

Frieda Protschka
90451 Nürnberg

Arbeitsmarktpolitik

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 08.05.2008 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen, weil er dem Anliegen nicht entsprechen konnte.

Begründung

Mit der öffentlichen Petition wird die Schaffung von gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Vermeidung der systematischen Personalfreisetzung in Service-Gesellschaften und der Vermeidung von Dumping-Löhnen gefordert.

Es sei gängige Praxis zunächst ausgegliederte Servicegesellschaften durch die Unternehmensleitungen nach Ablauf des in § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) normierten zeitlich befristeten Bestandsschutz der Arbeitsverträge gezielt aufzulösen und das Personal betriebsbedingt zu entlassen. Dadurch fielen geringere Abfindungszahlungen an. Anschließend werde eine neue Gesellschaft mit gleichem Aufgabengebiet gegründet, welche staatliche Subventionen erhalte. Ehemaligen Mitarbeitern böte man an, sich im neuen Unternehmen für dasselbe Aufgabengebiet zu bewerben, mit bis zu 50 Prozent reduzierten Gehältern. Außerdem stelle man Langzeitarbeitslose, die staatliche Hilfen erhalten, zu erheblich geringeren Löhnen ein. Es bestehe dringender gesetzlicher Handlungsbedarf um solchen Unternehmenspraktiken entgegenzuwirken. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten der Petition wird auf den Akteninhalt Bezug genommen.

Die öffentliche Petition wurde von 720 Mitzeichnern unterstützt. Zu ihr wurden im Internet 23 gültige Diskussionsbeiträge abgegeben.

Der Petitionsausschuss hat zu der Petition eine Stellungnahme des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eingeholt. Unter Einbeziehung der Stellungnahme lässt sich das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung wie folgt zusammenfassen:

In einer marktwirtschaftlichen Ordnung kann der Arbeitgeber grundsätzlich frei entscheiden, ob er ein Unternehmen gründet, ob und wie er das Unternehmen umgestaltet oder ob er Unternehmensteile oder das Unternehmen insgesamt veräußert oder schließt.

Die vom Grundgesetz garantierte unternehmerische Freiheit und die Gewährleistung des Privateigentums an den Produktionsmitteln sind jedoch nicht schrankenlos. Sie finden ihre verfassungsmäßigen Grenzen in der Sozialbindung des Eigentums, in der Berufsfreiheit der Arbeitnehmer und dem Sozialstaatsprinzip. Der Gesetzgeber hat im Arbeitsrecht für einen angemessenen Ausgleich zwischen den unternehmerischen Interessen einerseits und den Interessen der Arbeitnehmer und der Arbeitsuchenden andererseits zu sorgen. Von besonderer Bedeutung sind dabei die Mitbestimmung der Arbeitnehmer, der Kündigungsschutz und im Falle eines Betriebsinhaberwechsels die hierfür geltenden besonderen Schutzregelungen.

Im Betriebsverfassungsgesetz hat der Gesetzgeber dem Betriebsrat umfassende Beteiligungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens gegeben, aufgrund derer er Einfluss auf die unternehmerische Entscheidung nehmen und die wirtschaftlichen Folgen für die Arbeitnehmer abmildern kann. So ist der Betriebsrat bei Betriebsänderungen wie der Einschränkung oder Stilllegung ganzer Betriebe oder von wesentlichen Betriebsteilen, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die Betriebsänderung ist mit ihm zu beraten. Im Rahmen eines Interessenausgleiches hat der Unternehmer mit dem Betriebsrat zu erörtern, ob, wann und wie die Betriebsänderung durchgeführt werden soll. In einem Sozialplan sind darüber hinaus die wirtschaftlichen Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer auszugleichen oder abzumildern. Anders als der Interessenausgleich ist der Sozialplan auch erzwingbar.

Vor dem willkürlichen und sozial ungerechtfertigten Verlust des Arbeitsplatzes sind die Arbeitnehmer durch das Kündigungsschutzgesetz und andere kündigungsschutzrechtliche Vorschriften geschützt.

