

Empfehlungen

der Ausschüsse

zum

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Änderung der Richtlinie 75/129/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen

KOM(91) 292 endg.; Ratsdok. 8377/91

Punkt der 639. Sitzung des Bundesrates am 14. Februar 1992

Der federführende Ausschuß für Fragen der Europäischen Gemeinschaften (EG),
der Ausschuß für Arbeit und Sozialpolitik (AS) und
der Wirtschaftsausschuß (Wi)
empfehlen dem Bundesrat, zu der Vorlage wie folgt Stellung zu nehmen:

EG
AS

1. Der Bundesrat bewertet es als positiv, daß die Informations- und Konsultationspflichten der Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmervertretern auch bzgl. Massenentlassungsverfahren in multinationalen Unternehmen effektiv gestaltet werden sollen.

EG
Wi

2. Er teilt die Auffassung der EG-Kommission, daß im Vorfeld der Verwirklichung des europäischen Binnenmarktes bereits umfangreiche Unternehmensumstrukturierungen mit einer erheblichen Zunahme von Fusionen und Firmenübernahmen erfolgt sind. Entscheidungen über Massenentlassungen werden damit nicht selten von einem anderen Unternehmen

748/1/651

als dem Arbeitgeber der davon betroffenen Arbeitnehmer gefällt werden können.

Der Bundesrat begrüßt deshalb im Grundsatz die vorgeschlagene Änderung der Richtlinie 75/129/EWG, um sicherzustellen, daß die bei Massenentlassungen bestehenden Informations-, Konsultations- und Meldepflichten auch dann erfüllt werden, wenn die Entscheidung darüber nicht vom unmittelbaren Arbeitgeber getroffen wird.

EG 3. Mit der Regelung können auch evtl. entstehende un-
AS gerechtfertigte Wettbewerbsvorteile für multinational verflochtene Unternehmen verhindert werden, da bei weniger umfassenden Informationen durch den direkten Arbeitgeber für diese Unternehmen Massenentlassungen erleichtert durchführbar wären. Die Richtlinie trägt damit dazu bei, die Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter im europäischen Binnenmarkt, der sich durch zunehmende wirtschaftliche Verflechtung auszeichnet, zu verbessern.

EG 4. Der Bundesrat erhebt keine Bedenken gegen die Änderung von
AS Teil II. (Artikel 2, Abs. 3 der Richtlinie), der gegenüber der bisherigen Fassung der Richtlinie eine Ausweitung der Punkte enthält, über die die Arbeitnehmervertreter zu informieren sind.

Die Umsetzung dieser Norm in deutsches Recht bedingt zwar eine Änderung des § 17 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz, was aber in der Praxis zu keiner unnötigen zusätzlichen Bürokratisierung führen wird, da vom Arbeitgeber bei betriebsbedingter Kündigung ohnehin Kriterien für die Sozialauswahl darzulegen sind.

EG 5. Der Bundesrat bittet die Bundesregierung jedoch, bei den
Wi weiteren Beratungen über den Richtlinienvorschlag auf folgende Klarstellungen bzw. Änderungen hinzuwirken:

EG 6. In Artikel 1 Nr. 4 (Artikel 2 Abs. 5) sollte klargestellt
Wi werden, daß die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet sind,
die Bildung von Arbeitnehmervertretungen bei Betrieben mit
über 50 Beschäftigten vorzuschreiben. Eine solche Regelung
stünde in Widerspruch zu den Vorschriften des
Betriebsverfassungsgesetzes, nach denen kein Zwang zur
Wahl von Arbeitnehmervertretungen besteht, wenn die
Arbeitnehmer eines Betriebes davon absehen wollen. Über
eine Richtlinie zur Massenentlassung sollte nicht in
bewährte nationale Regelungen über die Bildung von
Arbeitnehmervertretungen eingegriffen werden.

EG 7. Der Bundesrat begrüßt den materiellen Inhalt des
AS Artikels 5 Buchstabe a, soweit individualrechtlich eine
Kündigung im Rahmen von Massenentlassungen ohne vorherige
Konsultation und Beratung i.S.d. Artikels 2 unwirksam ist.

Wi 8. Erhebliche Bedenken bestehen gegen die in Artikel 1 Nr. 4
(bei Annahme entfällt Ziffer 9) (Artikel 5 Buchstabe a) vorgesehene Verpflichtung der
Mitgliedstaaten, den Arbeitnehmervertretern (Betriebsrat)
gerichtliche Verfahren zur Durchsetzung ihrer
Informationsrechte bei Massenentlassungen, insbesondere
Verfahren, mit denen Massenentlassungen für unwirksam
erklärt werden können, zur Verfügung zu stellen.

Eine Klagebefugnis von Arbeitnehmervertretern im Rahmen
des individuellen Kündigungsschutzes ist dem deutschen
Recht fremd.

EG 9. Er hat aber erhebliche Bedenken gegen die Formulierung von
AS Teil II (Artikel 5 Buchstabe a) der Richtlinie.

Diese Vorschrift verpflichtet die Mitgliedstaaten,
gerichtliche Verfahren zur Durchsetzung der
Verpflichtungen gemäß der Richtlinie zur Verfügung zu
stellen, insbesondere Verfahren, mit denen die ent-
sprechenden Massenentlassungen "für null und nichtig" er-
klärt werden können.

Dieser Text kann dahingehend verstanden werden, daß auch die Arbeitnehmervertreter (Betriebsrat) die Unwirksamkeit einer konkreten Kündigung selbst gegen oder ohne den Willen des betroffenen Arbeitnehmers vor Gericht geltend machen können.

Eine solche Auslegung widerspricht aber dem tragenden Grundsatz des deutschen Prozeßrechts, wonach die Prozeßführungsbefugnis nur dem materiell Berechtigten bzw. Verpflichteten zusteht.

EG 10. Die Arbeitnehmervertretung ist Repräsentant der
Wi Arbeitnehmerschaft, nicht aber Vertreter einzelner Arbeitnehmer. Außerdem bestünde die Gefahr von Interessenkollisionen, wenn derselben betrieblichen Arbeitnehmervertretung, die als Betriebsrat gegebenenfalls den Sozialplan auszuhandeln hat (§ 111 f Betriebsverfassungsgesetz) ein Klagerecht gegen Entscheidungen über Massenentlassungen zugebilligt würde.

EG 11. Für eine solche Ausnahme ist kein Bedürfnis zu sehen, da
AS
Wi

EG 12. der Kündigungsschutz der Arbeitnehmer in Deutschland durch
Wi Gesetz und Rechtsprechung umfassend gewährleistet ist, so daß es eines weiteren Ausbaus nicht bedarf und

EG 13. es dem einzelnen Arbeitnehmer zu überlassen ist, die
AS Unwirksamkeit einer ihn betreffenden Kündigung geltend zu machen.

EG 14. Zur wirkungsvollen Durchsetzung der Informations- und
Wi Konsultationsrechte bei Massenentlassungen sollte daher
(bei Annahme entfällt Ziffer 15) den Mitgliedstaaten lediglich auferlegt werden, geeignete gerichtliche Verfahren zur Verfügung zu stellen, die inhaltliche Ausgestaltung aber ihnen selbst überlassen werden.

- AS 15. Die Bundesregierung wird daher gebeten, darauf hinzuwirken, Artikel 5 Buchstabe a unmißverständlich dahingehend zu fassen, daß die Arbeitnehmersvertreter und die einzelnen Arbeitnehmer lediglich die jeweils ihnen zustehenden Rechte in einem gerichtlichen Verfahren geltend machen können.