

Bundesrat

Drucksache **896/94**
37 Seiten

28.09.94

EU - AS - R - Wi

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen

KOM(94) 300 endg.; Ratsdok. 9141/94

896/94

Übermittelt vom Bundesministerium für Wirtschaft am 28. September 1994 gemäß § 2 des Gesetzes über die Zusammenarbeit von Bund und Ländern in Angelegenheiten der Europäischen Union (BGBl. I 1993 S. 313 ff.).

Die Vorlage ist von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften am 08. September 1994 dem Herrn Präsidenten des Rates der Europäischen Union übermittelt worden.

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

Die Kommission strebt eine Beschlußfassung durch den Rat im Mai 1995 an.

BEGRÜNDUNG

EINLEITUNG

1. Die Richtlinie des Rates 77/187/EWG vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen¹ (nachfolgend die "Richtlinie" oder die "Richtlinie Übergang" genannt), die insbesondere auf der Grundlage von Artikel 100 des Vertrags erlassen wurde, sieht entsprechend den Erwägungsgründen folgendes vor: "Schutz der Arbeitnehmer bei einem Inhaberwechsel und insbesondere Gewährleistung der Wahrung ihrer Ansprüche". Zu diesem Zweck sieht die Richtlinie vor, daß die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis aufgrund des Übergangs auf den Erwerber übergehen. Weiterhin sieht die Richtlinie den Schutz der betreffenden Arbeitnehmer gegen Kündigung durch den Veräußerer oder den Erwerber vor. Diese Bestimmung steht jedoch "etwaigen Kündigungen aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen, die Änderungen im Bereich der Beschäftigung mit sich bringen", nicht entgegen. Außerdem wird dem Veräußerer und dem Erwerber in Artikel 6 der Richtlinie vorgeschrieben, die Vertreter der von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer zu konsultieren und zu unterrichten. Der grundlegende Zweck der Richtlinie besteht somit darin, sicherzustellen, daß die Umstrukturierung von Unternehmen innerhalb des Gemeinsamen Marktes keine negativen Auswirkungen für die in den betreffenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer mit sich bringt.

2. Allgemein kann auf Ebene der Gesetzgebung die soziale Wirksamkeit des durch die Richtlinie gegebenen Schutzes nicht bestritten werden. Die Richtlinie hat sich als unschätzbares Instrument zum Schutz der Arbeitnehmer bei einer Umstrukturierung des Unternehmens erwiesen, wobei eine friedliche und einvernehmliche wirtschaftliche und technologische Umstrukturierung gewährleistet und Mindestnormen zur Förderung eines fairen Wettbewerbs unter Berücksichtigung dieser Veränderungen festgelegt wurden. Es könnte jedoch angeführt werden, daß in der Richtlinie versäumt wurde, eine größere Flexibilität beim Übergang von zahlungsunfähigen Unternehmen oder bei Unternehmen in großen wirtschaftlichen Schwierigkeiten sowie bei der Erwähnung der transnationalen Dimension der Umstrukturierung von Unternehmen vorzusehen, wodurch möglicherweise die zu erreichenden Ziele in Frage gestellt oder zumindest beeinträchtigt worden sind.
Jegliche Bewertung der Mängeln und Lücken der "Richtlinie Übergang" sollte unter Berücksichtigung des Kontextes des Binnenmarktes, der Entwicklung von "Notstandsregelungen" zur Rettung von Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten, der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs sowie der von der Kommission vorgeschlagenen Überarbeitung der Richtlinie über

¹ ABl. Nr. L 61/27 vom 05.03.1977

Massenentlassungen, die in engem Zusammenhang mit der "Richtlinie Übergang" steht, erfolgen.

DIE AUSWIRKUNGEN DES BINNENMARKTES

3. Gemäß Artikel 8 a des EG-Vertrags umfaßt der Binnenmarkt "einen Raum ohne Binnengrenzen, in dem der freie Verkehr von Waren, Personen, Dienstleistungen und Kapital gemäß den Bestimmungen dieses Vertrages gewährleistet ist". Die Beseitigung der Binnengrenzen führt bereits zu größeren Neugliederungen von Unternehmen innerhalb der Gemeinschaft, verbunden mit einer erheblichen Zunahme von Verschmelzungen, Übernahmen, Übertragungen und Zusammenschlüssen, was eine zunehmende Konzentration des Unternehmensbesitzes mit sich bringt. Die Gesamtzahl der Übernahmen (Mehrheitsbeteiligungen oder Verschmelzungen), die von den führenden eintausend Industrieunternehmen getätigt wurden, wächst ständig. Aus einem aktuellen Bericht der Kommission² geht hervor, daß sich die Anzahl solcher Transaktionen alle drei Jahre verdoppelt hat und von 208 in den Jahren 1984-85 auf 492 in den Jahren 1988-89 angestiegen ist.
4. Außerdem haben die Verschmelzungstransaktionen innerhalb der Gemeinschaft zunehmend transnationalen Charakter. In dem genannten Bericht der Kommission wird folgendes festgestellt:
"Transaktionen auf nationaler Ebene (zwischen zwei Unternehmen aus dem gleichen Mitgliedstaat) waren zwischen 1983 und 1987 in der Überzahl. Fast zwei Drittel der erfaßten Übernahmen betrafen diese Art von Transaktionen. Seit 1987 ist eine raschere Zunahme der Anzahl von Transaktionen festgestellt worden, an denen Gemeinschaftsunternehmen aus zwei verschiedenen Mitgliedstaaten beteiligt waren. In den Jahren 1988-1989 machten solche Transaktionen 40 % aller durchgeführten Übernahmen aus. Transaktionen auf internationaler Ebene unter Beteiligung von zwei Unternehmen, d. h. einem Gemeinschaftsunternehmen und einem Unternehmen aus einem Drittland, machten etwa 15 % aller erfaßten Transaktionen aus. Diese Zahl ist im Beobachtungszeitraum relativ stabil geblieben".

² XXster Bericht über Wettbewerbspolitik (Kommission der Europäischen Gemeinschaften)

In der folgenden Tabelle werden die Zahlen im einzelnen aufgeführt:

Übernahme der Kontrolle (Erwerb, Verschmelzung) nach Nationalität der beteiligten Unternehmen

Jahr	National	EG	Internation
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 (%,&)
1987-88	214 (55,9)	111 (25,0)	58 (17,8)
1988-89	233 (47,4)	197 (40,0)	62 (12,6)
1989-90	241 (38,7)	257 (41,3)	124 (20,0)

Hinweis: Die Zahlen in Klammern stellen einen Prozentsatz sämtlicher Transaktionen dar.

Quelle: Kommission der Europäischen Gemeinschaften

Die Vollendung des Binnenmarktes wird somit von einem weitreichenden Trend zur Neugliederung der wichtigsten Unternehmen begleitet. Dies bedeutet die Verfolgung von Zielen, die für eine Marktwirtschaft kennzeichnend sind, d. h. die Gründung von Unternehmen, die zur Durchführung von großangelegten Wirtschaftstransaktionen entsprechend den möglichen Erfordernissen eines breit angelegten Marktes fähig sind, an den günstigsten Standorten.

- Um diesen Prozeß zu fördern, haben die Gemeinschaftsinstitutionen unter Berücksichtigung grundlegender Rechtsvorschriften spezifische Rechtsvorschriften über Verschmelzungen und Zusammenschlüsse im Zusammenhang mit den Bereichen Wettbewerb und Gesellschaftsrecht erlassen.
Im Bereich des Wettbewerbs hat der Rat am 21. Dezember 1989 die Verordnung

(EWG) Nr. 4064/89 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen³ erlassen, wodurch ein System zur vorherigen Kontrolle von Zusammenschlüssen von gemeinschaftsweiter Bedeutung eingerichtet wird. Obwohl im Erwägungsgrund 31 der Verordnung ausdrücklich festgestellt wird, daß diese Verordnung in keiner Weise "die in den beteiligten Unternehmen anerkannten kollektiven Rechte der Arbeitnehmer berührt", sind hierin keine Instrumente zur Gewährleistung dieser Rechte vorgesehen.

6. Im Bereich des Gesellschaftsrechts wird in der dritten Richtlinie des Rates (78/855/EWG) vom 9. Oktober 1978 betreffend die Verschmelzung von Aktiengesellschaften⁴ in Artikel 12 ausdrücklich bestätigt, daß der in der Richtlinie Übergang vorgesehene Schutz bei Verschmelzungen gilt. In der 6. Richtlinie des Rates (82/891/EWG) betreffend die Spaltung von Aktiengesellschaften⁵ wird ebenfalls (Artikel 11) auf die Anwendung der Richtlinie Übergang bei Spaltungen verwiesen. Die Verordnung (EWG) Nr. 2137/85 des Rates über die Schaffung einer europäischen wirtschaftlichen Vereinigung (EWIV)⁶ bietet den europäischen Wirtschaftsbeteiligten im Hinblick auf die Vollendung des Binnenmarktes einen flexiblen und leichten Rahmen für Vereinigungen, der ihnen eine gemeinsame, autonome Struktur zur Durchführung eines oder mehrerer grenzüberschreitenden/er Vorhabens/Vorhaben ermöglicht, wobei sie gesetzliche und wirtschaftliche Freiheiten für ihre eigenen Tätigkeiten bewahren. Die Verordnung enthält keine Vorschriften über die individuellen oder kollektiven Rechte der Arbeitnehmer. Außerdem ist auf den Vorschlag für eine 10. Richtlinie des Rates über die grenzüberschreitende Verschmelzung von Aktiengesellschaften⁷, in der ebenfalls auf die Richtlinie Übergang hingewiesen wird, auf den Vorschlag für eine Verordnung über eine europäische Gesellschaft und die Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer⁸, sowie auf den Vorschlag für eine 13. Richtlinie des Rates auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts betreffend Übernahmeangebote und andere allgemeine Angebote⁹ hinzuweisen.
7. Im Zusammenhang mit dem sozialen Bereich ist auf zwei eng mit der Richtlinie Übergang zusammenhängende Richtlinien zu verweisen, nämlich auf die Richtlinie des Rates 75/129/EWG über Massenentlassungen¹⁰ sowie die Richtlinie des Rates 80/987/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres

³ ABl. Nr. L 395 vom 30.12.1989

⁴ ABl. Nr. L 295 vom 20.10.1978

⁵ ABl. Nr. L 378 vom 31.12.1982

⁶ ABl. Nr. L 199 vom 31.07.1985

⁷ ABl. Nr. C 23 vom 25.01.1985

⁸ ABl. Nr. C 138/8 vom 29. Mai 1991

⁹ KOM (88) 823 endg.

