



Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

INT/167
"Gerichtliche Zuständigkeit in
Zivil- und Handelssachen"

Brüssel, den 29. Oktober 2003

STELLUNGNAHME

des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

zu der

Initiative des Königreichs der Niederlande zur Verabschiedung einer Verordnung zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 44/2001 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen

(ABl. C 311/16 vom 14.12.2002)

Der Rat beschloss am 27. November 2002, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss gemäß Artikel 262 des EG-Vertrags um Stellungnahme zu folgender Vorlage zu ersuchen:

"Initiative des Königreichs der Niederlande zur Verabschiedung einer Verordnung zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 44/2001 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen"
(ABl. C 311/16 vom 14.12.2002).

Die mit den Vorarbeiten beauftragte Fachgruppe Binnenmarkt, Produktion und Verbrauch nahm ihre Stellungnahme am 7. Oktober 2003 an. Berichterstatter war **Herr RETUREAU**.

Der Ausschuss verabschiedete auf seiner 403. Plenartagung am 29./30. Oktober 2003 (Sitzung vom 29. Oktober) mit 63 gegen 11 Stimmen bei 7 Stimmenthaltungen folgende Stellungnahme:

*
* *

1. Der Legislativvorschlag

1.1 Der Legislativvorschlag geht auf eine Initiative des Königreichs der Niederlande zurück (ABl. C 311/16 vom 14.12.2002), mit der die Änderung einer Bestimmung der am 1. März 2002 in Kraft getretenen Verordnung (EG) Nr. 44/2001 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (im folgenden die Verordnung genannt) angestrebt wird, die einheitliche Durchführungsbestimmungen zum einschlägigen Brüsseler Übereinkommen I enthält. Dieses bleibt jedoch im Hinblick auf das Königreich Dänemark in Kraft. Das Übereinkommen von Lugano (1988) bleibt für bestimmte Drittländer in Kraft.

1.1.1 In dem Änderungsvorschlag wird eine Ausnahme von den Bestimmungen der Verordnung über die gerichtliche Zuständigkeit bei grenzüberschreitenden Arbeitsverträgen gefordert.

1.1.2 Rechtsgrundlage des Vorschlags ist Artikel 61 Buchstabe c) und Artikel 67 Absatz 1 EGV. Diese Artikel sowie Artikel 65, der auf Artikel 61 verweist, regeln die Zuständigkeit des Rates und das Initiativrecht seiner Mitglieder (konkurrierend mit jenem der Kommission, jedoch zeitlich beschränkt auf 5 Jahre ab Inkrafttreten des in Amsterdam geänderten EGV) im Bereich der gerichtlichen Zuständigkeit und der Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen. Mit dem Inkrafttreten des Vertrags von Nizza erhält die Kommission das ausschließliche Initiativrecht, während die Ratsmitglieder nur noch individuell Vorschläge unterbreiten können.

1.2 Artikel 20 der Verordnung gibt die Vorschriften über die gerichtliche Zuständigkeit für Klagen im Zusammenhang mit Arbeitsverträgen wieder, die ein Arbeitgeber gegen einen

Arbeitnehmer erhebt, der in einem anderen Mitgliedstaat wohnhaft ist; grundsätzlich sind für solche Klagen die Gerichte des Wohnorts des Arbeitnehmers zuständig.

- 1.2.1 Dabei handelt es sich um eine allgemeine Zuständigkeitsregelung für alle Klagen im Rahmen der Verordnung, wobei jedoch einige erschöpfend aufgezählte Ausnahmen vorgesehen sind.
- 1.3 Der Änderungsvorschlag zielt darauf ab, diese Zuständigkeitsvorschrift zu ändern, wenn es um die gerichtliche Auflösung eines Arbeitsvertrags auf Antrag des Arbeitgebers geht, der vom Gericht fordert, die Entlassung festzustellen und ihre – vor allem finanziellen – Folgen festzulegen; die gerichtliche Auflösung ist anscheinend ein in bestimmten Mitgliedstaaten zulässiges Verfahren und kann den Verfassern des Vorschlags zufolge in den Niederlanden bei bestimmten geschützten Arbeitnehmern sogar vorgeschrieben sein.
- 1.3.1 Durch den Änderungsvorschlag soll der Arbeitgeber die Wahlmöglichkeit erhalten, seine Klage vor dem Gericht des gewöhnlichen Arbeitsplatzes des Arbeitnehmers anstatt grundsätzlich vor dem zuständigen Gericht des Wohnorts des Arbeitnehmers zu erheben. Diese einseitige Wahlmöglichkeit käme dem Vorschlag zufolge beiden Parteien zugute.