Kommt es aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung zu Entlassungen, kann der Arbeitnehmer die Kündigung vor den Arbeitsgerichten auf ihre Rechtmäßigkeit überprüfen lassen. Die unternehmerische Entscheidung über den Wegfall von Arbeitsplätzen kann durch die Arbeitsgerichte nur daraufhin überprüft werden, ob die Entscheidung offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist. Der vollen Überprüfung durch die Arbeitsgerichte unterliegt es, ob und in welchem Umfang die unternehmerische Entscheidung tatsächlich zum Wegfall von Arbeitsplätzen führt. So setzt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Kündigung wegen einer Betriebsstilllegung den ernstlichen und endgültigen Entschluss des Unternehmers voraus, die Betriebs- und Produktionsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer für einen längeren, wirtschaftlich nicht unerheblichen Zeitraum aufzuheben.

Wird der Betrieb in Wirklichkeit nicht stillgelegt, sondern unter einer anderen Firma weitergeführt, kann ein Betriebsübergang vorliegen, bei dem die Arbeitnehmer durch die Vorschriften des § 613a BGB vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes und der Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen besonders geschützt sind. § 613 a BGB setzt die EG-Richtlinie 2001/23 (Betriebsübergangsrichtlinie) in nationales Recht um.

Ein Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB liegt dann vor, wenn ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft, zum Beispiel Kauf, Pacht, auf einen anderen Inhaber übertragen wird. Dabei muss die betreffende wirtschaftliche Einheit ihre Identität bewahren. Bei der Beurteilung, ob eine wirtschaftliche Einheit beim Übergang auf einen anderen Inhaber ihre Identität bewahrt, muss nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Anwendung der Betriebsübergangsrichtlinie und dem folgend nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Gesamtvorgang gewürdigt werden. Dazu gehören insbesondere die Art des betreffenden Unternehmens oder Betriebs, der etwaige Übergang der materiellen Betriebsmittel, wie Gebäude, Maschinen und Anlagen, der Übergang immaterieller Betriebsmittel, wie technologischer Unterlagen, Rezepturen, Kundenkarteien, die etwaige Übernahme der Hauptbelegschaft, der Übergang der Kundschaft, der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten und die Dauer einer eventuellen Unterbrechung der Betriebstätigkeit.

In Branchen, in denen es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt, also insbesondere im Dienstleistungswesen, kann auch die Gesamtheit

von Arbeitnehmern, die durch eine gemeinsame Tätigkeit dauerhaft verbunden ist, eine wirtschaftliche Einheit darstellen. In diesem Fall wahrt die wirtschaftliche Einheit ihre Identität, wenn der neue Betriebsinhaber nicht nur die betreffende Tätigkeit weiterführt, sondern auch nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil des Personals übernimmt, das der bisherige Betriebsinhaber eingesetzt hatte. Dagegen stellt eine sogenannte Funktionsnachfolge, d.h. die bloße Fortführung der gleichen Tätigkeit durch einen anderen Auftragnehmer, keinen Betriebsübergang im Sinne des § 613 a BGB dar.

Liegt ein Betriebsübergang nach § 613 a BGB vor, gehen die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer mit den zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Rechten und Pflichten auf den neuen Inhaber über. Der neue Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer das bisherige Arbeitsentgelt zahlen und dieselben Arbeitsbedingungen gewähren wie der bisherige Arbeitgeber. Nach dem Betriebsübergang können die Arbeitsbedingungen nur unter engen Voraussetzungen geändert werden. An eine betriebsbedingte Änderungskündigung zur Absenkung des Arbeitsentgelts stellt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hohe Anforderungen. Sie wird nur dann als gerechtfertigt angesehen, wenn bei der Aufrechterhaltung der bisherigen Personalstruktur weitere, betrieblich nicht mehr auffangbare Verluste entstehen, die absehbar zu einer Reduzierung der Belegschaft oder sogar zur Schließung des Betriebes führen.

Sind die Arbeitsbedingungen beim bisherigen Inhaber durch Tarifvertrag geregelt und gilt für das Arbeitsverhältnis beim neuen Arbeitgeber nicht zwingend ein anderer Tarifvertrag, werden die bisherigen tariflichen Regelungen Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer (sog. Transformation). Die vormals tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen dürfen vor Ablauf eines Jahres nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden.