¹⁰ ABl. Nr. L 48/29 vom 22.03.1975

Arbeitgebers¹¹. Alle drei Richtlinien zum Thema Beschäftigung sind darauf ausgerichtet, den entsprechenden Schutz der Arbeitnehmer bei Situationen im Zusammenhang mit der Umstrukturierung und mit langfristigen wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Unternehmen zu gewährleisten (die Interaktion zwischen den drei Richtlinien wird in Anhang 2 erläutert). In den vorgeschlagenen Änderungen der Richtlinie Übergang sollte der Schutz im Rahmen der anderen Richtlinien zum Thema Beschäftigung berücksichtigt werden. Was die Informations- und Konsultationsrechte anbelangt, sollte der überarbeitete Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Einrichtung europäischer Betriebsräte¹² berücksichtigt werden, obwohl sich Anwendungsbereich und Inhalt dieser Richtlinie erheblich von der Richtlinie Übergang unterscheiden.

8. Trotz der Vielfalt der Rechtsinstrumente der Gemeinschaft im Zusammenhang mit direkten oder indirekten Übergängen und Zusammenschlüssen von Unternehmen mit einer transnationalen Dimension gibt es bis jetzt noch keine Rechtsvorschriften der Gemeinschaft, in denen speziell die sozialen Folgen transnationaler Übergänge und Verschmelzungen berücksichtigt werden. Die Bestimmungen zur Information und Konsultation sollten überarbeitet werden, um alle Fälle von Übergängen und Verschmelzungen auf dieser Ebene abzudecken und die Einhaltung der Informations- und Konsultationsverfahren zu gewährleisten, sofern die zu einem Übergang oder einer Verschmelzung führende Entscheidung von einem Entscheidungszentrum in einem Staat getroffen wird, der nicht der Mitgliedstaat ist, in welchem die betreffenden Arbeitnehmer beschäftigt sind.

DIE RETTUNG VON UNTERNEHMEN IN WIRTSCHAFTLICHEN SCHWIERIGKEITEN UND DIE NEUEN TENDENZEN BEIM KONKURSRECHT UND BEIM ARBEITSRECHT

9. Das Konkursrecht einschließlich der Verfahren zur vorläufigen Auflösung oder zur Auflösung, ist darauf ausgerichtet, die Gläubiger durch Verkauf der Vermögenswerte des zahlungsunfähigen Unternehmens auszuzahlen. Das Überleben des Unternehmens oder die vollständige oder teilweise Auflösung der betreffenden Firma sind als eine Möglichkeit zum Erreichen dieses Zieles vorgesehen. Die Arbeitnehmer der zahlungsunfähigen Unternehmen werden in den meisten Mitgliedstaaten mit Ausnahme von Frankreich und - in gewissem Umfang - Deutschland nicht in die Zahlungsunfähigkeitsverfahren einbezogen.

Was die zahlungsunfähigen Unternehmen anbelangt, wird im Gegenteil im Arbeitsrecht ein System von Schutzvorschriften zur Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer, zur Gewährleistung ihrer Ansprüche sowie zur Sicherstellung ihrer Rechte auf Information und Konsultation festgelegt. Die Interessen der Gläubiger werden - im Gegensatz zu denjenigen der Arbeitnehmer- nicht berücksichtigt.

10. Diese beiden Rechtszweige, nämlich das Konkursrecht und das Arbeitsrecht, sind in den 12 Mitgliedstaaten voneinander getrennt. Sie folgen verschiedenen, jedoch parallel laufenden Wegen, die sich nicht oft treffen. Die Auswirkung der

¹¹ ABl. Nr. 283/23 vom 28.10.1980

¹² ABl. Nr. C 336/11 vom 31.12.1991

Wirtschaftskrisen in den 70er und 80er Jahren hat jedoch einen Annäherungsprozeß zwischen den beiden Rechtszweigen gefördert, wobei die Zielsetzung darin bestand, Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu retten und für deren Überleben und die Beibehaltung des Beschäftigungsniveaus zu sorgen. Die Rechte sowohl der Gläubiger als auch der Beschäftigten sind infolgedessen umgestaltet worden, um das Überleben von Unternehmen in Schwierigkeiten gewährleisten zu können.

11. Diese Tendenz in den Rechtsvorschriften ist im Rahmen der Zahlungsunfähigkeitsverfahren in Frankreich¹³ (procédure de redressement), Portugal¹⁴ (procedimento de recuperação), im Vereinigten Königreich¹⁵ (judicial administration), Deutschland¹⁶, Spanien¹⁷, den Niederlanden¹⁸ und Belgien¹⁹ beobachtet werden.

Im Rahmen gleichlaufender Verfahren mit Ausnahme von gerichtlichen Zahlungsunfähigkeitsverfahren haben einige Mitgliedstaaten (Italien, Griechenland, Belgien, Portugal und Spanien) Rettungspläne ausgearbeitet, die einen gesetzlichen Rahmen für Unternehmen bieten, die umstrukturiert und neu organisiert werden müssen. Solche Pläne können einen Rückgriff auf öffentliche Beihilfen oder bestimmte Abweichungen von dem im Arbeitsrecht (Italien) vorgesehenen Schutz der Arbeitnehmer beinhalten.

12. In der Richtlinie Übergang ist kein spezifisches Schutzschema für Arbeitnehmer vorgesehen, die im Rahmen von Zahlungsunfähigkeitsverfahren oder schweren wirtschaftlichen Schwierigkeiten von einem Übergang betroffen sind. Der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften²⁰ konnte diese Lücke nicht durch Einführung einer Reihe allgemeiner Vorschriften für Fälle von Zahlungsunfähigkeit schließen, obwohl er erklärte, daß Übergänge, die in Rahmen von Auflösungsverfahren wegen Zahlungsunfähigkeit durchgeführt wurden, von dieser Richtlinie ausgeschlossen sind. Bei der Überarbeitung der Richtlinie

¹³ Gesetze vom 25. Januar 1985 und vom 1. März 1984

¹⁴ Gesetzesverordnung vom 2. Juli 1986

¹⁵ Gesetz von 1986 über die Zahlungsunfähigkeit und Commission Cork

¹⁶ 1985 von der Kommission ausgearbeiteter Bericht über die Reform des Konkursrechts und Gesetz vom 20. Februar 1985 über den Sozialplan im Zusammenhang mit Konkursverfahren

¹⁷ Gesetzesentwurf über die Reform der Konkursverfahren (1986)

¹⁸ Kommission Mijnsen

¹⁹ Gesetzesvorlage von 1983 über Unternehmen in großen wirtschaftlichen Schwierigkeiten

²⁰ Siehe Fußnote Nr. 23

Übergang sollte die Frage berücksichtigt werden, ob und in welchem Umfang bestimmte, in einigen Mitgliedstaaten übliche Lösungen - insbesondere die Notwendigkeit, bereits bestehende Schulden bei Zahlungsunfähigkeitssituationen nicht zu übertragen, die Möglichkeit von der Richtlinie durch Kollektivverhandlungen abzuweichen sowie die Notwendigkeit, Informations- und Konsultationsverfahren in Zahlungsunfähigkeitssituationen zu verstärken - in die Richtlinie aufgenommen werden sollten.

DIE RECHTSSPRECHUNG DES GERICHTSHOFS DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN: AUSLEGUNG UND ERLÄUTERUNG DER RICHTLINIE ÜBERGANG

- 13 Die Richtlinie hat zu zahlreichen Prozessen beim Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften geführt. Insgesamt sind 13 Urteile ergangen, die meisten (15) im Zusammenhang mit Hinweisen auf Vorlagen zu Vorabentscheidungen (s. Anhang I). Der Gerichtshof hat den Begriff des Übergangs erläutert; er hat festgelegt, daß keine vertragliche Bindung zwischen dem Veräußerer und dem Erwerber erforderlich ist, damit die Richtlinie angewandt werden kann; er hat die Auflösungsverfahren, jedoch nicht die Zahlungsaussetzungsverfahren vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgeschlossen; er hat die Bedeutung des Begriffs "Arbeitnehmer" erläutert und erklärt, daß die Arbeitnehmer und ihre Vertreter nicht auf die Rechte verzichten können, die ihnen durch die Richtlinie, wie sie in den nationalen Rechtsvorschriften umgesetzt ist, zubilligt werden.

DIE ÜBERARBEITUNG DER RICHTLINIE ÜBER MASSENENTLASSUNGEN

- 14 Im November 1991 hat die Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Änderung der Richtlinie 75/129/EWG vom 17. Februar 1975 über die Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit Massenentlassungen²¹ verabschiedet. Wie aus dem Aktionsprogramm der Kommission im Zusammenhang mit der Umsetzung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer deutlich hervorgeht, wurde die Überarbeitung der Richtlinie über Massenentlassungen unter Berücksichtigung der mehrjährigen Anwendung dieser Richtlinie, sozio-ökonomischer Veränderungen sowie der Vervollendung des Binnenmarktes für notwendig erachtet. Insbesondere wurde im Aktionsprogramm die Notwendigkeit hervorgehoben, der Richtlinie eine transnationale Dimension zu geben, um sicherzustellen, daß Situationen, in denen Arbeitnehmer von Entscheidungen über Entlassungen betroffen werden, die von einer Zentrale oder einem kontrollierenden Unternehmen außerhalb des Mitgliedstaates getroffen werden, in welchem sie beschäftigt sind, entsprechend abgedeckt sind. Die von der Kommission vorgeschlagenen Änderungen der Richtlinie über Massenentlassungen verweisen auf diese Probleme.

