

Juristisches Gutachten

auf Grundlage der in der Mexikanischen Republik geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen über den seit dem 16. Dezember 2001 andauernden Konflikt zwischen dem Unternehmen Compañía Hulera Euzkadi S.A. de C.V. (das Unternehmen) und der Gewerkschaft Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de la Compañía Hulera Euzkadi S.A. de C.V. (die Gewerkschaft). Erstellt von dem in diesem Bereich fachkundigen, promovierten Juristen José Alfonso Bouzas Ortiz auf Anforderung von Foodfirst Information and Action Network als internationale regierungsunabhängige Menschenrechtsorganisation.

Grund für die Erstellung des Gutachtens:

Am 29. April 2003 beauftragte mich Herr Martin Wolpold-Bosien im Namen von Foodfirst Information and Action Network mit der Erstellung eines juristischen Gutachtens und einer Stellungnahme auf Grundlage des mexikanischen Arbeitsrechts zur der Frage: „Handelte die Firma Continental AG im Einklang mit den mexikanischen Gesetzen und ganz speziell mit dem Arbeitsrecht, als sie das Werk in El Salto schloss und die Arbeitnehmer entließ?“ Er informierte mich in diesem Schreiben über den noch andauernden Konflikt zwischen dem Unternehmen und der Gewerkschaft, wie sie im ersten Abschnitt dieses Gutachtens genannt werden.

Ich akzeptierte den genannten Auftrag, ein juristisches Gutachten darüber zu erstellen, ob sich „das Unternehmen Continental AG in dem Konflikt, der am 16. Dezember 2001 mit der Schließung des Euzkadi-Continental-Werkes „El Salto“ begann und bis heute andauert, gemäß den mexikanischen Gesetzen und vor allem den arbeitsrechtlichen Bestimmungen verhielt.“

Ich möchte hier klarstellen, dass sich der Wortlaut der Annahme des Auftrages von dem des eigentlichen Auftrages unterscheidet, weil eine Beurteilung der „Entlassung von Arbeitnehmern“ bedeuten würde, dass die Entlassungen als vollzogen angesehen und lediglich die Folgen daraus bewertet würden.

Ich stütze mein Gutachten auf die von den Konfliktparteien vor den zuständigen Autoritäten bislang geführten Prozesse:

Bisheriger Verlauf des Konfliktes

1. Am 16. Dezember 2001 „stellt“ das Unternehmen seine Tätigkeit „ein“ und schließt die Betriebsanlagen.
2. Am 10. Januar 2002 kündigte die Gewerkschaft einen Streik an, weil sie das Vorgehen des Unternehmens am o. g. Datum als rechtswidrige Arbeitsunterbrechung und Verletzung der in der Kautschuk verarbeitenden Industrie geltenden Rahmenvereinbarung (Contrato Ley) betrachtete. Auch die Folgen der Arbeitsunterbrechung wurden als Verstoß gegen die Rahmenvereinbarung betrachtet: Ab dem 16. Dezember wurde kein Lohn mehr bezahlt, die zweite Urlaubsperiode (die letzten 6 Tage des Dezember 2001) wurde den Arbeitnehmern nicht mehr zugestanden, der Lohn und das Urlaubsgeld für diese zweite Urlaubsperiode wurden nicht mehr gezahlt. Die ordentlichen und außerordentlichen Beiträge für die Gewerkschaft wurden weder eingezogen noch der Gewerkschaft ausgezahlt. Die vertraglich als Feiertage zustehenden Tage des 24. und 25. Dezember sowie der 1. Januar 2002 wurden nicht gewährt. Die Mittel für Dezember 2001 für den Fonds für soziale Absicherung und den Rücklagenfonds wurden der Gewerkschaft nicht ausbezahlt. Die Vorschriften für die Beendigung von individuellen und kollektiven Arbeitsverhältnissen des mexikanischen Arbeitsrechts wurden nicht beachtet, die Sozialversicherungsbeiträge und die Mietzuschüsse wurden nicht gezahlt und zwei bestehende Verträge – einer über Steuern und einer über Produktivität – wurden nicht eingehalten. Wie bereits erwähnt, sind dies alles Folgen der Beendigung der Geschäftstätigkeit und der Schließung des Unternehmens.
3. Das Unternehmen antwortete auf die Ankündigung des Streiks mit dem Hinweis, es habe seine **Geschäftstätigkeit und Aktivitäten endgültig und unwiderruflich aufgegeben**. Dies wurde der Gewerkschaft noch am Tag der Schließung um 20.15 Uhr über einen Notar mitgeteilt. Folge daraus sei, dass die individuellen und kollektiven Arbeitsbeziehungen nicht weiter bestehen könnten und damit endeten. Am nächsten Tag wurde bei der mexikanischen Schiedsstelle (Junta Federal de Conciliación y Arbitraje) die gesetzlich festgelegte Entschädigung für die Arbeitnehmer gezahlt. Damit verstoße das vorgenannte Verhalten nicht gegen die Betriebsvereinbarung, es handele sich zudem nicht um eine Arbeitsunterbrechung und es sei hier gemäß dem Beschluss der Aktionärsversammlung vom 3. Dezember 2001 gehandelt worden. „Das in den Artikeln 433 bis 436 des mexikanischen Arbeitsgesetzbuches festgeschriebene Verfahren diene einzig und ausschließlich zur Erlangung der Genehmigung der Schiedsstelle zur Zahlung einer geringeren als der im Arbeitsgesetzbuch festgeschriebenen Entschädigungshöchstsumme“. Dabei wird unterstrichen, dass es sich hier um das Prinzip handele „wenn der Arbeitgeber die gesetzlich festgelegte Höchstsumme nicht bezahlen kann, die bei einem Fall von rechtswidriger Entlassung fällig wäre, oder wenn er sich nicht der Entscheidung der Schiedsstelle unterwerfen möchte, so muss er ein Gericht anrufen und eine Entscheidung zu seinen Gunsten herbeiführen“ (sic). Wenn das Unternehmen aber bereit sei, die gesetzlich festgelegte Entschädigungshöchstsumme zu

