

Die rechtlichen Auswirkungen des «Accord de méthode»



Dr. Alexander Filli

Advokat und Notar

(ThomannFischer)

filli@thomannfischer.ch

Was bedeutet das Zustandekommen des «Accord de méthode» für den EuroAirport und insbesondere für die im schweizerischen Sektor tätigen Firmen? Eine Darstellung und Einschätzung der rechtlichen Lage durch Dr. Alexander Filli.

Berücksichtigt man, dass die Jurisprudenz zwar eine relativ exakte Wissenschaft, aber keine mathematisch präzise Domäne bildet, und dass der «Accord de méthode» kein Staatsvertrag, sondern ein zumindest teilweise politisches Dokument darstellt, können dessen rechtliche Auswirkungen im heutigen Zeitpunkt nicht abschliessend determiniert werden. Dessen ungeachtet ist der «Accord» ein erster wichtiger Schritt zur Erhöhung der Arbeitsrechtssicherheit am EuroAirport.

Französische Justiz schafft Unsicherheit

Gemäss Art. 3 und 6 des Übereinkommens von Rom vom 19. Juni 1980 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht bzw. der Art. 3 und 8 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 vom 17. Juni 2008 (Rom I), gilt auch für Arbeitsverträge das von den Parteien gewählte Recht, mit der Einschränkung allerdings, dass von den zwingenden Vorschriften der Rechtsordnung am Arbeitsort nur abgewichen werden darf, wenn ein näherer Bezug zur gewählten Rechtsordnung nachgewiesen ist.

An dieser Hürde, nämlich am Erfordernis eines Nachweises des näheren Bezuges zur Schweiz, ist jene im schweizerischen Sektor des EuroAirport tätige Unternehmung gescheitert, deren arbeitsrechtlicher Konflikt soviel Unruhe und Verunsicherung am Flughafen bewirkt hat: Die beklagte Unternehmung musste sich sowohl von der Cour d'Appel in Colmar als auch von der Cour de Cassation in

Paris (Urteil vom 29. September 2010) sagen lassen, sie habe den näheren Bezug ihrer Arbeitsverhältnisse zur Schweiz nicht ausreichend nachgewiesen. Die betroffene Unternehmung wurde deshalb unter anderem wegen Nichteinhaltung der französischen Kündigungsvorschriften zur Zahlung eines insgesamt sechsstelligen Betrages an fünf Mitarbeiter verurteilt.

Zweistufiger Ansatz

Ziel des «Accord de méthode» (eine Institution des französischen Arbeitsrechtes, Art. L 1233-21) ist es, solche Unsicherheiten inskünftig möglichst zu vermeiden und die bisherige schweizerische Arbeitsrechtspraxis am EuroAirport zu sichern.

Dabei gilt gemäss «Accord de méthode» was folgt:

1. Durch Unterzeichnung des «Accord de méthode» oder Anerkennung desselben unterstellt sich ein Unternehmen dessen Regelungsrahmen;
2. durch Anpassung (bestehende Arbeitsverhältnisse) bzw. Abschluss (künftige Arbeitsverhältnisse) eines Gesamtarbeitsvertrages oder eines Einzelarbeitsvertrages können Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung/Arbeitnehmer die bisherige Praxis unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen von Art. 2 und Art. 3 des «Accord de méthode» weiterführen.

Die Rahmenbedingungen der Art. 2 und 3

Nach der hier vertretenen Ansicht heisst das, dass im schweizerischen Sektor des EuroAirport ansässige Unternehmen die Anstellungsbedingungen (weiterhin) explizit oder dem Inhalt nach schweizerischem Arbeitsrecht unterstellen dürfen, sofern sie mindestens die Rahmenbedingungen von Art. 2 und Art. 3 des «Accord de méthode» beachten, das heisst:

1. In Anwendung von Art. 2 des «Accord de méthode» die Arbeitszeit festlegen, wobei auch die Vergütung von Überstunden und Überzeit zu regeln ist. Dabei sind die französischen Mindest-

lohnvorschriften (SMIC) sowie die in der EU maximal zulässige Arbeitszeit einzuhalten.

2. In Anwendung von Art. 3 des «Accord de méthode» im Falle von Massenentlassungen die dort definierten Anforderungen einhalten (welche Art. 335 d ff. OR sehr ähnlich sind).

Geschlossenes Auftreten ist wichtig

Der Inhalt des «Accord de méthode» mag auf den ersten Blick unspektakulär wirken. Es ist aber zu betonen, dass dadurch unter anderem folgende rigide französische Vorschriften als im schweizerischen Sektor nicht anwendbar betrachtet werden können:

- a) die französischen Höchstarbeitszeitvorschriften;
- b) die Pflicht zur Einrichtung eines Betriebsrates nach französischem Recht (in Frankreich ab 50 Stellen vorgeschrieben!), welcher unter anderem bei Massenentlassungsverfahren einzubeziehen ist;
- c) die französischen Regelungen zur Massenentlassung.

Im Sinne eines geschlossenen Auftretens ist den im schweizerischen Sektor am EuroAirport tätigen Unternehmen dringend zu empfehlen, einerseits den «Accord de méthode» zu unterzeichnen und andererseits (sei es im Rahmen eines Gesamtarbeitsvertrages mit ihren schweizerischen Sozialpartnern, sei es im Rahmen von Einzelarbeitsverträgen) den Artikeln 2 und 3 des «Accord de méthode» entsprechende Regelungen zur Arbeitszeit und zu den Modalitäten von Massenentlassungen zu vereinbaren. Bemerkenswerterweise sieht Art. 5 des «Accord de méthode» ausdrücklich vor, dass die französischen und schweizerischen Behörden ihre Unterstützung bei der Ausformulierung der Verträge bzw. der einschlägigen Klauseln gewähren. Entsprechende Bemühungen sind zurzeit im Gang und es darf erwartet werden, dass demnächst konkrete Formulierungsvorschläge ergehen.

