

03.12.91

EG - AS - Wi

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

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

748/31

KEP-AE-Nr.: 913059

Übermittelt vom Bundesminister für Wirtschaft am 3. Dezember 1991 gemäß Artikel 2 des Gesetzes zur Einheitlichen Europäischen Akte (BGBl. II 1986 S. 1102 f.).

Die Vorlage ist vom Herrn Präsidenten der Kommission der Europäischen Gemeinschaften am 20. November 1991 dem Herrn Präsidenten des Rates der Europäischen Gemeinschaften übermittelt worden.

Das Europäische Parlament und der Wirtschafts- und Sozialausschuß werden an den Beratungen beteiligt.

Die Kommission strebt die Beschlußfassung durch den Rat im Juli 1992 an.

B E G R Ü N D U N G

Einleitung

1. Der Europäische Rat hat auf der Grundlage der Ergebnisse seiner Tagungen in Hannover, Rhodos und Madrid die Ansicht vertreten, daß den sozialen Fragen im Zuge der Schaffung des europäischen Binnenmarktes die gleiche Bedeutung wie den wirtschaftlichen Fragen beizumessen ist und sie daher in ausgewogener Weise weiterzuentwickeln sind. Das Europäische Parlament (in zahlreichen Entschlüssen) und der Wirtschafts- und Sozialausschuß (in seiner Stellungnahme vom 22. Februar 1989) vertreten einen ähnlichen Standpunkt.

2. Im Sinne dieses Ansatzes besagt Punkt 7 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer:

"Die Verwirklichung des Binnenmarktes muß zu einer Verbesserung der Lebens- und der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft führen. [...].

Diese Verbesserung muß, so weit nötig, dazu führen, daß bestimmte Bereiche des Arbeitsrechts, wie die Verfahren bei Massenentlassungen oder bei Konkursen, ausgestaltet werden ..."

3. Die Punkte 17 und 18 der Charta beziehen sich ebenfalls auf die Frage der Massenentlassungen. Sie lauten:

"Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer müssen in geeigneter Weise, unter Berücksichtigung der in den verschiedenen Mitgliedstaaten herrschenden Gepflogenheiten, weiterentwickelt werden.

Dies gilt insbesondere für Unternehmen und Unternehmenszusammenschlüsse mit Betriebsstätten bzw. Unternehmen in mehreren Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft.

Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung sind rechtzeitig vor allem in folgenden Fällen vorzusehen: [...] bei Massenentlassungen; [...]"

4. Hiervon ausgehend schlug die Kommission in ihrem Aktionsprogramm zur Anwendung der Gemeinschaftscharta eine Revision der Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen vor. In dem Aktionsprogramm wird festgestellt:

"Nach mehreren Anwendungsjahren sowie infolge der sozialen und wirtschaftlichen Veränderungen und der Schaffung eines europäischen Binnenmarktes ist eine Revision dieser Richtlinie geboten."

Insbesondere wurde im Aktionsprogramm die Notwendigkeit festgestellt, der bestehenden Richtlinie eine multinationale Dimension zu geben:

"Die Richtlinie über Massenentlassungen muß ergänzt werden, damit auch die Fälle, in denen die Entlassung von einem Entscheidungszentrum oder dem in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen herrschenden Unternehmen beschlossen wird, erfaßt werden.

...Sicherlich wird es zu grenzübergreifenden Umstrukturierungen kommen. So begründet diese Umstrukturierungen auch sein mögen, so müssen sie doch mit einer angemessenen Information und Anhörung einhergehen. Dazu scheint eine Antwort der Gemeinschaft am geeignetsten zu sein, zumal die Richtlinie für die Fälle gelten sollte, in denen die Massenentlassungen von einem Entscheidungszentrum oder den in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen herrschenden Unternehmen beschlossen werden.

Deshalb muß diese Rechtslücke geschlossen werden."

Die Auswirkungen des Binnenmarktes

5. Gemäß Artikel 8 a des EWG-Vertrags ist der Binnenmarkt "[ein] Raum ohne Binnengrenzen, in dem der freie Verkehr von Waren, Personen, Dienstleistungen und Kapital gemäß den Bestimmungen dieses Vertrages gewährleistet ist." Der Abbau der Binnengrenzen bewirkt bereits umfangreiche Umstrukturierungen von Unternehmen innerhalb der Gemeinschaft, wobei eine erhebliche Zunahme von Fusionen, Firmenübernahmen, Transfers und Arbeitsgemeinschaften zu verzeichnen ist und sich eine zunehmende Konzentration von Unternehmensbesitz ergibt. Die Gesamtzahl der Erwerbungen (Mehrheitsbeteiligungen oder Fusionen) der 1 000 größten Industrieunternehmen Europas steigt stetig. Ein Bericht der Kommission⁽¹⁾ aus jüngster Zeit belegt, daß sich im Laufe der achtziger Jahre die Zahl solcher Operationen alle drei Jahre verdoppelt hat und von 208 im Zeitraum 1984-85 auf 492 im Zeitraum 1988-89 anstieg.
6. Hinzu kommt, daß Fusionen innerhalb der Gemeinschaft zunehmend grenzübergreifend geschehen. Der Bericht der Kommission sagt hierzu:

"In den Jahren 1983-1987 erfolgten Operationen dieser Art vorwiegend im nationalen Rahmen (d.h. zwischen zwei Unternehmen des gleichen Mitgliedstaats); nahezu zwei Drittel aller erfaßten Übernahmen gehörten in diese Kategorie. Seit 1987 ist die Zahl der Übernahmevorgänge, an denen Unternehmen aus verschiedenen Mitgliedstaaten beteiligt waren, deutlich schneller angestiegen. 1988/89 stellten sie bereits 40 % der Gesamtzahl der erfaßten Bewegungen. Rund 15 % aller gezählten Übernahmen sind internationaler Art, d.h., daß von den beiden beteiligten Unternehmen eines der Gemeinschaft angehört und das andere nicht. Diese letztere Relation ist im untersuchten Zeitraum praktisch konstant geblieben."