Dieser Vorschlag wurde am 24. Juni 1992 vom Rat angenommen (Richtlinie 92/56/EWG)

²¹ ABl.Nr. L 48/29 vom 22.02.1975

- 15 Obwohl im Aktionsprogramm der Kommission im Zusammenhang mit der Umsetzung der Charta nicht ausdrücklich auf die Überarbeitung der Richtlinie Übergang hingewiesen wird, wird in der Begründung zum Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Änderung der Richtlinie 75/129/EWG über Massenentlassungen festgestellt, daß "die Kommission sich darüber im Klaren ist, daß in einer Reihe von wichtigen Fragen die Gründe für die Überarbeitung der Richtlinie über Massenentlassungen ebenfalls für die bestehende Richtlinie über den Übergang von Unternehmen gelten". Diese Gründe betreffen die vorgeschlagenen Änderungen zur Richtlinie 75/129/EWG im Zusammenhang mit folgenden Punkten:
- a) der Notwendigkeit, die Durchsetzung dieser Bestimmungen zu gewährleisten, wenn die zu Massenentlassungen führende Entscheidung von einem anderen Unternehmen als dem Arbeitgeber getroffen wird;
 - b) der Notwendigkeit, entsprechende Maßnahmen vorzusehen, wenn der Richtlinie nicht nachgekommen wird;
 - c) der Anwendung der Bestimmungen der Richtlinie durch Kollektivverträge;
 - d) der Anwendung der Richtlinie bei Konkursen.

VORSCHLÄGE ZUR ÄNDERUNG DER RICHTLINIE

- 16 Unter Berücksichtigung der zuvor aufgeführten Punkte sowie der Anwendung der Richtlinie durch die Mitgliedstaaten, der Rechtssprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften und der mit der Vollendung des Binnenmarktes einhergehenden, grenzübergreifenden Umstrukturierung von Unternehmen schlägt die Kommission eine Reihe von Änderungen im Zusammenhang mit Teil I (Anwendungsbereich und Definitionen), Teil II (Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer), Teil III (Information und Konsultation) und Teil IV (Schlußbestimmungen) der Richtlinie vor:
- a) Anwendungsbereich und Definitionen (Artikel 1 Absatz 1)
 - (1) Klärung des Begriffs "Übergang" unter Einbeziehung aller Arten von Übergängen durch Vertrag, durch eine andere Entscheidung oder durch gesetzliche Maßnahmen, durch Gerichtsentscheidungen oder Verwaltungsmaßnahmen
- 17 Die Definition des Begriffs "Übergang" in Artikel 1 Absatz 1 weist erhebliche Unterschiede entsprechend den sprachlichen Fassungen auf. In der englischen Fassung heißt es "legal transfer or merger" (vertragliche Übertragung oder Verschmelzung), ein recht weiter Begriff, der auch andere als vertragliche Übertragungen abdeckt. Die französische Fassung verweist jedoch auf eine "Cession conventionnelle" (vertragliche Übertragung) (contractual transfer), obwohl in den Erwägungsgründen nur "session" erwähnt werden. Die niederländische, deutsche, italienische, spanische, portugiesische und griechische Fassung ist entsprechend abgefaßt ("overdracht krachtens overeenkomst, vertragliche

Übertragung, cessione contrattuale, cesión contractual, cessão contratual und συμβατική εκχώρηση"). Die dänische Fassung ("overdragelse") liegt offensichtlich zwischen beiden Möglichkeiten, da sie Übergänge durch Schenkung sowie durch Vertrag, jedoch nicht durch Gerichtsentscheidung oder Erbschaft vorsieht, obwohl sie den Erwerb aus der Konkursmasse ("Konkursbo") wegen Zahlungsunfähigkeit einschließt. Die entscheidende Frage ist hierbei, ob die Richtlinie auf vertragliche Übertragungen beschränkt werden sollte, d. h. auf den Übergang von einem bereitwilligen Veräußerer auf einen bereitwilligen Erwerber (durch Verkauf, Pacht oder einen anderen Vertrag).

Die Kommission ist der Ansicht, daß eine flexible Auslegung des Begriffs "Übergang" mit dem Zweck der Richtlinie vereinbar ist, und daß der Art der Transaktion keine Bedeutung beigemessen werden sollte, unabhängig davon, ob es sich um einen Vertrag, eine beim Tode wirksame notarielle Urkunde, eine Verwaltungsmaßnahme oder eine Gerichtsentscheidung handelt, durch die ein Inhaber Nachfolger eines anderen Inhabers wird. Der derzeitige Wortlaut der Richtlinie ist vom Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften absichtlich so ausgelegt worden, daß er jeglichen Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen von einem Inhaber auf einen anderen Inhaber einschließt²². Entsprechend schlägt die Kommission vor, daß alle sprachlichen Fassungen der Richtlinie überarbeitet werden, so daß sie jede Art von Übergang, sei es durch Vertrag, durch andere Bestimmungen oder Rechtsmaßnahmen, Gerichtsentscheidung oder Verwaltungsmaßnahme einschließlich Verschmelzungen und Spaltungen umfassen.

18. Unter Berücksichtigung bestimmter Fälle von Übergängen wird in der Richtlinie vorgesehen, daß sie gilt, wenn eine einzige Funktion des Unternehmens übertragen wird, ohne daß ebenfalls eine Wirtschaftseinheit, die ihre Identität bewahrt, veräußert wird. Es ist hervorzuheben, daß der Gerichtshof in Abwesenheit genauer Gemeinschaftsbestimmungen zu eben diesem Punkt seine Arbeit einer dynamischen Auslegung in einem immer komplexer werdenden Bereich fortgesetzt hat.

Im Richtlinienvorschlag wird versucht, zwei völlig unterschiedliche Situationen auseinanderzuhalten: den Übergang einer einfachen Tätigkeit und den Übergang einer Wirtschaftseinheit, die ihre Identität bewahrt, ohne jedoch das Schutzniveau zu verringern, das den Arbeitnehmern derzeit zugutekommt.

Es ist daher hervorzuheben, daß die Richtlinie immer dann gilt, wenn gleichzeitig mit dem Übergang einer Tätigkeit der Übergang einer Wirtschaftseinheit, die ihre Identität bewahrt, erfolgt.

Der Begriff der Wirtschaftseinheit, die ihre Identität bewahrt, ist aus der laufenden Rechtsprechung des Gerichtshofs (Urteil Spijkers, Rechtssache 24/85, Urteil Raymond Stichting C-29/91) übernommen worden. Dieser sieht es zur Feststellung des Vorhandenseins oder Nichtvorhandenseins eines Übergangs einer Wirtschaftseinheit als entscheidend an, zu wissen, ob diese Einheit ihre Identität

²² Daddy's Dance Hall. Rechtssache 324/86. Slg 1988, S. 739; Berg, Busschers, Bessalsen, Rechtssache 144-145/87-87 (1989) 3 RLMC 817 usw.

bewahrt oder nicht, als eine Gesamtheit von Elementen angesehen wird, autonom organisiert wird und ein bestimmtes wirtschaftliches Ziel verfolgt, auch wenn es sich um eine Zusatztätigkeit handelt. Die alleinige Tatsache, daß die Vermögenswerte veräußert werden, reicht nicht aus. Bei der übertragenen Einheit muß es sich um eine noch bestehende Wirtschaftseinheit handeln, was sich insbesondere aus der Fortsetzung oder der Wiederaufnahme der gleichen Wirtschaftstätigkeiten oder entsprechender Tätigkeiten durch den neuen Inhaber ergibt. Um festzustellen, ob diese Bedingungen erfüllt sind, ist der Gerichtshof der Ansicht, daß folgendes berücksichtigt werden sollte: "Die Gesamtheit der tatsächlichen Umstände, die den betreffenden Vorgang kennzeichnen, wozu insbesondere die Art des betreffenden Unternehmens oder der betreffenden Einrichtung, der Übergang oder der Nichtübergang von Sachwerten, beispielsweise Gebäuden und Mobilien, der Wert der immateriellen Werte zum Zeitpunkt des Übergangs, die Übernahme oder die Nichtübernahme eines wesentlichen Teils der Vermögenswerte durch den neuen Inhaber, die Übernahme bzw. Nichtübernahme der Kundschaft sowie der Grad der Ähnlichkeit der vor und nach dem Übergang durchgeführten Tätigkeiten und die Dauer einer möglichen Aussetzung dieser Tätigkeiten gehören (Rechtssache 24/85 Spijkers, Rechtssache 101/87 Bork International).

Infolgedessen bringt der neue vorgeschlagene Absatz Verdeutlichungen und Elemente zur Erleichterung der Auslegung und der Durchführung der Richtlinie, insbesondere im Falle des Übergangs einer einzigen Tätigkeit des Unternehmens.

Selbstverständlich muß jeder Übergang einer Tätigkeit, sofern er nicht von diesem Richtlinienvorschlag abgedeckt ist, in Übereinstimmung mit den geltenden nationalen Rechtsvorschriften erfolgen. Hierzu gehören auch die nationalen Bestimmungen, die sich aus internationalen Übereinkommen, beispielsweise den Übereinkommen der IAO ergeben und die von den betreffenden Mitgliedstaaten ratifiziert wurden.

II) Anwendung der Richtlinie bei Zahlungsunfähigkeit (Artikel 3 Absatz 4 und Artikel 4 Absatz 3, 4 und 5)

19. Die Richtlinie Übergang schließt aus ihrem Anwendungsbereich nicht ausdrücklich Übergänge aus, die im Rahmen von Zahlungsunfähigkeitsverfahren durchgeführt wurden. Der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften ist mehrmals aufgefordert worden, diese wichtige Lücke zu schließen²³. Der Gerichtshof ist der Ansicht, daß die Richtlinie nicht für Übergänge gilt, "die im Zusammenhang mit Zahlungsunfähigkeitsverfahren erfolgen, die im Hinblick auf die Liquidierung von Vermögenswerten des Veräußerers unter Aufsicht des zuständigen Gerichts durchgeführt werden" (Abels, Erwägungsgrund 23). Der Gerichtshof hat jedoch im Falle *D'Urso* (Erwägungsgrund 25 und 26) deutlich festgestellt, daß die Art dieser Aufsicht nicht entscheidend sei; das einzig entscheidende Kriterium sei das

²³ Abels, Rechtssache 135/83 Slg 1985, S. 469. Industriebond FNV, Rechtssache 179/83 Slg 198, S. 511. Botzen, Rechtssache 189/83. Slg 1985, S. 519. Mikkelsen, Rechtssache 105/84. Slg 1985, S. 2639. *D'Urso*, Rechtssache 362/89 vom 25. Juli 1991, I-4105 es.