zahlen (als ob es sich um eine rechtswidrige Entlassung handelte), dann ist es nicht verpflichtet das genannte Verfahren zu befolgen. „Im vorliegenden Fall liegt dieses Extrem nicht vor, weil „das Unternehmen die Beendigung der individuellen und kollektiven Arbeitsverhältnisse nicht der Schiedsstelle unterwirft und die gesetzlich festgelegte Entschädigungshöchstsumme gezahlt wurde““. Da keine Geschäftstätigkeit mehr bestünde und da die Gewerkschaft von oben genanntem Sachverhalt unterrichtet worden sei, gäbe es für die Arbeitnehmer keine Möglichkeit mehr, ihre Wiedereinstellung zu fordern. Ebenso wenig bestünde die Möglichkeit die übrigen Leistungen einzufordern, die die Gewerkschaft in ihrer Streikankündigung aufzählt und daher gebe es auch keinen Anlass zu streiken. Schließlich stütze sich der Entschluss der Aktionärsversammlung nicht auf wirtschaftliche Beweggründe sondern auf die Beschäftigungsfreiheit, die im Paragraph 5 der Verfassung verankert ist und unter anderem besagt, dass kein Vertrag oder Übereinkommen die Freiheit der Menschen beeinträchtigen oder unwiderruflich aufheben dürfe.