(1) "Industrieller Strukturwandel im europäischen Binnenmarkt: Anpassungsbedarf in den Mitgliedstaaten", Europäische Wirtschaft/Soziales Europa, Sondernummer 1990

7. Detaillierte Angaben enthält die nachstehende Tabelle:

Fusionen und Übernahmen nach Staatszugehörigkeit der beteiligten Unternehmen			
Jahr	Im Inland	Innerhalb der EG	International
1983-84	101 (65,2)	29 (18,7)	25 (16,1)
1984-85	146 (70,2)	44 (21,2)	18 (8,7)
1985-86	145 (63,7)	52 (23,0)	30 (13,3)
1986-87	211 (69,6)	75 (24,8)	17 (5,6)
1987-88	214 (55,9)	111 (29,0)	58 (17,8)
1988-89	233 (47,4)	197 (40,0)	62 (12,6)

Anmerkung: Die Zahlen in Klammern zeigen den Anteil an der Gesamtzahl der erfaßten Transaktionen.
Quelle: EG-Kommission

8. Im Kontext dieser zunehmenden grenzübergreifenden Umstrukturierung wird eine wachsende Zahl von Arbeitnehmern von wichtigen Entscheidungen auf höheren Ebenen als der ihres unmittelbaren Arbeitgebers betroffen, d.h. von Entscheidungen in der Entscheidungszone des Unternehmens, wenn sich diese in einem anderen Land befindet, oder bei Unternehmensgruppen von Entscheidungen des herrschenden Unternehmens, das sich innerhalb oder zunehmend auch außerhalb des Landes befindet, in dem die betroffene Betriebsstätte oder das Unternehmen angesiedelt ist. Trotz der zunehmenden Komplexität von Organisation, Eigentumsregelung und Kontrolle der Unternehmen bleiben die bestehenden Verfahren zur Informierung und Konsultierung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter noch auf die Unternehmensebene beschränkt (wenn auch in einigen Mitgliedstaaten Rechtsvorschriften über Betriebsräte in Unternehmensgruppen oder vergleichbare Gremien bestehen). Dies bedeutet, daß Anwendungsbereich und Wirksamkeit der Informations- und Konsultationsrechte von Arbeitnehmern gefährdet sein können, wenn sie in einem Unternehmen beschäftigt sind, dessen Hauptsitz in einem anderen Land liegt oder das zu einer Unternehmensgruppe gehört, deren herrschendes Unternehmen sich in einem anderen Land befindet, wenn die Entscheidungszentrale beschließt, die erforderlichen Informationen nicht an den Arbeitgeber weiterzugeben.

9. Die Richtlinie von 1975 verpflichtet Arbeitgeber, die Massenentlassungen planen, die Arbeitnehmervertreter zu informieren und zu konsultieren, um zu einer Einigung zu gelangen, sowie die zuständigen Behörden zu unterrichten. Sie sieht jedoch keine spezifischen Regelungen für solche Situationen vor, in denen Entlassungsvorschläge eines Arbeitgebers durch Entscheidungen des herrschenden Unternehmens ausgelöst oder beeinflusst werden, unabhängig davon, ob dieses herrschende Unternehmen seinen Sitz in demselben Mitgliedstaat wie das kontrollierte Unternehmen (der Arbeitgeber) oder in einem anderen Staat hat. Es kann jedoch nicht davon ausgegangen werden, daß das herrschende Unternehmen dem Arbeitgeber zwecks Konsultierung der Arbeitnehmervertreter stets alle "zweckdienlichen Informationen" (Artikel 2 Absatz 3) über die vorgeschlagenen Entlassungen weitergibt.
10. Ebenso sieht die bestehende Richtlinie keine besonderen Bestimmungen für die Weitergabe von zweckdienlichen Informationen an den lokalen Arbeitgeber vor, wenn die Zentralverwaltung eines Unternehmens mit mehreren Betriebsstätten Massenentlassungen in einer dieser Betriebsstätten plant und sich die Entscheidungszentrale außerhalb des Mitgliedstaates befindet, in dem die betroffene Betriebsstätte ihren Sitz hat.

Die Anwendung der bisherigen Richtlinie

11. Eine Überprüfung der Umsetzung der bestehenden Richtlinie durch die Mitgliedstaaten ergibt, daß in einigen Mitgliedstaaten die Vorschriften über Massenentlassungen möglicherweise nicht völlig mit einzelnen Aspekten der Richtlinie übereinstimmen, und die Kommission hat bereits entsprechende Verstoßverfahren eingeleitet beziehungsweise prüft diesen Schritt.

Vorgeschlagene Änderungen der Richtlinie

12. Nach Prüfung von Anwendungsbereich, tatsächlicher Anwendung und Wirksamkeit der Richtlinie von 1975 schlägt die Kommission angesichts der aktuellen Situation eine Reihe von Änderungen vor.
 - (i) Gewährleistung der Umsetzung der Richtlinie in den Fällen, in denen die Entscheidung über Massenentlassungen von einem anderen Unternehmen als dem Arbeitgeber getroffen wird
13. Die Richtlinie gilt für alle geplanten Massenentlassungen, bei denen Arbeitnehmer innerhalb des Geltungsbereichs des Vertrags betroffen sind, selbst wenn der betreffende Arbeitgeber ein kontrolliertes Unternehmen oder Teil eines Unternehmens mit mehreren Betriebsstätten ist, dessen Entscheidungszentrale sich in einem anderen Mitgliedstaat befindet, und die vorzunehmenden Entlassungen von dem herrschenden Unternehmen oder gegebenenfalls der Entscheidungszentrale des Unternehmens mit mehreren Betriebsstätten vorgeschlagen werden.