Ziel (Auflösung oder Fortbestand), das durch die Zahlungsunfähigkeitsverfahren erreicht werden soll.

- 20 Der Gerichtshof ist ebenfalls der Ansicht, daß die Richtlinie dann Anwendung findet, wenn ein Unternehmen im Rahmen eines Zahlungsstundungsverfahrens, beispielsweise bei Aussetzung von Zahlungen, übertragen wird, und zwar im Gegensatz zu vollständigen Liquidationsverfahren, da es Zweck des erstgenannten Verfahrens (in casu, "surseance van betaling") ist, den Fortbestand des Unternehmens zu ermöglichen und ihm hierbei einen zeitlich begrenzten Schutz vor den Gläubigern zu verschaffen.
- 21 Der Gerichtshof ist außerdem der Ansicht, daß es den Mitgliedstaaten freisteht, die Prinzipien der Richtlinie selbständig bei allen Fällen von Zahlungsunfähigkeit anzuwenden. Deutschland, Dänemark, Spanien, Frankreich und das Vereinigte Königreich²⁴ haben diese Prinzipien angewandt.
- 22 Das zugrundeliegende Problem ist hierbei der Widerspruch zwischen den erworbenen Rechten der Arbeitnehmer und denen anderer Gläubiger bei Zahlungsunfähigkeit. Werden die Arbeitnehmer des zahlungsunfähigen Unternehmens des Veräußerers sowie alle ihre Rechte auf den neuen, zahlungsfähigen Erwerber übertragen, wirkt sich dies so aus, daß diese Arbeitnehmer eine günstigere Behandlung erhalten, als andere Gläubiger des zahlungsunfähigen Unternehmens. Die Gläubiger werden darauf bestehen, daß der Erwerber weniger für das übertragene Unternehmen zahlen muß, da er alle Verbindlichkeiten gegenüber den neuen Arbeitnehmern übernehmen muß; aus diesem Grunde werden alle Vermögenswerte, auf die die Gläubiger des zahlungsunfähigen Unternehmens Anspruch erheben können, verringert. Die Übertragung dieser Verantwortung könnte außerdem einen potentiellen Erwerber davon abhalten, ein Unternehmen zu für dessen Gläubiger annehmbaren Bedingungen zu erwerben, die es in einem solchen Falle vorziehen würden, das Unternehmen getrennt zu verkaufen. Wie der Gerichtshof festgestellt hat²⁵, könnte in diesem Falle "ein den sozialen Zielen des Vertrags entgegenstehendes erhebliches Risiko einer allgemeinen Verschlechterung der Lebens- und Arbeitsbedingungen nicht ausgeschlossen werden ...". Der Gerichtshof weist außerdem auf das Bestehen der Richtlinie des Rates 80/987/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers hin, von der angenommen wird, daß sie nur die Auflösungen abdeckt; dies gilt als weiterer Beweis für die Tatsache, daß diese Verfahren nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie Übergang fallen.
- 23 Unter Berücksichtigung des zuvor Gesagten sowie der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und der Notwendigkeit, das Fortbestehen zahlungsunfähiger Unternehmen, die erworbenen Rechte der Gläubiger und die

²⁴ Lyon-Caen, Gérard, "L'information et la consultation des représentants des salariés dans les procédures de faillite" - 1988.

²⁵ Abels, Rechtssache 135/83 Slg 1985 S. 479

Rechte der Arbeitnehmer - insbesondere das Recht auf Arbeit - in Einklang zu bringen, schlägt die Kommission ein neues Konzept für den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen als "gutgehenden Unternehmen" im Rahmen sowohl der vorläufigen Liquidation als auch der Liquidationsverfahren vor.

- 24 Den Mitgliedstaaten steht es frei, die Artikel 3 (Absatz 1, 2 und 3) und 4 (Absatz 1 und 2) der Richtlinie in den Fällen anzuwenden, in denen das übertragene Unternehmen, der übertragene Betrieb oder Betriebsteil Gegenstand eines Konkursverfahrens, von Verfahren in Verbindung mit der Auflösung zahlungsunfähiger Gesellschaften sowie entsprechenden Auflösungsverfahren ist, die eingeleitet wurden, um die Vermögenswerte unter der Aufsicht einer zuständigen Behörde aufzulösen.
- 25 Im Gegensatz dazu gelten die Bestimmungen der Richtlinie beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen im Rahmen von Verfahren außer Auflösungsverfahren, beispielsweise bei Vergleichen, gerichtlich zugelassenen Sanierungsverfahren, Zwangsverwaltung, Zahlungsaussetzung oder ähnlichen Verfahren, die das weitere Funktionieren des Unternehmens gewährleisten sollen.
- 26 Wird daher ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil als "gutgehendes Unternehmen" im Rahmen von Verfahren außer Auflösungsverfahren übertragen, gehen die zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber über. Diese Bestimmung steht jedoch nicht dem Recht des Veräußerers oder des Erwerbers entgegen, Kündigungen aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen, die Änderungen im Bereich der Beschäftigung mit sich bringen, auszusprechen (Artikel 4, Absatz 1, letzter Satz).

Bei Übergängen, die im Rahmen von Verfahren außer Auflösungsverfahren durchgeführt werden, sind die Mitgliedstaaten jedoch nicht verpflichtet, Artikel 3 Absatz 1 im Zusammenhang mit Nachzahlungen, Schadenersatzleistungen oder anderen Verpflichtungen des Veräußerers, die sich vor dem Zeitpunkt des Übergangs selbst aus einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis ergeben, anzuwenden, sofern die Schulden des Veräußerers oder ein Teil dieser Schulden, die nicht auf den Erwerber übertragen werden, den Bestimmungen der Richtlinie des Rates 80/987/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers oder einem gleichwertigen Schutz und die betreffenden Verfahren der Kontrolle einer zuständigen Behörde unterstellt werden. Die Kommission ist fest davon überzeugt, daß eine solche Einschränkung der Verantwortung des Erwerbers den Übergang des Unternehmens als "gutgehendes Unternehmen" sichern und die Beibehaltung des Beschäftigungsniveaus gewährleisten wird. Diese Ansicht vertrat auch Generalanwalt Sir Gordon Slynn in seinem Schlußantrag vom 8. November 1984 in der Rechtssache Abels. Der Generalanwalt erklärte: "Hätte die Richtlinie klargestellt, daß der Erwerber nicht für vor dem Übergang entstandene Schulden haftet, so würde dadurch das Risiko, das ein potentieller Käufer vom Kauf abgeschreckt wird, in gewissem (vielleicht in erheblichem) Maße herabgesetzt".

27. Durch den Vorschlag wird es den Mitgliedstaaten auch ermöglicht, die zuständigen Gerichte zu bevollmächtigen, Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse im Rahmen von Verfahren außer Auslösungsverfahren zu ändern oder zu beenden, sofern das Überleben des Unternehmens dies rechtfertigt. Die vorgeschlagene Änderung entspricht den in mehreren Mitgliedstaaten bestehenden Gesetzen und Gesetzesvorschlägen. Die Kommission ist der Ansicht, daß durch das Tätigwerden eines Gerichts und durch die Rechtfertigung des zu erreichenden Ziels - nämlich das Überleben des Unternehmens - gesetzwidrige und willkürliche Entscheidungen vermieden werden können.
28. Um das Überleben des betreffenden Unternehmens oder Betriebes zu gewährleisten, bietet der Vorschlag außerdem die notwendige Flexibilität, indem er den Vertretern der Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber oder ggf. dem amtlich bestellten Liquidator, Verwalter, bevollmächtigten Konkursverwalter oder ähnlichen Personen gestattet, die Arbeitsbedingungen durch Vertrag zu ändern und festzulegen, ob und in welchem Umfang Entlassungen aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen erfolgen können, wobei Veränderungen im Beschäftigungsbereich bei Übergängen stattfinden, die im Rahmen von Zahlungsunfähigkeitsverfahren durchgeführt werden. Wo eine solche Vereinbarung getroffen wird, ist - sofern nicht das Gegenteil bewiesen wird - bei den Änderungen oder Beendigungen von Arbeitsverträgen davon auszugehen, daß sie zur Gewährleistung des Überlebens des Unternehmens dienen und daß die betreffenden Entlassungen aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen erfolgen. Diese Bestimmung beeinträchtigt nicht die Rechte, die die Arbeitgeber gemäß Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie haben.
29. Es bestehen keinerlei Gründe, die Rechte auf Information oder Anhörung (Artikel 6) sowie den Schutz der Vertreter der Arbeitnehmer (Artikel 5) im Zusammenhang mit einer Zahlungsunfähigkeit auszuschließen. Diese Rechte können nämlich unter solchen Umständen außerordentlich nützlich sein, da die Vertreter der Arbeitnehmer hierbei die Möglichkeit haben, Vorschläge hinsichtlich der Vermeidung der Zahlungsunfähigkeit für den Veräußerer und der Umverteilung für den Erwerber zu machen. Dies ist bereits in Deutschland, Dänemark, Spanien, Frankreich und dem Vereinigten Königreich bei Übergängen im Rahmen von Liquidationsverfahren sowie in sämtlichen Mitgliedstaaten bei Übergängen im Rahmen von vorläufigen Liquidationsverfahren der Fall.

(III) Anwendung der Richtlinie auf alle öffentlichen oder privaten Unternehmen, die Tätigkeiten wirtschaftlicher oder kommerzieller Art durchführen, unabhängig davon, ob sie Erwerbszwecke verfolgen oder nicht (Artikel 1(3))

30. Die Richtlinie selbst enthält keine ausdrückliche Definition der Begriffe "Unternehmen, Betriebe oder Betriebsteile". In einer Reihe von Rechtssachen hat der Gerichtshof erklärt, daß es zur Feststellung des Vorhandenseins eines Übergangs erforderlich sei, festzustellen, ob das, was verkauft wurde, eine weiterhin bestehende Wirtschaftseinrichtung sei. Der Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 8. Juni 1994 (C-382/92, noch nicht veröffentlicht ausdrücklich klargestellt, daß Unternehmen ohne Erwerbszweck im Anwendungsbereich dieser Richtlinie einbegriffen sind.

Zur Verdeutlichung wird daher vorgeschlagen, eine Bestimmung in die Richtlinie aufzunehmen, in der präzisiert wird, daß sie für alle privaten oder öffentlichen Sektoren wirtschaftlicher Tätigkeit gelten, unabhängig davon, ob zu Erwerbszwecken oder nicht.