4. Nachdem die Arbeitnehmer, vertreten durch die Gewerkschaft, am 22. Januar 2002 um 16.00 Uhr in Streik getreten waren, bat das Unternehmen die Schiedsstelle darum, **diesen Streik für unzulässig zu erklären und festzustellen, dass es weder einen Streik noch eine vorübergehende Arbeitsniederlegung gegeben habe**, denn das Unternehmen war am 16. Dezember 2001 endgültig und unwiderruflich geschlossen worden.
5. Am 22. März 2002 entscheidet die Schiedsstelle über den Antrag des Unternehmens und stützt sich dabei unter anderem auf folgendes Argument: „Im vorliegenden Fall wird bestätigt, dass ab 16. Dezember 2001 keine Geschäftstätigkeit mehr bestand, die für das Unternehmen tätig gewesenen Personen aber ihre Wiedereinstellung fordern. Das bedeutet, dass ihre Eigenschaft als Arbeitnehmer durch Gerichtsentscheid geklärt werden muss und dass sie zum Zeitpunkt der beabsichtigten Arbeitsniederlegung nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Beschlusses betrachtet werden. Da die Streikankündigung vom 10. Januar 2002 durch die eingangs genannte Gewerkschaft nach der Schließung des Unternehmens und der von den Arbeitnehmern in Frage gestellten Entlassung erfolgte muss juristisch geklärt werden, ob hier die rechtlichen Voraussetzungen für einen Streik gegeben sind, was vorab zu klären ist..., und wenn die rechtlichen Voraussetzungen für einen Streik vorliegen oder dieser durchgeführt werden kann, ist es unbedingt erforderlich, dass in dem Unternehmen oder in dem Werk eine Geschäftstätigkeit besteht, die unterbrochen werden könnte, oder Arbeitnehmer tätig sind. Da dies im vorliegenden Fall nicht gegeben ist, muss erklärt werden, dass der für den 22. Januar 2002 angekündigte Streik jedweder rechtlichen Grundlage entbehrt. Das bedeutet, dass im vorliegenden Fall eine Fortsetzung des Streikverfahrens rechtlich nicht zulässig ist...“
6. Am 5. Juli 2002 hat das Dritte Bezirksarbeitsgericht (Juzgado Tercero de Distrito en Materia del Trabajo) im Sinne der Gewerkschaft gegen den Beschluss der Schiedsstelle entschieden. Die Gewerkschaft hatte sich auf die oben genannten Vorgänge und darauf berufen, dass die Schiedsstelle den Streitparteien keine Gelegenheit gegeben hatte, ihre Forderungen und Argumente vorzubringen, denn sie hatte kein Beweisverfahren eingeleitet.

Daher entschied das Gericht, den Beschluss aufzuheben und ordnete eine Beweisaufnahme an.

7. Das Unternehmen legte Berufung gegen diesen Beschluss ein. Das letztinstanzliche Arbeitsgericht (Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito) bestätigte jedoch die Entscheidung des Bezirksarbeitsgerichts – es ging sogar darüber hinaus und führte wichtige Argumente an:

Ein Teil der vom Unternehmen vorgebrachten Beschwerden sei unbegründet, ein anderer wirkungslos.

Sie seien teilweise unbegründet, weil das Unternehmen argumentierte, die von der Gewerkschaft vorgebrachten Beschwerden seien unbegründet, weil niemand gegenüber der Schiedsstelle das Nichtbestehen des Streiks vorbrachte, daher gebe es keine rechtliche Grundlage für das Anrufen des zuständigen Gerichts durch die Schiedsstelle. **Das ist nicht richtig, denn das Unternehmen selbst brachte das Nichtbestehen vor, indem es das entsprechende Gesetz zitierte.**

Unzulässig seien die Beschwerden in Anbetracht Kapitel 8, Abschnitte 1 und 2 sowie Kapitel 14, Abschnitt 20 des Arbeitsgesetzes. Dort werden drei Streiketappen nach ihrer rechtlichen Wirkung auf die Beteiligten und auf Dritte unterschieden: a) die erste von der Präsentation des Streikantrags durch die Arbeitnehmer bis zur Zustellung des Streikaufrufs an den Arbeitgeber. In dieser Etappe wird der Grund, der Streikgegenstand, das Datum und die Uhrzeit der Arbeitsniederlegung angegeben. Die zuständige Behörde prüft, ob die zur Durchführung notwendigen Voraussetzungen erfüllt sind und informiert den Arbeitgeber, sofern dies der Fall ist; b) die zweite Etappe ist die Vorphase des Streiks bis zur Arbeitsniederlegung. Die Zustellung des Streikantrags hat rechtlich zur Folge, dass der Arbeitgeber die Funktion des Depositärs des zu bestreikenden Werkes übernimmt, wodurch er nicht mehr frei über die Güter des Werkes verfügen kann. In dieser Phase wird die Schiedsstelle zur Schlichtung angerufen, ohne dass über die Streikgründe geurteilt wird, und es wird festgelegt, wie viele Arbeitnehmer weiter arbeiten müssen. Und c) vom Zeitpunkt der Arbeitsniederlegung bis zur Lösung des Konflikts. Innerhalb einer Frist von 72 Stunden nach Beginn des Streiks kann die Erklärung seines Nichtbestehens gefordert werden, weil die gesetzlich festgelegten Voraussetzungen nicht erfüllt wurden. In diesem Fall werden dann die Arbeitnehmer angewiesen, innerhalb von 24 Stunden ihre Arbeit wieder aufzunehmen. Liegen die gesetzlichen Voraussetzungen vor, so gilt der Streik als rechtmäßig und besteht fort bis der Konflikt durch Einigung der Parteien, durch Eingehen des Arbeitgebers auf die Forderungen oder durch einen Schiedsspruch, der endgültig über die Rechtmäßigkeit der Arbeitsniederlegung entscheidet, gelöst wird.