Mediation statt Prozess

Die Entstehungsgeschichte des «Accord de méthode» und insbesondere der Umstand, dass in der Präambel desselben ausdrücklich ein näherer Bezug von Anstellungsverträgen im schweizerischen Sektor des EuroAirport zur Schweiz betont wird («considérant la proximité et les liens plus étroits des entreprises avec la Suisse») sowie die – nicht zuletzt aufgrund des hohen schweizerischen Lohnniveaus – anerkannte Gleichwertigkeit der schweizerischen Regelungen («équivalence globale») geben Grund zur Hoffnung, dass in einem neuerlichen Streitfall auch ein französisches Gericht die umfassende Zulässigkeit der Vereinbarung schweizerischen Arbeitsrechtes (unter Beachtung der Rahmenbedingungen des «Accord de méthode») bejahen wird. Immerhin wurde der «Accord de méthode» von höchster staatlicher Seite mitunterzeichnet (XAVIER

BERTRAND, französischer Aussenminister/DIDIER BURKHALTER, schweizerischer Bundesrat).

Um aufwendige Prozesse nach Möglichkeit zu vermeiden, sieht Art. 4 des «Accord» übrigens ausdrücklich vor, dass die Vertragsparteien, d.h. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die einvernehmliche Streitschlichtung anstreben und mangels Einigung eine Mediation der Unterzeichnerstaaten in Anspruch nehmen sollen. Der Gang an staatliche Gerichte soll somit ultima ratio sein. Die Signatarstaaten Frankreich und Schweiz sind aufgefordert, möglichst rasch eine solche Mediationsstelle einzurichten.

Verbesserung gegenüber heute

Fazit: Die rechtlichen Auswirkungen des «Accord de méthode» können aufgrund von dessen Besonderheit (der binationale Flughafen Basel-Mulhouse ist und bleibt

nun einmal ein weltweites Unikum!) nicht abschliessend bestimmt werden. Gegenüber dem geltenden Zustand ist indessen von einer markanten Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen auszugehen. Zu fordern ist, dass die in Art. 5 des «Accord de méthode» vereinbarte administrative Unterstützung umfassend und unbürokratisch gewährt wird und dass allfällige Unzulänglichkeiten rasch beseitigt werden.

Dr. Alexander Filli

Advokat und Notar, Partner bei Thomann-Fischer Basel. Tätig als juristischer Berater. Mitglied der Koordinationsplattform «Secteur Suisse» EAP.

Der «Accord» im Wortlaut

Rahmenvereinbarung zu den Bestimmungen, die in den Unternehmen des schweizerischen Sektors und des gemeinsamen Sektors des Flughafens Basel-Mülhausen zur Anwendung kommen («Accord de méthode»).

Die Unterzeichnenden der vorliegenden Vereinbarung,

- unter Berücksichtigung des französisch-schweizerischen Staatsvertrags vom 4. Juli 1949 über den Bau und Betrieb des Flughafens Basel-Mülhausen in Blotzheim (nachfolgend «Vertrag von 1949» genannt);
- angesichts des binationalen Charakters des Flughafens Basel-Mülhausen (nachfolgend «Flughafen» genannt);
- im Bewusstsein, dass der Flughafen wesentlich zur Wirtschaftsdynamik dieser Grenzregion beiträgt, zu der das Elsass, die Nordwestschweiz und der Südwesten von Baden-Württemberg gehören, und dass er als Motor für die Entwicklung der ganzen Region wirkt;

- im Bewusstsein, dass die Wirtschaftlichkeit der Flughafenplattform Basel-Mülhausen wesentlich vom Engagement und den Investitionen der Unternehmen des schweizerischen Sektors und des gemeinsamen Sektors abhängt (nachfolgend «Unternehmen» genannt);
- im Bestreben, die Tätigkeit und die hochwertigen Arbeitsplätze in den Unternehmen zu erhalten;
- in Anbetracht des Entwicklungspotenzials der wirtschaftlichen Tätigkeit am Flughafen;
- in der Überzeugung, dass eine Erhaltung der Arbeitsplätze und eine dynamische Entwicklung dieses Potenzials stark von stabilen, förderlichen Rahmenbedingungen und entsprechenden Sicherheiten für die Unternehmen abhängen;
- im Bestreben um einen weiterhin umfassenden Schutz der Arbeitnehmenden der Unternehmen;
- unter Berücksichtigung des bilateralen Abkommens zur sozialen Sicherheit

vom 5. Juni 2003 in Anwendung der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 zur Harmonisierung der Systeme der sozialen Sicherheit;

- in Erwägung, dass für die Luftfahrtgesellschaften die Bestimmungen des internationalen Arbeitsrechts gelten und diese somit von der vorliegenden Vereinbarung nicht betroffen sind;
- angesichts der Nähe und der engeren Verbindungen der Unternehmen zur Schweiz;
- in Erwägung, dass sich die Praxis der Unternehmen seit der Eröffnung des Flughafens am schweizerischen Arbeitsrecht orientiert und für die Arbeitnehmenden strenge Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit gelten;
- in Erwägung, dass die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen insgesamt gleichwertig sind wie im französischen Arbeitsrecht;
- in Erwägung, dass diese Gleichwertigkeit auf dem umfassenden Schutz