14. Die wesentlichen Änderungsvorschläge dienen dem Ziel, eine Umsetzung der bestehenden Richtlinie bei multinationalen Unternehmen und Unternehmenszusammenschlüssen zu gewährleisten. So ist vorgesehen, daß die in der Richtlinie enthaltenen Informations- und Konsultationsverpflichtungen in jedem Fall gelten, gleich ob die Entscheidung über Massenentlassungen von dem Arbeitgeber selbst, dem herrschenden Unternehmen oder der Entscheidungszentrale eines Unternehmens mit mehreren Betriebsstätten getroffen wird. Um diese grundlegende Verpflichtung zu verstärken, wird darüber hinaus festgelegt, daß ein Verstoß des Arbeitgebers gegen diese Forderung der Richtlinie nicht dadurch zu entschuldigen ist, daß das die Entscheidung über die Massenentlassungen treffende Unternehmen den Arbeitgeber nicht rechtzeitig unterrichtet hat.
15. Darüber hinaus können Massenentlassungen, die ohne Beachtung der in der Richtlinie vorgeschriebenen Informations-, Konsultations- und Meldeverpflichtungen durchgeführt wurden, auf Anforderung der Vertreter der betroffenen Arbeitnehmer von dem zuständigen Gerichtshof für null und nichtig erklärt werden. Mit dieser besonderen Bestimmung soll sichergestellt werden, daß die Informations-, Konsultations- und Meldeverpflichtungen ungeachtet der Identität des Unternehmens erfüllt werden, das die entsprechende Entscheidung über die Massenentlassungen trifft.
16. Hervorzuheben ist, daß der überarbeitete Text dem herrschenden Unternehmen als solches keine direkte Verpflichtung auferlegt. Damit werden Probleme der Exterritorialität vermieden. Es ist außerdem zu beachten, daß die Kommission keinen Mechanismus (wie ursprünglich in dem Entwurf der "Vredeling"-Richtlinie vorgesehen) vorschlägt, der den Arbeitnehmern das Recht auf Konsultation mit der Entscheidungszentrale eines Unternehmens oder mit der Leitung eines herrschenden Unternehmens einräumt (das sogenannte "by-pass"-System).

(ii) Besatzungen von Seeschiffen

17. Die Bestimmungen dieser Richtlinie hinsichtlich Unterrichtung, Konsultation und Anzeige sind keinesfalls unvereinbar mit der besonderen Art des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses der Besatzungen von Seeschiffen. Es ist keinesfalls gerechtfertigt, sie von dem durch die Richtlinie gebotenen Schutz auszuschließen, es sei denn sie wären durch andere Vorkehrungen abgesichert, die ihnen einen Schutz gewährleisten, der dem sich aus dieser Richtlinie ergebenden Schutz gleichwertig ist. Das Argument, die Beschäftigung einiger Seeleute sei befristeter Art und daher mit den Bestimmungen der Richtlinie unvereinbar, ist nicht stichhaltig, da Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe a "Massenentlassungen im Rahmen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden," ausschließt "es sei denn, daß diese Entlassungen vor Ablauf oder Erfüllung dieser Verträge erfolgen". Der Einwand, die Anzeige bei den zuständigen Behörden und die Einhaltung einer 30tägigen Frist vor Wirksamwerden einer beabsichtigten Massenentlassung sei unvereinbar mit der in diesem Sektor erforderlichen Flexibilität und der Notwendigkeit dringende Entscheidungen durchzuführen, ist nicht vertretbar. Artikel 4 Absatz 1 zweiter Unterabsatz besagt, "Die Mitgliedstaaten

können der zuständigen Behörde jedoch die Möglichkeit einräumen, die Frist des Unterabsatzes 1 zu verkürzen". Die Tatsache, daß die Richtlinie Betriebe mit in der Regel weniger als 20 Arbeitnehmern nicht betrifft, und daß das Konsultationsverfahren für Betriebe mit weniger als 50 Arbeitnehmern nicht vorgeschrieben ist, bietet die nötige Flexibilität für zahlreiche Unternehmen, die hauptsächlich im Fischereisektor tätig sind. Zu bemerken ist, daß die Richtlinie des Rates 80/987/EWG⁽²⁾ zum Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers für Besatzungen von Seeschiffen gilt, es sei denn sie kommen in den Genuß "anderer Garantieförmlichkeiten, die den Arbeitnehmern einen Schutz gewährleisten, der dem sich aus dieser Richtlinie ergebenden Schutz gleichwertig ist" (Artikel 1 Absatz 2). Nur Besatzungsmitglieder von Fischereifahrzeugen, sofern und in dem Maße wie sie mit einem Anteil am Fangerlös entlohnt werden, wurden ausdrücklich von Griechenland, Irland und dem Vereinigten Königreich wegen der besonderen Art des Arbeitsverhältnisses gemäß Artikel 1 Absatz 2 der vorerwähnten Richtlinie ausgeschlossen.

(iii) Gerichtliche Entscheidungen

18. Die generelle Nichtanwendbarkeit der bestehenden Richtlinie in Fällen, in denen die Tätigkeit einer Betriebsstätte aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung eingestellt wird, ist nicht mehr zu rechtfertigen. Es liegt wohl kein Grund vor, warum die Informations- und Konsultationsrechte der Arbeitnehmer (im Gegensatz zu den Fristen für das Wirksamwerden von Entlassungen gemäß Artikel 4 der bestehenden Richtlinie) nicht auch in solchen Fällen gelten sollten. Die Umsetzungsvorschriften sind in sechs Mitgliedstaaten bereits generell auf Entlassungen anwendbar, die durch eine gerichtliche Entscheidung bedingt sind (Frankreich, Bundesrepublik Deutschland, Vereinigtes Königreich, Spanien, Niederlande, Portugal).