Gemäß Paragraph 920 des mexikanischen Arbeitsgesetzes ist der Präsident der Schiedsstelle verpflichtet, vor der Zulassung eines Antrags zur Ausrufung eines Streiks zu prüfen, ob die entsprechenden Voraussetzungen gegeben sind. Die Voraussetzungen wären nicht erfüllt, wenn dieser Antrag in seiner

Formulierung nicht dem genannten Paragraphen 920 entspricht, wenn der Antrag nicht von der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag ausgehandelt hat, gestellt wird, oder wenn ein Tarifvertrag unterzeichnet werden soll, obwohl bereits ein solcher besteht, der bei der genannten Schiedsstelle abgeschlossen und hinterlegt ist.

Die mexikanische Arbeitsgesetzgebung sieht drei Möglichkeiten vor, die sich gegenseitig ausschließen: a) ein Streik ist gesetzeswidrig, b) ein Streik liegt nicht vor, c) ein Streik liegt vor.

Nach der Entscheidung des Tribunal Colegiado ist die Entscheidung der Schiedsstelle nicht stichhaltig, denn sie muss ihre Entscheidung auf die Arbeitsgesetzgebung und speziell auf die Artikel 444 bis 451, 459, 460 bis 469 und 920 bis 938 über die Vorgehensweise im Falle eines Streiks stützen. Damit ist die Entscheidung der Schiedsstelle, die von der Gewerkschaft angefochten wurde, gesetzeswidrig, denn sie entbehrt einer juristischen Grundlage.

8. Die Schiedsstelle leitete ein Beweisverfahren ein und erließ einen neuen Beschluss, der mit dem zuvor erlassenen im Wortlaut identisch ist, und kommt zum gleichen Schluss: „Dem Antrag des Unternehmens Compañía Hulera Euzkadi, S.A. de C.V. wird stattgegeben, denn die beabsichtigte Ausrufung eines Streiks, der für den zweiundzwanzigsten Januar zweitausendeins um sechzehn Uhr angesetzt war, ist ungültig, da die Voraussetzungen für einen Streik nicht gegeben waren, also: a) Arbeitsunterbrechung (Unterbrechung der Produktivität) und b) Durchführung durch eine Gruppe von Arbeitnehmern. Das bedeutet, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für einen Streik nicht erfüllt waren, so dass dieser juristisch nicht zulässig ist.“
9. Die Gewerkschaft legte erneut Berufung ein, dieses Verfahren ist jedoch noch nicht abgeschlossen.

Erwägungen:

Um diesen Streit beizulegen, muss zunächst der rechtliche Rahmen festgelegt werden, der hier Anwendung zu finden hat. Es handelt sich um den Absatz A des Paragraphen 123 der Verfassung der Vereinigten Staaten von Mexiko sowie um das Bundesarbeitsgesetz (Ley Federal de Trabajo).

Zusätzlich zu dem Vorgenannten, ist zu unterstreichen, dass jede natürliche oder juristische Person sowie alle In- und Ausländer bei der Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit in Mexiko die bestehenden Gesetze zu achten haben, insbesondere das Zivil- und Handelsrecht.

Die vorgenannten Bestimmungen könnten in Zukunft entsprechend angepasst werden, solange sie jedoch nicht verändert werden, gelten sie für alle Personen, die in Mexiko Arbeitsbeziehungen aufnehmen.

Dieses Gutachten muss sich zunächst auf das erste, den Konflikt auslösende Ereignis stützen, die Schließung des Unternehmens am 16. Dezember 2001.

