Abwesenheit der Arbeitnehmervertreter im Zusammenhang mit ihrem Amt	ja 11)	ja	-	ja	-	ja	ja	ja	ja	-
Schutz der Arbeitnehmervertreter	- 11)	-	-	ja 11)	ja 11)	-	ja 11)	-	-	ja 11)
Schweigepflicht der Betriebsräte	ja 12)	ja	-	-	-	-	-	ja 12)	-	ja 11)
Unbefristete Vereinbarung (Minstdauer)	ja 4)	nein	nein	nein	ja 5)	-	ja 2)	nein	ja	-
Befristete Vereinbarung, Dauer in Jahren, (Verlängerung)	nein	2(+2)	4(+1)	2	nein	-	nein	2	nein	-
Die Vereinbarung sieht das Verfahren für eine Neuaushandlung vor	ja	nein	ja	ja	nein	nein	nein	nein	nein	nein

1) Vereinbarungstexte gemäss Roger Blanpain/Paul Windy, European Works Councils, Leuven 1994, S. 201 ff.

2) Gemäss lokaler Regelung.

3) Oder Gewerkschaftsvertreter.

4) Eventuell auch unmittelbar durch die Arbeitnehmer, je nach lokaler Regelung.

5) Maximum.

6) Nicht zwingend, vgl. Art. 1 lit. c Abs. 2 der subsidiären Vorschriften (Anhang).

7) Nur Ausschuss.

8) Kein Themenkatalog.

9) Nur programmatische Zielbezeichnungen und äusserst allgemein gefasste Themenbereiche.

10) Nur bei Verlagerung der Produktion ins Ausland.

11) Es gelten die innerstaatlichen Rechtsvorschriften/Gepflogenheiten des Beschäftigungsstaates.

12) Eine Schweigepflicht betrifft nur ausdrücklich als vertraulich bezeichnete Informationen.