(iv) Informations- und Konsultationsvorschriften

19. Eine Reihe von Klarstellungen und Präzisierungen sind in bezug auf die zeitliche Gestaltung und die Zielsetzung von Konsultationen über geplante Entlassungen sowie auf die Art der den Arbeitnehmervertretern (und damit auch den zuständigen Behörden) zur Verfügung zu stellenden Informationen vorgeschlagen, die unter anderem die diesbezüglichen Vorschriften der Richtlinie über Unternehmensübergänge sowie die Regelungen des IAO-Übereinkommens 158 und des Artikels 2 des Zusatzprotokolls zur Europäischen Sozialcharta des Europarates widerspiegeln.

(v) Benennung der Arbeitnehmervertreter für Konsultationen im Fall von Massenentlassungen

20. Die Richtlinie 75/129/EWG des Rates verpflichtet die Mitgliedstaaten, Arbeitnehmervertreter zur Erfüllung der in der Richtlinie enthaltenen Informations- und Konsultationsverpflichtungen vorzusehen, überläßt die Benennung der Arbeitnehmervertreter jedoch "den Rechtsvorschriften oder der Praxis der Mitgliedstaaten". Dies veranlaßte die Kommission ein Verstoßverfahren gegen einen Mitgliedstaat aufgrund dieser Richtlinie einzuleiten. In dem Bemühen um eine Lockerung der Kleinbetrieben auferlegten rechtlichen Zwänge sowie im Hinblick auf eine angemessene Flexibilität steht es den Mitgliedstaaten gemäß der

(2) ABL. Nr. L 283 vom 28.10.1980, S. 23

überarbeiteten Richtlinie frei, für Unternehmen mit in der Regel weniger als 50 Beschäftigten keine Arbeitnehmervertreter vorzusehen. Außerdem hat der Arbeitgeber in dem Fall, daß in einem derartigen Unternehmen Massenentlassungen geplant sind, die in Artikel 2 Absatz 3 der Richtlinie genannten Informationen den betroffenen Arbeitnehmern rechtzeitig weiterzugeben, eine Verpflichtung zu Konsultationen besteht in diesem Fall jedoch nicht. Diese Bestimmung spiegelt vergleichbare Vorschriften aus Artikel 6 Absatz 4 und 5 der Richtlinie des Rates vom 14. Februar 1977 über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen⁽³⁾ wider. Tabelle I gibt einen Überblick über die Systeme der Arbeitnehmervertretung in den 12 Mitgliedstaaten.

(vi) Verletzung der Verpflichtungen

21. Obwohl die Richtlinie den allgemeinen Grundsätzen des Gemeinschaftsrechts, einschließlich denen der Wirksamkeit und der Nicht-Diskriminierung entspricht, schlägt die Kommission einen neuen Artikel mit einer ausdrücklichen Verpflichtung vor, der die Umsetzung der Richtlinie sicherstellen soll.

Dieser neue Artikel verfolgt zwei Ziele: zum einen soll gewährleistet werden, daß den betroffenen Arbeitnehmervertretern und Arbeitnehmern bei einer Verletzung der aus der Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen auf Anforderung gerichtliche Verfahren zur Verfügung stehen, und zwar ungeachtet des eventuellen Rückgriffs auf andere Verfahren, wie z. B. Schlichtung, Schiedsgerichtsverfahren oder Güteverfahren; zum anderen sollen spezifische gerichtliche Verfahren ermöglicht werden, um entgegen den Bestimmungen der Richtlinie vorgenommene Massenentlassungen für null und nichtig erklären zu können.

Massenentlassungen, die unter Nichtbeachtung der Informations-, Konsultations- und Meldeverpflichtungen vorgenommen wurden, können nach dem bestehenden Recht in acht Mitgliedstaaten (Portugal, Bundesrepublik Deutschland, Italien, Griechenland, Luxemburg, Niederlande, Frankreich und Spanien) für null und nichtig erklärt werden.

(vii) Umsetzung durch Tarifverträge

22. Schließlich wird die Einfügung einer ausdrücklichen Bestimmung vorgeschlagen, nach der die Umsetzung der Richtlinie durch tarifvertragliche Regelungen zulässig ist, analog zu anderen Richtlinien-vorschlägen aus jüngster Zeit im Bereich des Arbeitsrechts.

(3) ABl. Nr. L 61 vom 5.3.77, S. 26

Bezug zu anderen Gemeinschaftsinstrumenten

23. Die Kommission ist sich bewußt, daß unter zahlreichen wichtigen Gesichtspunkten die Gründe für eine Überarbeitung der Richtlinie über Massenentlassungen ebenso für die bestehende Richtlinie über den Übergang von Unternehmen gelten. Diese letztere Richtlinie verpflichtet den Veräußerer und den Erwerber als Arbeitgeber, die Vertreter der jeweiligen, von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer zu konsultieren und über die Folgen des Übergangs zu informieren und sieht eine Wahrung der Ansprüche des Arbeitnehmers durch eine automatische Übertragung des Arbeitsverhältnisses von dem ursprünglichen Arbeitgeber auf den neuen Arbeitgeber vor. Beide Richtlinien weisen von daher vergleichbare Ziele auf (das heißt die Notwendigkeit, den Arbeitnehmern eine angemessene Arbeitsplatzsicherheit sowie Informations- und Konsultationsrechte bei einer Restrukturierung des sie beschäftigenden Unternehmens zu gewährleisten) und enthalten weitgehend parallele Bestimmungen, obwohl sich die Übergangs-Richtlinie dadurch von der Massenentlassungsrichtlinie unterscheidet, daß sie die Mitgliedstaaten verpflichtet, den Arbeitnehmern grundlegende Ansprüche einzuräumen. Um einen konsistenten Ansatz zu gewährleisten, erörtert die Kommission daher die Möglichkeit, die für die Massenentlassungsrichtlinie vorgeschlagenen Änderungen gegebenenfalls auch für die Richtlinie über den Übergang von Unternehmen vorzuschlagen.
24. Für das Verhältnis zwischen den vorgeschlagenen Änderungen der Richtlinie über Massenentlassungen und den Bestimmungen der vorgeschlagenen Richtlinie über Europäische Betriebsräte sind folgende Punkte relevant. Während die Massenentlassungsrichtlinie für alle Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten gilt, beschränkt sich die vorgeschlagene Richtlinie über Europäische Betriebsräte auf "gemeinschaftsweit operierende" Unternehmen oder Unternehmensgruppen, das heißt Unternehmen mit mindestens 1 000 Beschäftigten innerhalb der Gemeinschaft und mindestens jeweils 100 Beschäftigten in mindestens zwei anderen Mitgliedstaaten. Darüber hinaus ist die Zuständigkeit der Europäischen Betriebsräte gemäß den in der Richtlinie enthaltenen Mindestvorschriften auf multinationale Angelegenheiten beschränkt, das heißt auf Angelegenheiten, die die gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen oder die gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen insgesamt oder mindestens zwei Betriebe oder zur Unternehmensgruppe gehörende Unternehmen, die sich in verschiedenen Mitgliedstaaten befinden, betreffen.
25. Das von der Richtlinie über Europäische Betriebsräte vorgesehene Konsultationsverfahren nur dann anzuwenden, wenn die geplanten Massenentlassungen die Tätigkeit eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe in mehr als einem Mitgliedsstaat betreffen. In diesem Fall unterscheiden sich außerdem Umfang, Inhalt und Ziele der von den jeweiligen Bestimmungen vorgesehenen Informations- und Konsultationsanfordernissen erheblich. Auf der Ebene der Europäischen Betriebsräte würde eine Konsultierung die multinationalen Aspekte eines derartigen Massenentlassungsplans betreffen. Zusätzlich enthält die vorgeschlagene Richtlinie über Europäische Betriebsräte in Artikel 11