Hierbei ist zu klären: War die Compañía Hulera Euzkadi, S.A. de C.V. dazu berechtigt auf ihrer Aktionärsversammlung zu beschließen, ihre Geschäftstätigkeit am 16. Dezember 2001 endgültig und unwiderruflich aufzugeben und wenn ja, welche Verpflichtungen ergeben sich daraus? Muss dieser Beschluss von einer Behörde genehmigt werden und wenn ja, welche Behörde hat diese Genehmigung erteilt und wie entspricht das Unternehmen den arbeitsrechtlichen Verpflichtungen, die sich aus der bestehenden Betriebsvereinbarung ergeben?

Erstes Argument für die Schließung: Aufgabe der Geschäftstätigkeit.

Das Unternehmen argumentiert von Beginn an vor der Schiedsstelle, dass bei der Aktionärsversammlung am 3. Dezember 2001 der Beschluss zur Einstellung der Geschäftstätigkeit am 16. Dezember 2001 gefasst wurde (was als eine Auflösung der Gesellschaft zu verstehen ist, denn anderenfalls gäbe es keine Erklärung für die Beendigung aller individuellen und kollektiven Arbeitsverhältnisse). Es habe sich hier um eine freie Willensentscheidung gehandelt, diese Tatsache kann jedoch nicht glaubhaft gemacht werden, außerdem wurde nicht glaubhaft gemacht, dass diese Entscheidung in einer außerordentlichen Gesellschafterversammlung getroffen wurde, so wie es Paragraph 182, Teil II des Allgemeinen Gesetzes über Handelsgesellschaften vorschreibt. Auch wurde nicht glaubhaft gemacht, dass bei der Versammlung, bei der oben genannter Beschluss gefasst wurde alle für die Gültigkeit des Beschlusses notwendigen Bedingungen erfüllt wurden (Artikel 188 des Allgemeinen Gesetzes über Handelsgesellschaften). Auch aus dem Protokoll geht dies nicht hervor, noch wurde der Grund für die Auflösung der Gesellschaft „im Einvernehmen aller Gesellschafter gemäß dem Sozialvertrag und dem Gesetz“ von der Gesellschaft bestätigt. Zudem wurde die Auflösung nicht im Eigentums- und Handelsregister eingetragen. Unter diesen Bedingungen ist anzuzweifeln, ob dieser Akt und seine Folgen gegenüber Dritten, vor allem den Arbeitnehmern und der Gewerkschaft Gültigkeit hat. Dies ist die Grundlage der Argumentation des Unternehmens und daher muss dieser Punkt Beachtung finden, weil dies bedeutet, dass die

Tatsachen auf deren Grundlage das Unternehmen die Betriebsvereinbarung kündigt und die individuellen und kollektiven Arbeitsverträge für beendet erklärt, nicht existent sind. Entweder weil diese Tatsachen nie geschaffen wurden oder weil andere Fakten geschaffen wurden, die zum Beispiel Rechte Dritter verletzen, oder gegen geltende Gesetze verstoßen oder weil die Tatsachen nicht veröffentlicht wurden, so wie es das Gesetz vorschreibt. Ich möchte unterstreichen, dass aus den Unterlagen zu dem Vorgang, auf den sich dieses Gutachten bezieht, hervorgeht, dass die notwendigen Voraussetzungen, wie sie hier aufgeführt wurden zu keinem Zeitpunkt schriftlich dargelegt wurden. Das bedeutet nicht zwangsläufig, dass das Unternehmen diese Voraussetzungen nicht erfüllt hat, da sie aber im vorliegenden Fall den Behörden nicht vorgelegt wurden, können sie nicht als Beweis für die Entscheidung der Behörde und die Ansprüche des Unternehmens herangezogen werden. Hier geht es nicht um arbeitsrechtliche Argumente, wir müssen aber trotzdem die Argumente des Unternehmens genau betrachten, weil die nach dem Arbeitsrecht zuständige Behörde dieses Argument zwei mal anführte, um den Streik für ungültig zu erklären.

Zweites Argument für die Schließung: Freie und souveräne Entscheidung des Unternehmens.