(IV) Anwendung der Richtlinie auf Seeschiffe (Artikel 1 Absatz 4)

- 31 Aus der Prüfung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten zur Umsetzung der Richtlinie geht hervor, daß Deutschland, Spanien, Frankreich, Irland, Italien und Portugal die Prinzipien der Richtlinie auf Seeschiffe angewandt haben. Die Kommission ist der Ansicht, daß die Bestimmungen der Richtlinie im Zusammenhang mit der Wahrung der Rechte keinesfalls mit der besonderen Art der Arbeitsverträge oder Arbeitsbeziehungen von Mannschaften auf Seeschiffen inkompatibel sind. Der Ausschluß von dem durch die Richtlinie gegebenen Schutz ist nicht zu rechtfertigen. Die Tatsache, daß die Richtlinie der Wahrung und nicht der Vergrößerung der Rechte der Arbeitnehmer dienen soll, sowie daß das Informations- und Konsultationsverfahren nicht für Seeschiffe vorgeschrieben ist, bietet die von den Unternehmen im Bereich Seefahrt geforderte Flexibilität. Es ist darauf hinzuweisen, daß die Richtlinie des Rates 80/987/EWG über den Schutz von Arbeitnehmern bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers²⁶ auch für Mannschaften von Seeschiffen gilt, sofern diese nicht "wegen des Bestehens anderer Garantieförmn, die den Arbeitnehmern einen Schutz gewähren, der dem sich aus dieser Richtlinie ergebenden Schutz gleichwertig ist, geschützt sind" (Artikel 1 Absatz 2). Nur die Mitglieder der Mannschaften von Seeschiffen sind - sofern und in dem Umfang, in dem sie aus Anteilen am Gewinn bezahlt werden - ausdrücklich von Griechenland, Irland und dem Vereinigten Königreich auf Grund der besonderen Art der Arbeitsbeziehung im Verhältnis zur Zielsetzung (Lohnschutz) der Richtlinie ausgeschlossen wurden.

(V) Anwendung der Richtlinie auf Teilzeitbeschäftigte, auf für eine feste Zeitdauer Beschäftigte und auf Arbeitnehmer mit einem zeitlich begrenzten Vertrag (Artikel 2 Absatz 2)

- 32 In der Rechtssache Mikkelsen²⁷ war der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften der Ansicht, daß die Richtlinie nur für eine Person gilt, die durch die nationalen Rechtsvorschriften als "Arbeitnehmer" geschützt ist; ob eine Person somit geschützt ist oder nicht, ist Angelegenheit der nationalen Gerichte. Dieses Urteil impliziert, daß die nationalen Behörden die Begriffe "Vertrag oder Arbeitsbeziehung"²⁸ eng auslegen können. Aus dem Bericht der Kommission an den Rat über den Stand der Anwendung der Richtlinie Übergang²⁹ geht eine

²⁶ Abl. Nr. L 283/23 vom 20.10.1980

²⁷ Rechtssache 105/84, Urteil vom 11. Juli 1985

²⁸ Wendelboe, Rechtssache 19/83 Urteil vom 7. Februar 1985 Slg S. 457

²⁹ SEK (92) 857 endg. vom 2. Juni 1992

bedeutende Änderung im Anwendungsbereich *ratione personae* der nationalen Rechtsvorschriften hervor.

Aufgrund der Tatsache, daß man sich stärker auf einen nationalen als auf einen gemeinschaftsweiten Begriff stützt, dürfte der von der Richtlinie abgedeckte Bereich insofern kleiner werden, als der herkömmliche "Arbeitsvertrag" nicht mehr allgemein üblich ist. Diese Situation scheint unerwünscht zu sein und sollte daher geändert werden. Die Kommission ist jedoch nach langen Erörterungen mit den Sozialpartnern und nationalen Sachverständigen der Ansicht, daß die Einführung einer gemeinschaftsweiten Definition lediglich für die Zwecke dieser Richtlinie Probleme schaffen statt lösen würde. Unter Berücksichtigung der vorhergehenden Erwägungen wird vorgeschlagen, daß die Richtlinie den nationalen Gesetzen hinsichtlich der Definition des Arbeitsvertrages oder der Arbeitsbeziehung nicht entgegenstehen soll. Den Mitgliedstaaten ist es jedoch nicht gestattet, Teilzeitbeschäftigte sowie in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnisse stehende Arbeitskräfte im Sinne der Richtlinie des Rates 91/383/EWG³⁰ lediglich aufgrund der geleisteten Arbeitsstunden oder der besonderen Art der Arbeitsbeziehungen auszuschließen.

(VI) Definition des Begriffs Vertreter der Arbeitnehmer (Artikel 2 Absatz 1 Punkt c)

- 33 Die Definition des Begriffs "Vertreter der Arbeitnehmer" in der derzeitigen Fassung der Richtlinie entspricht der Definition in den Rechtsvorschriften oder der Praxis der Mitgliedstaaten; sie schließt jedoch die Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane von Gesellschaften aus, die diesen Organen als Arbeitnehmervertreter angehören. Diese Einschränkung gilt nicht für die ähnliche Definition in der Richtlinie über Massenentlassungen. Als die Kommission die Sozialpartner und die nationalen Sachverständigen aus den Regierungen der Mitgliedstaaten zur Angleichung der beiden Definitionen konsultiert hat, zog man es vor, diese Einschränkung in der Richtlinie Übergang wegzulassen, statt sie der Definition in der Richtlinie über Massenentlassungen hinzuzufügen (beispielsweise Mitglieder des Betriebsrats, die auch als Arbeitnehmervertreter einem Organ des Unternehmens angehören können).

b) Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer

(I) Gemeinsame Verantwortung des Veräußerers oder des Erwerbers (Artikel 3 (1))

- 34 Gemäß Unterabsatz 2 von Artikel 3 Absatz 1 können die Mitgliedstaaten eine gemeinsame Verantwortung des Veräußerers und des Erwerbers hinsichtlich der

³⁰ Richtlinie des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Förderung der Verbesserungen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz für Arbeitskräfte in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis.

Rechte und Pflichten vorsehen. Aus einer Untersuchung über die Gesetze der Mitgliedstaaten (zusammenfassender Bericht, Januar 1990) geht hervor, daß sieben Mitgliedstaaten (Deutschland, Spanien, Frankreich, Griechenland, Italien, die Niederlande und Portugal) in der einen oder anderen Form Regeln für eine gemeinsame Verantwortung angenommen haben, damit der Veräußerer zusammen mit dem Erwerber weiterhin für vor dem Übergang bestehende Schulden verantwortlich ist. Die übrigen fünf Mitgliedstaaten (Belgien, Dänemark, Irland, Luxemburg und das Vereinigte Königreich) haben keine derartige Regel verabschiedet; somit ist nur der Erwerber verantwortlich. Die Mitgliedstaaten, in denen die Mitverantwortung vorgesehen ist, schreiben unterschiedliche Zeiträume vor, während denen der Veräußerer eine Mitverantwortung tragen kann. Vom Zeitpunkt des Übergangs an beträgt dieser Zeitraum in Spanien drei Jahre und in Deutschland und den Niederlanden ein Jahr. In Frankreich und Griechenland scheint keine zeitliche Begrenzung vorgesehen zu sein. In Italien und Portugal bestehen einige Einschränkungen hinsichtlich der Verantwortung des Erwerbers, die mit dem ersten Unterabsatz von Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie unvereinbar erscheinen. In Portugal ist der Erwerber für vor dem Übergang entstandene Schulden verantwortlich, die innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten vor dem Übergang entstanden sind. In Italien trägt der Erwerber nur eine Mitverantwortung, wenn er zum Zeitpunkt des Übergangs von den vor dem Übergang bestehenden Schulden gewußt hat oder wenn diese in den Büchern oder im Beschäftigungsregister ("libretto di lavoro") des Veräußerers eingetragen sind.

Diese großen Unterschiede in den nationalen Rechtsvorschriften und Praktiken machen einen der Schwachpunkte der Richtlinie als Harmonisierungsmaßnahme deutlich.

- 35 Die Kommission ist der Ansicht, daß die Zielsetzungen der Richtlinie und insbesondere der Schutz der Arbeitnehmer und die Notwendigkeit zur Förderung eines fairen Wettbewerbs zwischen den Unternehmen der Gemeinschaft eine flexible Angleichung der in den meisten Mitgliedstaaten bereits geltenden Bestimmungen über die gemeinsame Verantwortung erforderlich machen.

Infolgedessen schreibt der vorgeschlagene neue Artikel 3.1, Absatz 2 die Regel der gemeinsamen Verantwortung des Veräußerers und des Erwerbers gegenüber Verpflichtungen vor, die sich aus einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis ergeben, wobei es den Mitgliedstaaten freigestellt bleibt, die Verantwortung des Veräußerers auf die Verpflichtungen zu begrenzen, die vor dem Zeitpunkt des Übergangs angefallen sind und deren Auswirkungen im ersten Jahr nach diesem Zeitpunkt erfolgen werden.

(II) Schutz der Rechtsstellung und der Funktionen der Vertreter der Arbeitnehmer (Artikel 5)

- 36 Artikel 5 der Richtlinie Übergang schreibt die gesetzliche Verpflichtung zur Erhaltung der Rechtsstellung und der Funktionen der Vertreter der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber vor, wie sie "in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten vorgesehen sind". Artikel 5 Absatz 1 wird neu formuliert, um die zuvor genannte gesetzliche Verpflichtung zu betonen und sie auf Situationen

auszudehnen, in denen die Arbeitnehmervertretung durch Vereinbarung festgelegt wird, sowie eine solche Verpflichtung auf Fälle zu beschränken, in denen die erforderlichen Bedingungen für das Vorhandensein von Arbeitnehmervertretern oder einer Arbeitnehmervertretung erfüllt sind.