die Bestimmung, daß "die in den Mitgliedsstaaten geltenden Rechtsvorschriften und Praktiken hinsichtlich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf der Ebene der Unternehmensgruppe, des Unternehmens und des Betriebs [...] unberührt [bleiben]." Insbesondere wird festgestellt, daß "gemäß der Richtlinie 75/129/EWG (d. h. der Richtlinie über Massenentlassungen) getroffene Maßnahmen [...] von dieser Richtlinie nicht berührt [werden]."

26. In der Richtlinie über Massenentlassungen betreffen die Informations- und Konsultationsvorschriften den Arbeitgeber, sind wesentlich detaillierter und genauer und sollen "zu einer weiteren Einigung" führen. Die Richtlinie über Massenentlassungen enthält weiterhin Bestimmungen über die Unterrichtung der zuständigen einzelstaatlichen Behörden und den Zeitplan der vorherigen Unterrichtung über Massenentlassungen, die natürlich nicht in der Richtlinie über Europäische Betriebsräte enthalten sind. Diese beiden Maßnahmen erfüllen daher unterschiedliche Funktionen und unterscheiden sich wesentlich in bezug auf Umfang, Schwellenwerte, entsprechende Institutionen, Geltungsbereich und Verfahren.

Rechtsgrundlage

27. Rechtsgrundlage der bestehenden Richtlinie über Massenentlassungen ist Artikel 100 des EWG-Vertrags; dieser wird entsprechend auch Grundlage für die vorgeschlagene Änderungsrichtlinie sein. Artikel 100a, der von Artikel 100 insoweit abweicht, als er die Angleichung der Rechtsvorschriften zur Verwirklichung der Ziele in Artikel 8a betrifft, ist hier nicht anwendbar, da das Argument, der Richtlinienvorschlag bezwecke die Abschaffung von Hindernissen, die der Verwirklichung des Binnenmarktes im Wege stehen, sich nicht aufrechterhalten läßt.

TABELLE I

LAGE IN DEN MITGLIEDSTAATEN: BESTEHENDE ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN IN UNTERNEHMEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIGTEN, DIE VOM ARBEITGEBER ZU INFORMATIONEN- UND KONSULTATIONSZWECKEN ANERKANNT WERDEN MÜSSEN

	GESETZLICHE GRUNDLAGE	TARIFVERTRAGLICHE VEREINBARUNGEN
BELGIEN	VORGESEHEN	-
NIEDERLANDE	VORGESEHEN	-
SPANIEN	VORGESEHEN	-
FRANKREICH	VORGESEHEN	-
GRIECHENLAND	VORGESEHEN	-
IRLAND	*	
DÄNEMARK	-	VORGESEHEN
ITALIEN	VORGESEHEN	-
LUXEMBURG	VORGESEHEN	-
PORTUGAL	VORGESEHEN	-
DEUTSCHLAND	VORGESEHEN	-
VEREINIGTES KÖNIGREICH	*	-

- * Die rechtlich erfaßten Arbeitnehmervertreter in Irland und im Vereinigten Königreich sind Mitglieder der unabhängigen Arbeitnehmergewerkschaften, müssen jedoch freiwillig vom Arbeitgeber anerkannt werden.

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

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 100,

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer bestimmt in Artikel 7, daß „die Verwirklichung des Binnenmarktes zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft führen muß ... Diese Verbesserung muß, soweit nötig, dazu führen, daß bestimmte Bereiche des Arbeitsrechts, wie die Verfahren bei Massenentlassungen oder bei Konkursen, ausgestaltet werden ...“.

Weiterhin ist in Artikel 17 und 18 festgelegt, daß „Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer in geeigneter Weise unter Berücksichtigung der in den verschiedenen Mitgliedstaaten herrschenden Gepflogenheiten weiterentwickelt werden ... Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung sind rechtzeitig vor allem ... bei Massenentlassungen ... vorzusehen ...“.

Die Richtlinie 75/129/EWG ⁽¹⁾ fordert die Harmonisierung der einschlägigen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, indem sie Arbeitgeber, die Massenentlassungen beabsichtigen, verpflichtet, die Arbeitnehmervertreter zu unterrichten und zu konsultieren, um zu einer Einigung zu gelangen, sowie der zuständigen Behörde eine entsprechende Mitteilung zu übermitteln.