Das Unternehmen behauptet, dass die Entscheidung, die Geschäftstätigkeit aufzugeben im Rahmen der von der Verfassung vorgegebenen Garantien gefällt wurde und dass unter diesen Bedingungen die individuellen und kollektiven Arbeitsverträge endeten. Es entschädigte die Arbeitnehmer - durch Hinterlegung bei der zuständigen Behörde - mit dem gesetzlich festgelegten Höchstbetrag, als handele es sich um eine ungerechtfertigte Entlassung. Das Unternehmen behauptet folglich, es habe die Betriebsvereinbarung nicht verletzt und es liege daher kein Grund für die Ausrufung eines Streiks durch die Gewerkschaft vor. Da man keine Herabsetzung der Entschädigung anstrebte, wurde die Beendigung der individuellen und kollektiven Arbeitsverhältnisse auch nicht einer Schiedsstelle übergeben. Das bedeute, dass das Unternehmen nicht verpflichtet sei, das spezielle oder allgemeine wirtschaftliche Entscheidungsverfahren in Anspruch zu nehmen, das das Gesetz vorsieht und dass als Folge dessen kein Grund für den von den Arbeitern beabsichtigten Streik vorlag.

Dies ist völlig unrichtig und wenn es richtig wäre, würde es die Funktionen des Staates in Zweifel ziehen. Jede Person, die sich auf mexikanischem Staatsgebiet befindet, unterliegt den mexikanischen Gesetzen, genießt die von der Verfassung garantierten Rechte, darunter die von Paragraph 5 garantierte Beschäftigungsfreiheit, aber sie ist auch verpflichtet ihre Auseinandersetzungen mit anderen vor den zuständigen Gerichten auszutragen und dabei die gesetzlich festgeschriebenen Verfahren und Vorschriften zu beachten (Paragraphen 14 und 16 der Verfassung). Im vorliegenden Fall und unabhängig davon ob es sich – je nach Standpunkt - um die Beendigung von individuellen oder kollektiven Arbeitsverträgen handelt, obliegt es den Behörden nicht nur, die Entschädigung für unrechtmäßige Entlassung festzulegen, sondern auch die Gültigkeit der Betriebsschließung und der Entlassung der Arbeitnehmer festzustellen. Da es sich um einen arbeitsrechtlichen Konflikt handelt, ist hier die Schiedsstelle zuständig (Paragraph 123 Absatz A Teile X, XXI und XXII der Verfassung der Vereinigten Staaten von Mexiko). Anderenfalls könnte eine inländische oder

ausländische Firma legal handeln ohne die Rechte Dritter zu achten: Gewerkschaft, Arbeitnehmer, Zulieferer, Kunden und ganz allgemein jede Person, die eine Geschäftstätigkeit durchführt und dadurch Rechte erwirbt. Dabei darf nicht vergessen werden, dass die Rechte der Arbeitnehmer vom Gesetz als vorrangig anerkannt werden.

Drittes Argument für die Schließung: die Betriebsvereinbarung werde nicht verletzt.

Gemäß den obigen Ausführungen könnte bereits allein aufgrund der Tatsache, dass die Entscheidung über die Schließung eines Unternehmens sowie die daran geknüpften Bedingungen von den zuständigen mexikanischen Behörden genehmigt werden müssen, festgestellt werden, dass hier die Betriebsvereinbarung verletzt wurde, denn diese Bestimmung wurde nicht eingehalten. Trotzdem ist es angebracht, auch die Argumentation der Gewerkschaft näher zu betrachten, die anführt, dass das Verhalten des Unternehmens einer illegalen Arbeitsunterbrechung gleichkommt, die gegen die Betriebsvereinbarung verstößt. Nach dem mexikanischen Arbeitsrecht muss die Kündigung einer Betriebsvereinbarung begründet sein und sich an das in den Paragraphen 433 bis 439 festgelegte Verfahren halten. Unabhängig davon hätte das Unternehmen sich an das vorgeschriebene Verfahren halten und seine Entscheidung den Behörden vortragen müssen, was nicht geschah. Wir denken, dass der Beschluss der Aktionärsversammlung über die Beendigung der Geschäftstätigkeit nicht als ein Grund für die Kündigung der Betriebsvereinbarung angesehen werden kann - und daher kann er auch nicht als Grund für die Beendigung der mit der Gewerkschaft getroffenen Vereinbarung angegeben werden. Folglich wurden die bestehenden Regelungen über Arbeitsverhältnisse verletzt und die Behörde, die sich mit diesem Fall befasst, sollte entsprechend entscheiden.