Sind die Arbeitsbedingungen bei dem neuen Betriebsinhaber durch einen anderen Tarifvertrag geregelt, findet der neue Tarifvertrag auf die Arbeitsverhältnisse der übernommenen Arbeitnehmer Anwendung, wenn sie tarifgebunden sind, d.h., Mitglieder der Gewerkschaft sind, die den neuen Tarifvertrag abgeschlossen hat. Dieser Tarifvertrag gilt auch dann, wenn die in ihm geregelten Arbeitsbedingungen schlechter sind als die bisherigen. Die einjährige Veränderungssperre - wie im Fall der individualrechtlichen Weitergeltung einer tariflichen Regelung - gilt in diesem Fall

nicht. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass die tarifschließende Gewerkschaft aufgrund ihrer Verhandlungsmacht in der Lage ist, die berechtigten Interessen der Arbeitnehmer an einer angemessenen Regelung ihrer Arbeitsbedingungen wirksam zu vertreten.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Betriebsübergangs ist unwirksam. Die Unwirksamkeit der Kündigung tritt allerdings nicht automatisch ein, sondern muss vom Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung durch Klage beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden.

Im Falle einer Unternehmensumwandlung, so bei Abspaltung von Unternehmensteilen zur Neugründung, gelten nach § 324 Umwandlungsgesetz grundsätzlich die gleichen Schutzregelungen für die Arbeitnehmer wie im Fall eines rechtsgeschäftlichen Betriebsübergangs nach § 613 a BGB. Unabhängig von der Frage eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB.

Unabhängig von der Frage eines Betriebsübergangs oder einer Unternehmensumwandlung stellt sich die Frage unangemessener Arbeitsbedingungen („Lohndumping“) auch ganz allgemein. Die Regierungskoalition hat im Juni dieses Jahres dazu zwei Maßnahmen beschlossen: Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz, das bestimmte tarifliche Mindestlöhne zugunsten entsandter ausländischer Arbeitnehmer vorschreibt, soll um weitere Branchen ergänzt werden. Dadurch kann in diesem Branchen Lohndumping zum Nachteil in- und ausländischer Arbeitnehmer entgegengewirkt werden. Außerdem soll das bestehende Mindestarbeitsbedingungsgesetz modernisiert werden. Mit seiner Hilfe können dann Mindestarbeitsbedingungen, insbesondere Mindestlöhne, für solche Branchen festgelegt werden, in denen keine Tarifverträge bestehen oder ein bestimmtes Maß an Tarifbindung nicht überschritten wird.

Soweit die Petentin fordert, eine missbräuchliche Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung (Drittes Buch Sozialgesetzbuch) gesetzlich auszuschließen, wird auf Folgendes hingewiesen:

Die passiven und aktiven Leistungen der Arbeitsförderung werden nur nach Vorliegen der gesetzlich geforderten Voraussetzungen gewährt. Auch wenn die Agenturen für Arbeit das Vorliegen der Fördervoraussetzungen intensiv prüfen und die Durch-

führung von Maßnahmen begleiten, kann eine Mitnahme von Leistungen oder Leistungsmisbrauch nicht vollständig ausgeschlossen werden. Der Gesetzgeber hat aber bei wichtigen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung Vorkehrungen getroffen, die eine Mitnahme der Leistungen oder einen Missbrauch verhindern sollen. Beispielsweise ist eine Förderung von Arbeitgebern durch Eingliederungszuschüsse ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um eine Eingliederungszuschuss zu erhalten (vgl. § 221 SGB III). Auch wird die Einstellung eines Arbeitnehmers beim früheren Arbeitgeber nicht mit einem Eingliederungszuschuss gefördert, wenn der Arbeitnehmer in den letzten vier Jahren mehr als drei Monate bei dem Arbeitgeber versicherungspflichtig beschäftigt war. Des Weiteren sind Eingliederungszuschüsse teilweise zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderzeitraums oder einer im Gesetz festgelegten Nachbeschäftigungszeit beendet wird.

Zu Subventionen bei Firmenneugründungen ist Folgendes zu bemerken: Die Übernahme eines bestehenden Unternehmens durch einen Existenzgründer kann durch zinsgünstige Darlehen gefördert werden, wenn der Existenzgründer über ein tragfähiges Konzept verfügt und in seiner unternehmerischen Entscheidungsfreiheit nicht eingeschränkt ist. Die Verknüpfung der Vergabe von Förderdarlehen mit der Maßgabe, eine bestimmte Anzahl von Arbeitsplätzen zu schaffen oder zu erhalten, wäre der Förderung von Existenzgründungen nicht dienlich und auch nicht zulässig. Die Förderung darf nicht genutzt werden, den Existenzgründer in seinem Entscheidungsspielraum und der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit einzuschränken.

Der Petitionsausschuss kann das Anliegen aus den oben genannten Gründen nicht unterstützen. Er empfiehlt, das Petitionsverfahren abzuschließen.