2. Allgemeine Bemerkungen

- 2.1 Der Vorschlag bietet dem Arbeitgeber einen wesentlichen neuen Vorteil: die mögliche Klage vor dem Gericht am Erfüllungsort des Arbeitsvertrags anstatt am Wohnort des Beklagten. Gleichzeitig würde sie dem Beklagten die Möglichkeit der Ausübung seines Rechts nehmen, das zuständige Gericht zu wählen (Wohnort des Beklagten oder Erfüllungsort des Arbeitsvertrags bzw. Ort des Sitzes des Arbeitgebers).
- 2.2 Dies wäre eine Ausnahme von den Zuständigkeitsgrundsätzen, die sich bei der Verordnung mittlerweile durchgesetzt zu haben scheinen und als Schutz der schwächsten Vertragsparteien bei bestimmten Verträgen, die durch Ungleichheit der Wirtschaftskraft oder der technischen und beruflichen Kompetenz zwischen den Vertragsparteien gekennzeichnet sind (Arbeitgeber/Arbeitnehmer, Händler/Verbraucher, Versicherer/Versicherte usw.), betrachtet werden können. Der Ausschuss hatte im Übrigen dieser Verordnung in seiner Stellungnahme vom 1. März 2000¹ zugestimmt.
- 2.3 Zwar ist die soziale Sicherheit der Sache gemäß ausdrücklich vom Anwendungsbereich des Brüsseler Übereinkommens und der obigen Verordnung ausgenommen, doch fällt das Arbeitsrecht unter diesen Anwendungsbereich, trotz der Schwierigkeit, es als einen Zweig des Privatrechts zu betrachten.

¹ ABl. C 117 vom 26.4.2000, Berichterstatter: Herr Malosse.

- 2.3.1 Zu diesem Ergebnis gelangte zunächst der für die Auslegung des Übereinkommens zuständige Europäische Gerichtshof in einem Urteil, in dem er die Auffassung vertrat, das Übereinkommen betreffe implizit den Arbeitsvertrag, der in der ersten Fassung des Übereinkommens nicht erwähnt war; zwei Revisionen des Übereinkommens haben schließlich zur vollständigen Einbeziehung des Arbeitsvertrags geführt.
- 2.3.2 Alle Ausnahmen vom allgemeinen Vertragsrecht und von der gerichtlichen Zuständigkeit für Arbeitsverträge ergeben sich logischerweise daraus, dass das Arbeitsrecht ein ganz besonderer Bereich ist.
- 2.3.3 So ist das Arbeitsrecht stark vom Ordre public-Gedanken^{*} geprägt. In den meisten Mitgliedstaaten führt die Verfolgung der Ziele des Schutzes der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter im Allgemeinen zur Einwirkung des Staates auf die Bedingungen des Abschlusses, der Umsetzung und der Auflösung eines Arbeitsvertrages (Gewerbeaufsicht, Regelung gewisser Vertragsbestimmungen, obligatorische und verbotene Klauseln, verstärkter Schutz bestimmter Arbeitnehmerkategorien, Vorschriften über Arbeitsbedingungen und -verträge je nach Beruf, auf gesetzlichem Wege oder durch Branchen-, Landes- oder Regionaltarifverträge), und es gelten im Arbeitsrecht noch zahlreiche weitere Ausnahmen von der Vertragsfreiheit.
- 2.3.4 Bei den Bemühungen zur Schaffung eines europäischen Vertragsrechts wurden Arbeitsverträge im Übrigen ausgeklammert, da sie als zu sehr mit den sozialen und rechtlichen Traditionen jedes Landes verbunden und zu sehr Ordre public-Kriterien und sonstigen rechtlichen oder faktischen Elementen unterliegend gelten. Nach der EU-Erweiterung wird die Lage noch komplexer und vielfältiger sein.
- 2.3.5 Ein umfangreiches gemeinschaftliches Arbeitsrecht entwickelt sich ebenfalls weiter und beeinflusst den Inhalt der Arbeitsverträge, um eine der Mobilität der Arbeitnehmer im Binnenmarkt förderliche Harmonisierung zu erreichen, den Gleichheitsgrundsatz zu verwirklichen und den Arbeitnehmern ein hohes Schutzniveau zu sichern.
- 2.4 Die Möglichkeit, eine Kündigung auf Antrag des Arbeitgebers von einem Gericht aussprechen zu lassen, stellt offensichtlich in den meisten europäischen Ländern einen Sonderfall dar, weil dies entweder im nationalen Recht nicht vorgesehen ist oder in der Praxis die Ausnahme darstellt; daher kann man sich fragen, ob es zweckmäßig sei, eine Verfahrensgrundlage der Verordnung zu ändern für Klagen, die anscheinend wenig geläufig sind.
- 2.4.1 Zwar kann grundsätzlich die gerichtliche Auflösung von Privat- oder Handelsverträgen erfolgen, wenn eine der Parteien der Auffassung ist, die andere erfülle ihre Vertragsverpflichtungen nicht und die Streitfrage nicht durch einen Vergleich oder Schiedsspruch gelöst wurde; aber bei Arbeitsverträgen ist diese Situation bei weitem nicht häufig; denn befristete Arbeits-