Insoweit die Schaffung des gemeinsamen Binnenmarktes eine fortschreitende und grenzübergreifende Unternehmenskonzentration bewirkt, können die Entscheidungen über Massenentlassungen von einem anderen Unternehmen als dem Arbeitgeber selbst getroffen werden.

Die Richtlinie 75/129/EWG ist deshalb dahin gehend zu ändern, daß die bestehenden Informations-, Konsultations- und Meldepflichten erfüllt werden müssen, gleich ob die Entscheidung über Massenentlassungen von dem Arbeitgeber, einem herrschenden Unternehmen oder der Entscheidungszentrale eines Unternehmens mit mehreren Betriebsstätten, zu dem der Arbeitgeber gehört, getroffen wird.

Damit diese Richtlinie ihren Zweck erfüllen kann, sollte die Begründung, daß das über die Massenentlassung entscheidende herrschende Unternehmen dem Arbeitgeber nicht rechtzeitig alle diesbezüglichen Informationen übermittelt hat, nicht gelten.

Die Informations- und Konsultationsrechte der Arbeitnehmer gemäß der Richtlinie 75/129/EWG müssen auch für Besatzungen von Seeschiffen gelten, es sei denn, sie verfügen bereits über einen vergleichbaren Schutz, sowie bei Massenentlassungen, wenn die Tätigkeit einer Betriebsstätte aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung beendet wird.

In bezug auf die zeitliche Gestaltung und die Ziele der Konsultationen sowie auf die Art der den Arbeitnehmern zur Verfügung zu stellenden Informationen und der Meldung an die Behörden ist eine Reihe von Klarstellungen und Änderungen erforderlich, die unter anderem die entsprechenden Vorschriften der Richtlinie 77/187/EWG ⁽²⁾ und des Übereinkommens 158 sowie der Empfehlung 166 der IAO widerspiegeln.

⁽¹⁾ ABl. Nr. L 48 vom 22. 2. 1975, S. 29.

⁽²⁾ ABl. Nr. L 61 vom 5. 3. 1977, S. 26.

Um im Hinblick auf Kleinunternehmen eine größere Flexibilität zu gewährleisten, sollte es den Mitgliedstaaten freistehen, in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten keine Arbeitnehmervertretung vorzusehen.

Um die Erfüllung der Verpflichtungen gemäß dieser Richtlinie sicherzustellen, müssen geeignete Vorkehrungen und insbesondere gerichtliche Verfahren vorgesehen werden, mit denen Massentlassungen, die in Widerspruch zu den oben genannten Verpflichtungen vorgenommen wurden, für null und nichtig erklärt werden können.

Die Richtlinie 75/129/EWG ist daher entsprechend zu ändern —

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Die Richtlinie 75/129/EWG wird wie folgt geändert:

1. In Artikel 1 Absatz 1 wird folgender Buchstabe angefügt:

„c) ‚Arbeitgeber‘ bezeichnet jede natürliche oder juristische Person, die in einem Beschäftigungsverhältnis zu einem Arbeitnehmer steht.“

2. Am Ende von Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe c) wird folgender Satzteil angefügt:

„sofern die für sie geltenden besonderen Regelungen einen Schutz gewährleisten, der dem sich aus dieser Richtlinie ergebenden Schutz gleichwertig ist“.

3. Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe d) wird gestrichen und der nachstehende Absatz dem Artikel 1 angefügt:

„(3) Die Mitgliedstaaten brauchen Artikel 4 im Falle von Massentlassungen aufgrund der Einstellung der Tätigkeit des Betriebs nicht anzuwenden, wenn diese Einstellung aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung erfolgt.“

4. Teil II erhält folgende Fassung:

„TEIL II

Information und Konsultation

Artikel 2

- (1) Beabsichtigt ein Arbeitgeber, Massentlassungen vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig zu konsultieren, um zu einer Einigung zu gelangen.

- (2) Diese Konsultationen erstrecken sich zumindest auf die Möglichkeit, Massentlassungen zu vermeiden oder auf ein Mindestmaß zu beschränken, sowie auf Maßnahmen zur Milderung ihrer Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer.

- (3) Damit die Arbeitnehmervertreter konstruktive Vorschläge unterbreiten können, hat der Arbeitgeber ihnen rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und in jedem Fall schriftlich die Gründe der geplanten Entlassung, die Anzahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, seine Vorschläge hinsichtlich der Zahl und Kategorie der zu entlassenden Arbeitnehmer, die Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer und für die Berechnung etwaiger Abfindungen sowie den Zeitraum, in dem die geplanten Entlassungen vorgenommen werden sollen, mitzuteilen.

Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde eine Abschrift der in Unterabsatz 1 genannten schriftlichen Mitteilungen zu übermitteln.

- (4) Die Verpflichtungen gemäß den Absätzen 1, 2, 3 und 5 gelten ungeachtet der Tatsache, ob die Entscheidung über die Massentlassungen von dem Arbeitgeber oder dem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wurde.

Hinsichtlich angeblicher Verstöße gegen die in dieser Richtlinie enthaltenen Informations-, Konsultations- und Meldepflichten findet die Behauptung, daß das für die Massentlassungen verantwortliche Unternehmen die einschlägigen Informationen nicht weitergeleitet habe, keine Berücksichtigung.