Viertes Argument für die Schließung: Unzulässigkeit der Streiks.

Von Anfang an bis heute betrachtet das Unternehmen den Streik als unzulässig, da das Unternehmen am 16. Dezember 2001 geschlossen wurde, nachdem die Aktionärsversammlung die Beendigung der Geschäftstätigkeiten beschlossen hatte. Damit waren zum Zeitpunkt des Streikbeginns durch die Gewerkschaft weder Arbeit vorhanden noch Arbeitnehmer tätig, denn diese waren entlassen worden. Hierzu ist als erstes anzumerken, dass nach dem Arbeitsrecht nach Ankündigung des Streiks und entsprechender Unterrichtung des Unternehmens, wie hier geschehen, die einzigen Gründe für ein Verbot der Ausübung des Streikrechts folgende sind: die Gesetzeswidrigkeit eines Streiks (§ 445) und das Nichtvorliegen eines Streiks (§ 459). Unter diesen Bedingungen ist die Unzulässigkeit des Streiks, wie sie das Unternehmen anführt, kein stichhaltiges Argument und kommt daher auch nicht zum Tragen, und so sollte auch die mit dem Konflikt befasste Behörde entscheiden.

Zum Schluß sollten wir die Entscheidung des letztinstanzlichen Arbeitsgerichts beachten, das in einer ausgezeichneten Analyse die Grenzen der Entscheidungen der Schiedsstelle aufgezeigt hat und Leitlinien für die Schiedsstelle als verantwortliche Behörde aufgestellt hat, die bis heute noch nicht befolgt wurden.

Beurteilung:

Unter den vorgenannten Bedingungen verstößt das Verhalten des Unternehmens gegen die mexikanischen Gesetze im Allgemeinen und gegen die Arbeitsgesetze im Besonderen, weil es nicht glaubhaft macht, dass seine Gesellschafterversammlung den Beschluss zur Betriebsschließung gefasst hat und dass dieser Beschluss die für solche Gesellschaften gültigen Regelungen einhält. Zudem hat sich das Unternehmen nicht an das in der Arbeitsgesetzgebung festgelegte spezielle Verfahren gehalten. Es wird nicht glaubhaft gemacht, dass sich das Unternehmen bei seiner Entscheidung an die Regeln über die Veröffentlichungen solcher Entscheidungen hielt. Aus den Gesetzestexten über Handelsgesellschaften geht hervor, dass es nicht unter die Zuständigkeiten der Unternehmen fällt, über die Beendigung der Geschäftstätigkeit und die Entlassung der Arbeitnehmer allein zu entscheiden. Dies bedeutet nämlich neben der Verletzung des entsprechenden Gesetzes, dass auch die Betriebsvereinbarung verletzt wurde und daraus resultierten dann die übrigen rechtswidrigen Handlungen, die die Gewerkschaft anführt. Daraus ergibt sich auch, dass der Streikaufruf durch die Gewerkschaft berechtigt war. Diesem Aufruf konnte leider bis heute nicht Folge geleistet werden, weil die Schiedsstelle nun seit über 16 Monaten diesen Fall bearbeitet, ohne dass der erste Streitpunkt dieses Konflikts gelöst worden ist. Dieser Punkt ist also noch offen und es wird darauf gewartet, dass die Arbeitnehmer infolge der schwierigen wirtschaftlichen Lage, in der sich das Land befindet, den Rechtsstreit abbrechen und auf ihre Rechte verzichten.

Das vorliegende arbeitsrechtliche Expertengutachten habe ich am zwölften Mai 2003 auf der Grundlage der in den Vereinigten Staaten von Mexiko anzuwendenden Gesetze nach bestem Wissen und Gewissen als in diesem Bereich promovierter Jurist erstellt.

JOSÉ ALFONSO BOUZAS ORTÍZ

Promovierter Jurist an der Universidad Nacional Autónoma de México,
spezialisiert auf Arbeitsrecht.

Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Universidad Nacional Autónoma de México.
Anschrift an der Universität: Instituto de Investigaciones Económicas, Torre II de
Humanidades 3er piso cubículo 308, Ciudad Universitaria.

Telefon: 0052-55-56230121

E-Mail-Anschrift: bouzasi@hotmail.com

bouzas@servidor.unam.mx