* Anm.d.Ü.: Vorbehaltsklausel im Interesse der Wahrung der guten Sitten und Grundauffassung eines Staates.

verträge enden mit Ablauf der Frist, Arbeitsverträge im Allgemeinen durch den Willen einer der beiden Parteien unter Einhaltung der anwendbaren Klauseln und Vorschriften oder bei schwerer Verfehlung einer der beiden Parteien auf Antrag der anderen Partei, ggf. unter Aufsicht eines Richters bei Streitigkeiten über die Rechtfertigung des Kündigungsgrundes bzw. über die finanziellen Folgen der Auflösung des Vertrags.

- 2.4.2 Die Auflösung eines Arbeitsvertrags durch ein Gericht stellt die Ausnahme dar, wenn keine der gewöhnlichen Voraussetzungen für eine Auflösung oder Beendigung des Vertrags gegeben sind, vor allem wenn kein direktes Entlassungsverfahren auf Antrag des Arbeitgebers aufgrund einer Verfehlung oder aus wirtschaftlichen Gründen vorhanden ist. Die Entlassung bestimmter geschützter Arbeitnehmer unterliegt einschlägigen Vorschriften im Schutzzeitraum, die von Land zu Land verschieden sind; die Verpflichtung, ein Gericht einzuschalten, um geschützte Arbeitnehmer (oder Arbeitnehmervertreter) zu entlassen, scheint nur in wenigen Ländern zu bestehen; im Vorschlag werden nur die Niederlande genannt.
- 2.5 Nach den Vorschriften der Verordnung über die örtliche Zuständigkeit muss sich der Kläger an das zuständige Gericht am Wohnort des Beklagten wenden, da Arbeitsverträge grundsätzlich keine Klausel über den Gerichtsstand enthalten; eine solche Klausel ist ggf. allenfalls nach Entstehung des Rechtsstreits und des zur Auflösung des Vertrags führenden Verfahrens zulässig, wenn sich beide Parteien freiwillig darauf einigen. Eine solche Klausel kann jedoch unter bestimmten Voraussetzungen im Vertrag zulässig sein, vor allem wenn der Wohnort des Arbeitnehmers in einem Drittstaat liegt.
- 2.5.1 Nichts hindert also einen Arbeitgeber, der beschlossen hat, zwecks gerichtlicher Auflösung eines Vertrags Klage zu erheben, daran, mit dem Arbeitnehmer zu verhandeln, um sich unter den laut Verordnung zulässigen Voraussetzungen in gegenseitigem Einvernehmen auf die gerichtliche Zuständigkeit zu einigen, und nichts verhindert eine solche Einigung, wenn sie unter bestimmten Voraussetzungen im beiderseitigen Interesse zu liegen scheint, insbesondere bei Grenzgänger-Arbeitsverträgen.
- 2.6 Der dem Rat unterbreitete Vorschlag würde es jedoch dem Arbeitgeber erlauben, seinen Gerichtsstand auszusuchen, was ggf. schwerwiegende Folgen für den Arbeitnehmer haben könnte, der einem gerichtlichen Kündigungsverfahren ausgesetzt ist und ja die Möglichkeit haben muss, seine Verteidigung gegenüber dem Kläger unter den besten Bedingungen auszuüben; durch den Vorschlag würde jedoch eine wichtige Ausnahme von den Grundprinzipien des Verfahrens nach der Verordnung eingeführt und es würde die Gefahr bestehen, die Rechte des Beklagten zu beeinträchtigen, wenn der Arbeitnehmer nach Beginn des Rechtsstreits keine Klausel über den Gerichtsstand, die Zuständigkeit des Gerichts des Erfüllungsorts des Arbeitsvertrags oder des Orts des Vertragsabschlusses akzeptieren will, sondern die Zuständigkeit des Gerichts seines Wohnorts bevorzugt, sofern sich dieser in einem den Bestimmungen der Verordnung unterliegenden Mitgliedstaat befindet.