- 37 Die Bestimmung in Artikel 5 Absatz 1 der bestehenden Richtlinie gilt nur, wenn der Betrieb seine "Selbständigkeit" behält, indem er eine Einheit bleibt, die selbständig funktionieren kann und nicht in einer größeren und komplexeren funktionellen Einheit aufgeht. Die Kommission ist der Ansicht, daß ein neuer Absatz eingefügt werden sollte, damit die Vertretung der vom Übergang betroffenen Arbeitnehmer gewährleistet bleibt, sofern der Betrieb seine Selbständigkeit verliert und die nationalen Bestimmungen hinsichtlich der Arbeitnehmervertreter erfüllt sind.

c) Information und Konsultation (Teil III)

(I) Gewährleistung der Durchsetzung der Richtlinie, sofern die zum Übergang führende Entscheidung von einem Unternehmen getroffen wird, das nicht der Arbeitgeber ist (Artikel 6 Absatz 4)

- 38 Die Richtlinie Übergang gilt, wenn sich das übertragene Unternehmen innerhalb des territorialen Geltungsbereichs des Vertrages befindet, auch wenn es sich beim Veräußerer oder beim Erwerber um ein kontrolliertes Unternehmen oder um einen Teil eines Unternehmens mit mehreren Niederlassungen handelt und die zum Übergang führende Entscheidung vom kontrollierenden Unternehmen oder ggf. von der Zentralverwaltung des Unternehmens mit mehreren Niederlassungen getroffen wird.

- 39 Die vorgeschlagenen Änderungen sollen sicherstellen, daß die Richtlinie Übergang in Fällen durchgesetzt wird, in denen transnationale Unternehmen und Verbände von Unternehmen betroffen sind. Somit gelten die in dieser Richtlinie vorgesehenen Verpflichtungen hinsichtlich der Information und Konsultation unabhängig davon, ob die zum Übergang führende Entscheidung vom Arbeitgeber selbst, von einem kontrollierenden Unternehmen oder von der Zentralverwaltung eines Unternehmens mit mehreren Niederlassungen getroffen wird. Um diese grundlegende Verpflichtung zu unterstreichen, kann die Nichteinhaltung der Bestimmungen der Richtlinie durch den Arbeitgeber nicht deshalb entschuldigt werden, weil das Unternehmen, das die zum Übergang führende Entscheidung getroffen hat, den Arbeitgeber nicht rechtzeitig unterrichtet hat.

- 40 Es ist hervorzuheben, daß kontrollierenden Unternehmen als solchen im überarbeiteten Wortlaut unmittelbar keinerlei Verpflichtungen auferlegt werden. Probleme mit der Extraterritorialität werden somit vermieden. Es ist auch darauf hinzuweisen, daß die Kommission keinen Mechanismus vorschlägt (wie er im Entwurf der Richtlinie "Vredeling" vorgesehen war), der den Arbeitnehmern das Recht auf Konsultation der Zentralverwaltung des Unternehmens oder der Leitung eines kontrollierenden Unternehmens geben würde (das sogenannte "by-pass"-System).

(II) Benennung der Vertreter der Arbeitnehmer zu Zwecken der Information und Konsultation (Artikel 6 Absatz 5)

- 41 In der Richtlinie Übergang wird den Mitgliedstaaten die Verpflichtung vorgeschrieben, Vertreter der Arbeitnehmer zum Zwecke der erforderlichen einschlägigen Informations- und Konsultationsverfahren vorzusehen. Eine Definition der Vertreter der Arbeitnehmer erfolgt jedoch entsprechend den "nationalen Rechtsvorschriften und Praktiken der Mitgliedstaaten". In Artikel 6 Absatz 4 der Richtlinie wird jedoch die Verpflichtung zur Information und Konsultation der Vertreter der Arbeitnehmer gemäß den nationalen Rechtsvorschriften oder Praktiken auf "Unternehmen oder Betriebe beschränkt, die hinsichtlich der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer die Voraussetzungen für die Wahl oder Bestellung eines Kollegiums als Arbeitnehmervertretung erfüllen". Diese Ausnahmeregelung ermöglicht es einigen Mitgliedstaaten, Unternehmen oder Betriebe, die 150 Arbeitnehmer (Luxemburg), 100 Arbeitnehmer (Belgien), 50 Arbeitnehmer (Spanien, Frankreich, Griechenland), 35 Arbeitnehmer (Dänemark und Niederlande), 20 Arbeitnehmer (Deutschland) und 15 Arbeitnehmer (Italien) beschäftigen, von den Informations- und Konsultationsverfahren auszuschließen. Anderen Mitgliedstaaten wie beispielsweise Portugal, wo die Rechtsvorschriften keinerlei Schwellenwert für die Einrichtung eines Betriebsrates festlegen, Irland und das Vereinigte Königreich, in denen es keine gesetzlichen Kollegien als Arbeitnehmervertretung gibt, ist es jedoch nicht gestattet worden, von Artikel 6 Absatz 1, 2 und 3 abzuweichen. Dies wurde in dem Urteil des Gerichtshofs vom 8. Juni 1994 bestätigt (C-382/92, noch nicht veröffentlicht).

Infolgedessen sind im Vereinigten Königreich und in Irland kleine und mittlere Unternehmen gezwungen, die Arbeitnehmervertreter über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen des Übergangs zu informieren und zu konsultieren, während in den 10 übrigen Mitgliedstaaten die Verpflichtung zur Information und Konsultation auf Unternehmen beschränkt ist, die über ein Kollegium als Arbeitnehmervertretung verfügen.

Unter Berücksichtigung des zuvor Gesagten und zur Erleichterung der Harmonisierung der Arbeitsbedingungen durch deren auf den Fortschritt ausgerichtete Angleichung, zur Erleichterung der den kleinen Unternehmen auferlegten gesetzlichen Zwänge sowie zur Verringerung der in den Mitgliedstaaten weiterhin bestehenden Unterschiede, die unmittelbare Auswirkungen auf das Funktionieren des Binnenmarktes haben, wird in der vorgeschlagenen Überarbeitung Artikel 6 Absatz 4 und 5 geändert. Zweck dieser Überarbeitung ist die Einschränkung der Möglichkeit der Mitgliedstaaten, die Absätze 1, 2 und 3 von Artikel 6 bei Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern ohne Betriebsrat nicht anzuwenden, wenn sie weniger als 50 Arbeitnehmer beschäftigen. In der vorgeschlagenen überarbeiteten Fassung wird der Arbeitgeber außerdem verpflichtet, die Arbeitnehmer im Voraus zu informieren, sofern keine Arbeitnehmervertreter vorhanden sind.

d) Schlußbestimmungen

(I) Günstigere Bestimmungen (Artikel 7)

- 42 Der ursprüngliche Wortlaut (Artikel 7) wird durch folgende Klausel ergänzt: "oder die Anwendung von Kollektivvereinbarungen oder von zwischen Sozialpartnern abgeschlossenen Vereinbarungen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind, zu fördern oder zu ermöglichen". Hierdurch soll die Schaffung günstigerer Bedingungen durch Kollektivvereinbarungen berücksichtigt werden.

(II) Nichtanwendung der Richtlinie (Artikel 8)

- 43 In der Richtlinie werden keine speziellen Verfahren oder Sanktionen bei Nichteinhaltung der Verpflichtungen - insbesondere der Verpflichtung zur Information und Konsultation - vorgeschrieben. Die Richtlinie unterliegt natürlich den allgemeinen Prinzipien des Gemeinschaftsrechts einschließlich der Prinzipien der Effizienz und der Nichtdiskriminierung. Zur Verdeutlichung der Verpflichtungen der Mitgliedstaaten wird empfohlen, daß die Richtlinie eine entsprechende Bestimmung enthalten sollte, die im Einklang mit Artikel 8 Absatz 1 der Richtlinie des Rates vom 14. Oktober 1991 im Zusammenhang mit der Verpflichtung des Arbeitgebers steht, den Arbeitnehmer über die für den Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen zu informieren. Dieses Kriterium wurde im Urteil des Gerichtshofs vom 8. Juni 1994 (C-382/92, noch nicht veröffentlicht) bestätigt.

(III) Anwendung der Richtlinie durch Kollektivvereinbarung (Artikel 9)

- 44 Schließlich wird vorgeschlagen, eine spezielle Bestimmung einzuführen, die die Anwendung der Richtlinie durch Kollektivvereinbarung ermöglicht und sich an neueren Vorschlägen für Richtlinien zum Arbeitsrecht ausrichtet.

(IV) Außerkräftsetzung der Richtlinie 77/187/EWG

- 45 Schließlich ist die Kommission in dem Bemühen um Klarheit der Ansicht, daß anläßlich der an der Richtlinie vorzunehmenden Änderungen diese Richtlinie außer Kraft gesetzt und der Wortlaut neu abgefaßt werden sollte.

Rechtsgrundlage

- 46 Die Harmonisierung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit dem Übergang von Unternehmen ist durch die Richtlinie 77/187/EWG des Rates betreffend den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen verwirklicht worden. Infolgedessen sollte jegliche Änderung der Bestimmungen dieser Richtlinie im Hinblick auf die Ermöglichung einer größeren Flexibilität bei Übergängen im Rahmen von Zahlungsunfähigkeitsverfahren, die Klärung des Anwendungsbereichs und die Definitionen der Richtlinie, die ausdrücklich vorgesehene Möglichkeit der Anwendung der in der Richtlinie enthaltenen Verpflichtungen auf Entscheidungen hinsichtlich transnationaler Übergänge und Unternehmensgruppen und allgemein der Annäherung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten, die das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes beeinflussen, über die Gemeinschaftsgesetzgebung erfolgen.

47. Artikel 100 des EG-Vertrags, der die Rechtsgrundlage der bestehenden Richtlinie bildet, wird auch Grundlage des vorgeschlagenen Wortlauts sein, da die in Artikel 100a vorgesehene Abweichung hier nicht anwendbar ist.

RECHTFERTIGUNG IM ZUSAMMENHANG MIT DEM SUBSIDIARITÄTSPRINZIP

- a) Welche Zielsetzungen hat diese Richtlinie im Zusammenhang mit den auf der Gemeinschaft lastenden Verpflichtungen?

Die Harmonisierung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten war Gegenstand der Richtlinie des Rates 77/187/EWG und dieser Bereich ist somit Teil des gemeinschaftlichen Besitzstandes. Infolgedessen muß jede Änderung der Bestimmungen der Richtlinie mit Ausnahme der durch Artikel 7 der bestehenden Richtlinie zulässigen Änderungen über die Gesetzgebung der Gemeinschaft erfolgen.