- (5) Bei der Umsetzung dieser Richtlinie steht es den Mitgliedstaaten frei, für Unternehmen mit in der Regel weniger als 50 Beschäftigten keine Arbeitnehmervertretung vorzusehen. In diesem Fall müssen die Mitgliedstaaten dafür sorgen, daß die Arbeitgeber verpflichtet sind, den von den geplanten Massentlassungen betroffenen Arbeitnehmern rechtzeitig dieselben Informationen zu erteilen, die gemäß Absatz 3 den Arbeitnehmervertretern zu übermitteln sind.“

5. In Artikel 5 wird am Ende folgender Satzteil angefügt:

„oder für die Arbeitnehmer günstigere Tarifvereinbarungen zu fördern oder zuzulassen.“

6. Es wird folgender Artikel 5a eingefügt:

„Artikel 5a

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, daß den Arbeitnehmervertretern und Arbeitnehmern unbeschadet der Möglichkeit des Rückgriffs auf andere Verfahren gerichtliche Verfahren zur Durchsetzung der Verpflichtungen gemäß dieser Richtlinie zur Verfügung stehen, insbesondere Verfahren, mit denen die entsprechenden Massentlassungen für null und nichtig erklärt werden.“

Artikel 2

(1) Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie bis zum 31. Dezember 1992 nachzukommen, oder stellen sicher, daß die Sozialpartner die erforderlichen Bestimmungen vertraglich festlegen, unbeschadet der Verpflichtung der Mitgliedstaaten, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Einhaltung der Vorschriften dieser Richtlinie jederzeit zu gewährleisten.

(2) Wenn die Mitgliedstaaten die Vorschriften gemäß Absatz 1 erlassen, nehmen sie entweder in diesen selbst

oder bei der amtlichen Veröffentlichung auf die vorliegende Richtlinie Bezug. Sie regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.

(3) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission unverzüglich die Maßnahmen mit, die sie ergriffen haben, um dieser Richtlinie nachzukommen.

Artikel 3

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

DES VORGESCHLAGENEN RECHTSAKTS AUF DIE UNTERNEHMEN,
INSBESONDERE DIE KLEINEN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN (KMU)

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

Vorgeschlagener Rechtsakt

1. Warum ist angesichts des Subsidiaritätsprinzips ein Rechtsakt der
Gemeinschaft in diesem Bereich erforderlich, und welche wesentlichen
Ziele werden damit verfolgt?

Dieser Vorschlag berücksichtigt die mit der Vollendung des Binnenmarktes einhergehenden Unternehmensrestrukturierungen, insbesondere die Multinationalisierung von Unternehmensorganisation, -besitz und -kontrolle. In diesem Zusammenhang bedürfen die Vorschriften der bestehenden Richtlinie über Massenentlassungen einer Aktualisierung, damit sichergestellt ist, daß diese Richtlinie für die Fälle gilt, in denen eine Entlassung von einer Entscheidungszentrale beschlossen wird, die nicht der direkte Arbeitgeber der betroffenen Arbeitnehmer ist, insbesondere, wenn sich diese Entscheidungszentrale außerhalb des Mitgliedstaates befindet, in dem der Arbeitgeber ansässig ist. Angesichts der multinationalen Aspekte dieser Frage sowie der Tatsache, daß Massenentlassungsverfahren bereits von EG-Recht geregelt werden, scheint in diesem Bereich ein gemeinschaftliches Vorgehen äußerst sinnvoll.

Wichtigstes Ziel der vorgeschlagenen Änderungen der Richtlinie ist es, sicherzustellen, daß in dem Fall, in dem eine derartige Entscheidungszentrale Entlassungen beabsichtigt, diese verpflichtet ist, dem Arbeitgeber alle diesbezüglichen Informationen verfügbar zu machen, damit dieser die Arbeitnehmervertreter informieren und konsultieren sowie die zuständigen Behörden unterrichten kann. Weitere Änderungen (z.B. die Vorschriften über Informations- und Konsultationsrechte sowie Regelungen zur Benennung von Arbeitnehmervertretern zur Konsultation bei Entlassungen) werden unter Berücksichtigung der in den letzten Jahren gewonnenen Erfahrungen bei der Anwendung und Durchführung der Richtlinie von 1975 vorgeschlagen.

Auswirkungen auf die Unternehmen

2. Wer wird von diesem vorgeschlagenen Rechtsakt betroffen?

Die überarbeitete Richtlinie gilt - ebenso wie die bestehende Richtlinie - für Arbeitgeber mit Betriebsstätten, in denen mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, und von denen ein bestimmter Anteil aufgrund einer Entscheidung des Arbeitgebers entlassen werden soll. Die vorgeschlagene Richtlinienänderung verpflichtet auch das herrschende Unternehmen oder die zentrale Leitung eines Unternehmens mit mehreren Betriebsstätten, zu denen der Arbeitgeber gehört, diesem sämtliche Informationen verfügbar zu machen, auch wenn sich diese Entscheidungszentrale außerhalb des Mitgliedstaates befindet, in dem der Arbeitgeber ansässig ist, und die geplanten Entlassungen von der Entscheidungszentrale und nicht von dem direkten Arbeitgeber vorgesehen werden.

3. Welche Maßnahmen werden die Unternehmen ergreifen müssen, um dem vorgeschlagenen Rechtsakt nachzukommen?

Eine Reihe von Klarstellungen und Präzisierungen sind in bezug auf die zeitliche Gestaltung und die Zielsetzung von Konversationen über geplante Entlassungen sowie auf die Art der den Arbeitnehmervertretern und den zuständigen Behörden zu übermittelnden Informationen vorgeschlagen. Zusätzlich besagt eine neue Vorschrift, daß in dem Fall, in dem die Entlassungen nicht von dem direkten Arbeitgeber, sondern von dem herrschenden Unternehmen oder der zentralen Leitung eines Unternehmens mit mehreren Betriebsstätten, zu denen der Arbeitgeber gehört, vorgeschlagen werden, und sich diese Entscheidungszentrale außerhalb des Mitgliedstaates befindet, in dem der Arbeitgeber ansässig ist, die Entscheidungszentrale dem Arbeitgeber rechtzeitig alle diesbezüglichen Informationen zur Information und Konsultation der Arbeitnehmervertreter sowie zur Unterrichtung der zuständigen Behörden zu übermitteln hat. Es ist vorgesehen, dieses Informations- und Konsultationsverfahren auf Massenentlassungen auszudehnen, die durch die Schließung einer Betriebsstätte aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung herbeigeführt wurden und bislang nicht in den Bereich dieser Richtlinie fielen.