- 2.7 Nur wenn der Wohnsitz des Beklagten nicht in einem Land liegt, welches der Verordnung unterliegt, und keine Klausel über den Gerichtsstand vorhanden ist, kann das dann rechtmäßig befassende inländische Gericht des Arbeitgebers seine Zuständigkeit ausüben und dabei die Vorschriften seines nationalen Rechts anwenden.
- 2.8 Angesichts dessen gibt es nach Dafürhalten des Ausschusses keinen zwingenden Grund, eine Ausnahmeregelung ausschließlich zugunsten einer der beiden Parteien allgemein einzuführen, wo doch die Verordnung ein allgemeines Prinzip vorgibt, jedoch ist eine Ausnahme zuzulassen, wenn nach Beginn des Rechtsstreits beide Parteien damit einverstanden sind; durch diese Ausnahmeregelung sind somit Fälle gebührend berücksichtigt, in denen die Zuständigkeit des Gerichts am Erfüllungsort im beiderseitigen Interesse liegen kann.
- 2.9 Nähmen die Rechtsetzungsinstanzen den Vorschlag an, so hätte dies nach Ansicht des Ausschusses im Rahmen der Mobilität der Arbeitnehmer im Binnenmarkt Folgendes zur Folge:
- a) Es würde in den anderen Mitgliedstaaten eine Entscheidung anerkannt und angewandt, die sich aus einem im Arbeitsrecht und selbst in den Ländern, in denen es zulässig ist, relativ ungebräuchlichen Verfahren ergibt;
 - b) dadurch könnten die Rechte des Beklagten und die allgemeinen Grundsätze des Schutzes der schwächeren Partei bei bestimmten Verträgen verletzt werden;
 - c) dadurch könnte ein Konflikt mit der Sozialordnung bestimmter Länder entstehen, wenn es sich z.B. um geschützte Arbeitnehmer oder an sich unzulässige Kündigungsgründe handelt; in diesen Fällen könnte die Entscheidung in diesen Ländern weder anerkannt noch vollstreckt werden, in Anwendung der Bestimmung des Übereinkommens, die es dem Empfängerstaat erlaubt, der Vollstreckung eines ausländischen Urteils die Vorbehaltsklausel seiner internen Rechtsordnung entgegenzusetzen;
 - d) dies wäre ein Zeichen von Voreingenommenheit gegenüber den zuständigen Gerichten der anderen Mitgliedstaaten hinsichtlich ihrer Fähigkeit, das Vertragsrecht zu kennen und anzuwenden, was einer der zur Rechtfertigung des Vorschlags angeführten Gründe ist.

3. Schlussfolgerung

Nach Auffassung des Ausschusses sollte der Vorschlag des Königreichs der Niederlande aus Gründen der Rechtssicherheit und der Wahrung eines Verfahrensgrundprinzips nicht aufgegriffen werden.

Brüssel, den 29. Oktober 2003

Der Präsident
des Europäischen Wirtschafts-
und Sozialausschusses

Der Generalsekretär
des Europäischen Wirtschafts-
und Sozialausschusses

Roger BRIESCH

Patrick VENTURINI

*
* *

NB: Anhang auf den folgenden Seiten

ANHANG

Folgender Änderungsantrag, der mindestens ein Viertel der abgegebenen Stimmen auf sich vereinigen konnte, wurde abgelehnt:

Ziffer 3

Der Wortlaut ist zu streichen und durch folgenden Wortlaut zu ersetzen:

" Die Initiative des Königreichs der Niederlande ist wegen Wegfalls ihrer rechtlichen Grundlage im EG-Vertrag unzulässig. Der Ausschuss empfiehlt der Kommission, den Sachverhalt unter Berücksichtigung der Ausführungen des Ausschusses zu prüfen."

Begründung

Aufgrund der Einfügung von Absatz 5 in Artikel 67 EG-Vertrag durch den Vertrag von Nizza ist das für eine fünfjährige Übergangszeit nach dem Inkrafttreten des Vertrags von Maastricht den Mitgliedstaaten eingeräumte Initiativrecht mit Inkrafttreten des Vertrags von Nizza entfallen. Somit entbehrt die Initiative der Niederlande der Rechtsgrundlage und ist damit unzulässig.

Die Ausführungen des Ausschusses sollten der Kommission für eine sachliche Prüfung mitgeteilt werden.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen:	21
Nein-Stimmen:	54
Stimmenthaltungen:	2