Ziel dieses Vorschlags ist die Überarbeitung der Richtlinie des Rates 77/187/EWG vom 14. Februar 1977 unter Berücksichtigung der Auswirkungen des Binnenmarktes, der Tendenzen in der Gesetzgebung der Mitgliedstaaten hinsichtlich der Sanierung von Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten, der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, der angenommenen Überarbeitung der Richtlinie über Massenentlassungen und der bereits in den meisten Mitgliedstaaten geltenden Rechtsnormen.

- b) Ist diese Aktion Gegenstand einer ausschließlichen Zuständigkeit?

Nein. Artikel 100 des Vertrags der EG.

- c) Welchen Umfang hat das Problem?

Um bestimmte Lücken der bestehenden Richtlinie zu füllen, hat es sich als notwendig erwiesen, folgende Punkte zu aktualisieren:

- - - Klärung der Anwendung der Verpflichtungen der Richtlinie bei Entscheidungen im Zusammenhang mit transnationalen Übergängen und bei Gruppen von Unternehmen;
- - - Ermöglichung einer größeren Flexibilität bei Übergängen im Rahmen von Zahlungsunfähigkeitsverfahren;
- - - Neuformulierung und Klärung des Anwendungsbereichs und der Definitionen der bestehenden Richtlinie;
- - - Klärung der Gesetzgebung beim Übergang einer einfachen Funktion im Rahmen der Tätigkeit des Unternehmens.

- d) Welche ist die effizienteste Lösung im Vergleich zwischen den

Möglichkeiten der Gemeinschaft und denjenigen der Mitgliedstaaten?

Im Hinblick auf den Binnenmarkt ist eine Harmonisierung der nationalen Rechtsvorschriften erforderlich, um die Arbeitnehmer bei Wechsel des Inhabers zu schützen und insbesondere um die Wahrung ihrer Rechte sicherzustellen.

- e) Welchen konkreten Beitrag leistet die Gemeinschaftsaktion und wie hoch würden deren Kosten sein?

Der Richtlinienvorschlag leistet einen Beitrag zu Klarheit und zur Transparenz sowie zur Rechtsicherheit in einen ziemlich komplexen Bereich, der die Interessen und die grundlegenden Rechte der Arbeitnehmer betrifft.

Ein Nichttätigwerden der Gemeinschaft würde unannehmbar erscheinen. Sie sollte auch im Sinne eines homogenen Schutzes für alle Arbeitnehmer der Union handeln.

- f), g) - Welche Handlungsmöglichkeiten stehen der Gemeinschaft zur Verfügung?

- Ist eine einheitliche Regelung erforderlich oder genügt eine Richtlinie, die allgemeine Ziele festlegt und deren Durchführung auf Ebene der Mitgliedstaaten verweist?

Eine Richtlinie entspricht in gebührender Weise dem angestrebten Ziel einer Harmonisierung der nationalen Rechtsvorschriften.

**Urteile des Europäischen Gerichtshofs
im Zusammenhang mit der Richtlinie Übergang von Unternehmen**

Ercole Marelli, Rechtssache 362/89 vom 25. Juli 1991, CJCE 91, I-4105 es.

Antonissen, Rechtssache 292/89 vom 8. November 1990, Slg 1991, 0

Bork, Rechtssache 101/87 vom 15. Juni 1988, Slg 1988, S. 3057

Berg & Busschers, Rechtssachen 144 und 145/87 vom 5. Mai 1988, Slg 1988, S. 2559

Daddy's Dance Hall, Rechtssache 324/86 vom 10. Februar 1988, Slg 1988, S. 739

NY Moelle KRO, Rechtssache 287/86 vom 17. Dezember 1987, Slg 1987, S. 5465

Zaera, Rechtssache 126/86 vom 11. Juni 1987, Slg 1987, S. 3697

Botzen, Rechtssache 186/83 vom 8. November 1984, Slg 1985, S. 520 und 523

Industriebond FNV, Rechtssache 179/83 vom 8. November 1984, Slg 1985, S. 511 und 513

Abels, Rechtssache 135/83 vom 7. Februar 1985, Slg 1985, S. 479

Königreich Belgien, Rechtssache 235/84 vom 14. April 1986, Slg 1986, S. 1247 und 1257

Republik Italien, Rechtssache 237/84 vom 10. Juli 1986, Slg 1986, S. 2291 und 2304

Spijkers, Rechtssache 24/85 vom 18. März 1986, Slg 1986, S. 1119 und 1130

A/S Danmols Inventar, Rechtssache 105/84 vom 11. Juli 1985, Slg 1985, S. 2639 und 2645

Industriebond FNV, Rechtssache 179/83 vom 7. Februar 1985, Slg 1985, S. 511 und 517

Wendelboe, Rechtssache 19/83 vom 7. Februar 1985, Slg 1985, S. 457

Redmond Stichting, Rechtssache 29/91 vom 19. Mai 1992, CJCE 92, I-3189 es.

Anne Watsen, Rechtssache C 209/91, vom 12. November 1992, CJCE 92, I-5755 es.

Schmidt, Rechtssache C 392/92, vom 14 April 1994, noch nicht veröffentlicht.

Kommission/Vereintes königreich, C 382/92 vom 8. Juni 1994, noch nicht veröffentlicht.

ANHANG II

Zusammenhänge zwischen den Richtlinien 75/129, 77/187 und 80/987

Situation (Begriff, Kriterien)	Definition des Begriffs Arbeitnehmer	Anzahl der betroffenen Arbeitgeber	Erworbene Rechte (Bezug zur Tätigkeit?)	Wahrung der erworbenen Rechte	Information und Konsul- tation der Arbeitneh- mervertreter	Tätig- werdende Behörde	Geltendes Gesetz
Massenent- lassungen	Keine Definition	+1 einziger	Keine Bestimmung	<u>Keine Bestimmung</u>	vorgesehen	Verwaltung	Überein- kommen von 1980
Übergang	Keine Definition	2	Sämtliche Rechte	Bestimmungen	vorgesehen	entfällt	Überein- kommen von 1980
Zahlungs- unfähigkeit	Keine Definition	+1 einziger	Sämtliche Rechte	Bestimmungen	nicht vorge- sehen	Einrichtung Gewähr- leistung?	Zukünftiges Überein- kommen über Konkurse Überein- kommen von 1980

ANHANG III

Schwellenwerte für die Anzahl der Arbeitnehmer

**Anzahl der Mitglieder der Unternehmensausschüsse in den
Mitgliedstaaten, in denen diese vorgeschrieben sind**

STAAT	Schwellenwert für die Anzahl der Arbeitnehmer	Anzahl der Mitglieder		QUELLE
		Mindestens	Höchstens	
BELGIEN	100	6	25	Rechtsvorschriften
DÄNEMARK	35	-	-	Kollektivverein- barung
DEUTSCHLAND	5	1	-	Rechtsvorschriften
FRANKREICH	50	3	15	Rechtsvorschriften
GRIECHENLAND	50	3	7	Rechtsvorschriften
ITALIEN	15	-	-	Rechtsvorschriften
LUXEMBURG	150	1	-	Rechtsvorschriften
NIEDERLANDE	35	3	25	Rechtsvorschriften
PORTUGAL	entfällt	3	11	Rechtsvorschriften
SPANIEN	50	5	75	Rechtsvorschriften

ANHANG IV

Einrichtung von Unternehmensausschüssen

LAND	Vorgeschrieben	Auf Initiative der Arbeitnehmer
BELGIEN	*	
DÄNEMARK		*
DEUTSCHLAND		*
FRANKREICH	*	
GRIECHENLAND		*
ITALIEN		*
LUXEMBURG	*	
NIEDERLANDE	*	
PORTUGAL		*
SPANIEN		*

KOMMISSION

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen

(94/C 274/08)

(Text von Bedeutung für den EWR)

KOM(94) 300 endg. — 94/0203(CNS)

(Von der Kommission vorgelegt am 8. September 1994)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

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

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Die Richtlinie 77/187/EWG des Rates⁽¹⁾ betrifft die Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten hinsichtlich der Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen. Anlässlich der Änderungen, die an ihr vorzunehmen sind, ist im Bemühen um Klarheit eine Neufassung dieser Richtlinie durchzuführen.

In der von den Staats- bzw. Regierungschefs von elf Mitgliedstaaten auf der Tagung des Europäischen Rates vom 9. Dezember 1989 in Straßburg verabschiedeten Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer wird insbesondere unter Punkt 7 Absatz 1 erster Satz und zweiter Absatz sowie unter Punkt 17 erster Absatz und unter Punkt 18 zweiter Gedankenstrich folgendes festgestellt:

- „7. Die Verwirklichung des Binnenmarktes muß zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft führen.

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

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

18. Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung sind rechtzeitig vor allem in folgenden Fällen vorzusehen:

— bei der Umstrukturierung oder Verschmelzung von Unternehmen, wenn dadurch die Beschäftigung der Arbeitnehmer berührt wird.“

In der Richtlinie 77/187/EWG des Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen wird die Harmonisierung der einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften hinsichtlich der Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer befürwortet; die Veräußerer und die Erwerber werden aufgefordert, die Vertreter der Arbeitnehmer rechtzeitig zu unterrichten und anzuhören.

Ziel dieses Vorschlags ist die Überarbeitung der Richtlinie 77/187/EWG unter Berücksichtigung der Auswirkungen des Binnenmarktes, der Tendenzen in der Gesetzgebung der Mitgliedstaaten hinsichtlich der Sanierung von Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten, der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften, der verabschiedeten Überarbeitung der Richtlinie über Massenentlassungen sowie der bereits in den meisten Mitgliedstaaten geltenden gesetzlichen Normen.

Aus Gründen der rechtlichen Sicherheit und Transparenz ist es erforderlich, den juristischen Begriff des Übergangs unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofes zu verdeutlichen. Dieser Begriff muß jeglichen Übergang eines Unternehmens, Betriebs oder Betriebsteils auf einen anderen Inhaber durch Vertrag, Ur-

⁽¹⁾ ABl. Nr. L 61 vom 5. 3. 1977, S. 26.

kunde, Verwaltungsmaßnahme, Gerichtsentscheidung oder Gesetzesvorgang einschließlich Verschmelzungen und Spaltungen abdecken.