4. Welche wirtschaftlichen Folgen wird der vorgeschlagene Rechtsakt voraussichtlich haben?

- für die Beschäftigung:

Ziel der in der bestehenden Richtlinie festgelegten und von dem Änderungsvorschlag erfaßten Informations- und Konsultationsverfahren ist es, Wege und Mittel zur Vermeidung von Entlassungen oder zur Minimierung der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer zu finden.

- für die Investitionen und die Gründung neuer Unternehmen:
Keine.

- für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen:

Die vorgeschlagenen Änderungen der Richtlinie über Massenentlassungen können bei ihrer Anwendung einige indirekte Kosten für die Unternehmen aufgrund einer Verstärkung der Informations- und Konsultationsverfahren verursachen. Ihre Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit von EG-Unternehmen sollte jedoch unbedeutend sein. Andererseits enthält Artikel 2 Absatz 5b) eine Änderung, die Kleinunternehmen eine größere Flexibilität einräumt, da die betroffenen Arbeitnehmer nicht zu konsultieren, sondern zu informieren sind.

5. Enthält der vorgeschlagene Rechtsakt Bestimmungen, die der besonderen Lage kleiner und mittlerer Unternehmen Rechnung tragen (geringere oder andersartige Anforderungen usw.)?

Aufgrund der Definition von "Massenentlassungen" gelten die bestehende und die vorgeschlagene Richtlinie nicht für Betriebsstätten, die in der Regel wenige als 20 Beschäftigte haben. Darüber hinaus enthält der Vorschlag in bezug auf die Information und Konsultation mit den Arbeitnehmervertretern keine Verpflichtung der Mitgliedstaaten, in Betriebsstätten mit normalerweise weniger als 50 Beschäftigten Verfahren für die Benennung von Arbeitnehmervertretern vorzusehen. Fehlen in derartigen Betriebsstätten die Arbeitnehmervertreter, sind die von den Entlassungsplänen betroffenen Arbeitnehmer vom Arbeitgeber direkt zu unterrichten.

Konsultation der Sozialpartner

748/87

A. Konsultierte Arbeitgeber und Gewerkschaften

19.03.91 UNICE/CEEP - EGB
05.06.91 UNICE/CEEP - EGB

22.05.91 Transport

23.05.91 Handel

28.05.91 Fischerei
Baugewerbe
Banken und Versicherungen

07.06.91 Landwirtschaft

B. Einzelne Organisationen

C.G.T. (Frankreich) (Französischer Gewerkschaftsbund)

CEC (Europäischer Verband der Führungskräfte)

Von der GD XXIII durchgeführte Konsultation von Arbeitgeberorganisationen:

- EMV (Europäische Mittelstandsvereinigung)
- Eurochambres
- Eurogroup
- UEAPME (Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe)
- UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederation of Europe)
- CECOP (Europäisches Komitee der Arbeits- und Produktionsgenossenschaften)
- EUROPMI (Europäisches Komitee für kleine und mittlere Unternehmen)
- EMSU (Europäische Mittelstandsunion)
- CEDC (Confédération Européenne du commerce au détail)
- FEWITA (Federation of European Wholesale and International Trade Associations)
- CEDI (Europaverband der Selbständigen)
- CCACC (Koordinierungsausschuß der Genossenschaftsverbände der EG)

Die Gewerkschaften begrüßen die Revision der Richtlinie 75/129 des Rates, vertreten jedoch die Ansicht, daß der Vorschlag der Kommission ihre Erwartungen, insbesondere im Hinblick auf den Sozialplan und die Intervention der Behörden nicht erfüllt. Die Arbeitgeberorganisationen unterstützen im allgemeinen das Ziel einer Anwendung der Informations- und Konsultationsverfahren auch auf Massenentlassungen multinationalen Ausmaßes, sind jedoch der Ansicht, daß die bestehende Richtlinie diese Fälle bereits abdeckt; sie befürworten nicht die Änderungen, die neue Elemente in diesen Vorschlag einbringen, wie z.B. den Vorschlag, den Arbeitnehmern zusätzliche Informationen verfügbar zu machen.

14.02.92

Beschluß
des Bundesrates

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

Der Bundesrat hat in seiner 639. Sitzung am 14. Februar 1992 zu der Vorlage wie folgt Stellung genommen:

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.

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 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.

Mit der Regelung können auch evtl. entstehende ungerechtfertigte 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.

2. Der Bundesrat erhebt keine Bedenken gegen die Änderung von 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.

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

- In Artikel 1 Nr. 4 (Artikel 2 Abs. 5) sollte klargestellt 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.
- Der Bundesrat begrüßt den materiellen Inhalt des Artikels 5 Buchstabe a, soweit individualrechtlich eine Kündigung im Rahmen von Massenentlassungen ohne vorherige Konsultation und Beratung i.S.d. Artikels 2 unwirksam ist.

Erhebliche Bedenken bestehen gegen die in Artikel 1 Nr. 4 (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.

Die Arbeitnehmervertretung ist Repräsentant der 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.

Für eine solche Ausnahme ist kein Bedürfnis zu sehen, da der Kündigungsschutz der Arbeitnehmer in Deutschland durch Gesetz und Rechtsprechung umfassend gewährleistet ist, so daß es eines weiteren Ausbaus nicht bedarf und es dem einzelnen Arbeitnehmer zu überlassen ist, die Unwirksamkeit einer ihn betreffenden Kündigung geltend zu machen.

Zur wirkungsvollen Durchsetzung der Informations- und Konsultationsrechte bei Massenentlassungen sollte daher den Mitgliedstaaten lediglich auferlegt werden, geeignete gerichtliche Verfahren zur Verfügung zu stellen, die inhaltliche Ausgestaltung aber ihnen selbst überlassen werden.