Erfordernisse der rechtlichen Sicherheit und Transparenz machen es außerdem notwendig, ausdrücklich vorzusehen, daß die Richtlinie unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofes für private und öffentliche Unternehmen gilt, die Wirtschaftstätigkeiten ausüben, unabhängig davon, ob sie für Erwerbszwecke arbeiten oder nicht.

Erwägungen der rechtlichen Sicherheit und Transparenz machen es außerdem erforderlich, daß unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofes eine klare Unterscheidung zwischen den Fällen von Übergängen von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen und den Fällen festgelegt wird, in denen es sich um den Übergang einer einzigen Funktion des Unternehmens handelt. Der Fall, in welchem der Übergang einer einzigen Funktion nicht vom Übergang einer Wirtschaftseinheit, die nach dem Übergang ihre Identität bewahrt, begleitet wird, darf nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen.

Erwägungen der Flexibilität rechtfertigen den Ausschluß von Seeschiffen von der Zielsetzung von Teil III der Richtlinie, jedoch nicht von deren übrigen Bestimmungen.

Eine Mindestharmonisierung des Begriffs Arbeitnehmer ist erforderlich, um eine einheitliche Anwendung der Richtlinie in den einzelnen Mitgliedstaaten zu ermöglichen.

In den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten bestehen weiterhin Unterschiede hinsichtlich der gemeinsamen Verantwortung des Veräußerers und des Erwerbers.

Im Hinblick auf die Sicherstellung des Überlebens zahlungsunfähiger Unternehmen ist es den Mitgliedstaaten ausdrücklich zu gestatten, Artikel 3 und 4 der Richtlinie bei Übergängen im Rahmen eines Liquidationsverfahrens nicht anzuwenden. Bestimmte Abweichungen von den allgemeinen Bestimmungen der Richtlinie sind im Falle von Übergängen zu gestatten, die im Rahmen von vorläufigen Liquidationsverfahren wegen Zahlungsunfähigkeit erfolgen. Solche Bestimmungen stellen eine Deregulierungsmaßnahme hinsichtlich der bestehenden Rechts-situation dar.

Die Umstände, unter denen die Funktion und die Rechtsstellung der Vertreter der Arbeitnehmer zu erhalten sind, sind zu verdeutlichen.

Um ähnliche Situationen in gleicher Weise handhaben zu können, ist es notwendig, sicherzustellen, daß die in der Richtlinie 77/187/EWG festgelegten Verpflichtungen hinsichtlich der Unterrichtung und Anhörung erfüllt werden, unabhängig davon, ob die zum Übergang führende Entscheidung vom Arbeitgeber oder von einem den Arbeitgeber kontrollierenden Unternehmen getroffen wurde.

Die Möglichkeit der Mitgliedstaaten, die Verpflichtungen hinsichtlich der Unterrichtung und der Anhörung bei bestimmten Unternehmen nicht anzuwenden, deren Be-

legschaft eine festgelegte Stärke nicht überschreitet, sind zu klären.

Es ist notwendig, die Umstände zu präzisieren, unter denen die Arbeitnehmer zu informieren sind, sofern keine Arbeitnehmervertreter vorhanden sind.

Aus Gründen der Effizienz müssen die Mitgliedstaaten entsprechende Maßnahmen treffen, sofern den Bestimmungen dieser Richtlinie nicht nachgekommen wird.

Diese Richtlinie darf die Verpflichtungen der Mitgliedstaaten hinsichtlich der in Anhang I angegebenen Frist für die Umsetzung der Richtlinie 77/187/EWG nicht beeinträchtigen —

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

TEIL I

Anwendungsbereich und Definitionen

Artikel 1

(1) Diese Richtlinie gilt für den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch Vertrag, durch Rechtsvorschriften oder -maßnahmen, durch eine Gerichtsentscheidung oder durch eine Verwaltungsmaßnahme.

Als Übergang im Sinne dieser Richtlinie wird der Übergang einer Tätigkeit angesehen, die vom Übergang einer Wirtschaftseinheit, die ihre Identität bewahrt, begleitet wird. Der alleinige Übergang einer Tätigkeit des Unternehmens, Betriebs oder Betriebsteils, unabhängig davon, ob sie mittelbar oder unmittelbar ausgeübt wird, stellt als solcher keinen Übergang im Sinne der Richtlinie dar.

(2) Diese Richtlinie ist anwendbar, wenn und soweit sich das Unternehmen, der Betrieb oder der Betriebsteil, das beziehungsweise der übergeht, innerhalb des territorialen Geltungsbereichs des Vertrages befindet.

(3) Diese Richtlinie gilt für öffentliche oder private Unternehmen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob sie für Erwerbszwecke arbeiten oder nicht.

(4) Die Mitgliedstaaten sind nicht verpflichtet, Teil III dieser Richtlinie für Seeschiffe anzuwenden.

(5) Die Mitgliedstaaten sind nicht verpflichtet, Artikel 3 Absätze 1, 2 und 3 sowie Artikel 4 Absätze 1 und 2 dieser Richtlinie in Fällen anzuwenden, in denen das Unternehmen, der Betrieb oder der Betriebsteil im Rahmen eines Konkursverfahrens oder eines entsprechenden Verfahrens übertragen wird, das im Hinblick auf die Auflösung des Vermögens einer natürlichen oder juristischen Person unter Aufsicht einer zuständigen Behörde eingeleitet wurde.

Artikel 2

(1) Im Sinne dieser Richtlinie gelten folgende Definitionen:

a) Veräußerer ist jede natürliche oder juristische Person, die aufgrund eines Übergangs im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 ihre Eigenschaft als Inhaber gegenüber dem Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil verliert;

b) Erwerber ist jede natürliche oder juristische Person, die aufgrund eines Übergangs im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 Inhaber des Unternehmens, Betriebs oder Betriebsteils wird;

c) Vertreter der Arbeitnehmer sind die Arbeitnehmervertreter gemäß den Rechtsvorschriften oder der Praxis der Mitgliedstaaten.

(2) Diese Richtlinie läßt das nationale Recht in bezug auf die Definition des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses unberührt. Die Mitgliedstaaten können jedoch vom Anwendungsbereich der Richtlinie Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse nicht allein aus folgenden Gründen ausschließen:

a) Anzahl der geleisteten oder der zu leistenden Arbeitsstunden;

b) Arbeitsverhältnisse aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie 91/383/EWG des Rates⁽¹⁾ zur Förderung der Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder einem Leiharbeitsverhältnis stehen;

c) wenn es sich um Zeitarbeitsverhältnisse im Sinne von Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 91/383/EWG handelt.

TEIL II

Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer

Artikel 3

(1) Die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis gehen aufgrund des Übergangs auf den Erwerber über.

Die Mitgliedstaaten sehen vor, daß der Veräußerer auch nach dem Übergang im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 neben dem Erwerber für Verpflichtungen aus einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis einzustehen hat. Hinsichtlich der nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig werdenden Verpflichtungen ist der Veräußerer jedoch nur in einem Umfang verantwortlich, der dem Anteil des Bemessungszeitraums entspricht, der zum Zeitpunkt des Übergangs abgelaufen war. Die Mitgliedstaaten können die gemeinsame Verantwortung des Veräußerers auf die Verpflichtungen begrenzen, die vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und innerhalb des ersten Jahres nach diesem Zeitpunkt fällig werden.

(2) Nach dem Übergang im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 erhält der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder dem Ablauf des Kollektivvertrags beziehungsweise bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrags in dem gleichen Maße aufrecht, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren.

Die Mitgliedstaaten können den Zeitraum der Aufrechterhaltung der Arbeitsbedingungen begrenzen, sofern dieser nicht weniger als ein Jahr beträgt.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für die Rechte der Arbeitnehmer auf Leistungen bei Alter, Invalidität oder für Hinterbliebene aus betrieblichen oder überbetrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen außerhalb der gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit der Mitgliedstaaten.

Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Interessen der Arbeitnehmer sowie der Personen, die zum Zeitpunkt des Übergangs im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 bereits aus dem Betrieb des Veräußerers ausgeschieden sind, hinsichtlich ihrer Rechte oder Anwartschaftsrechte auf Leistungen bei Alter, einschließlich Leistungen für Hinterbliebene, aus den in Unterabsatz 1 genannten Zusatzversicherungseinrichtungen.

(4) Unbeschadet der Absätze 1, 2 und 3 dieses Artikels können die Gesetze der Mitgliedstaaten vorsehen, daß die durch einen Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis entstandenen und vor dem Übergang oder der Eröffnung von Zahlungsunfähigkeitsverfahren fälligen Verpflichtungen des Veräußerers nicht auf den Erwerber übergehen, wenn es sich um Übergänge im Zusammenhang mit Zahlungsunfähigkeitsverfahren handelt, die nicht den in Artikel 1 Absatz 5 genannten Verfahren entsprechen, beispielsweise Verwaltungsverfahren oder gerichtlich zugelassene Sanierungsverfahren, Vergleiche, Zahlungsaussetzungen oder andere entsprechende Verfahren, die nicht zur Liquidation führen, sofern diese Verfahren:

a) unter Aufsicht einer zuständigen Behörde, worunter auch ein von einer zuständigen Behörde ermächtigter Insolvenzverwalter verstanden werden kann, erfolgen;

b) den in den nationalen Rechtsvorschriften festgelegten Schutz beinhalten und einen Schutz gewährleisten, der dem in der Richtlinie 80/987/EWG des Rates vom 20. Oktober 1980 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers⁽²⁾ vorgeschriebenen Schutz zumindest gleichwertig ist.

Artikel 4

(1) Der Übergang eines Unternehmens, Betriebs oder Betriebsteils stellt als solcher für den Veräußerer oder den Erwerber keinen Grund zur Kündigung dar. Diese Bestimmung steht etwaigen Kündigungen aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen, die Änderungen im Bereich der Beschäftigung mit sich bringen, nicht entgegen.

Die Mitgliedstaaten können vorsehen, daß Unterabsatz 1 auf einige abgegrenzte Kategorien von Arbeitnehmern, auf die sich die Rechtsvorschriften oder die Praxis der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet des Kündigungsschutzes nicht erstrecken, keine Anwendung findet.

⁽¹⁾ ABl. Nr. L 206 vom 29. 7. 1991, S. 19.

⁽²⁾ ABl. Nr. L 283 vom 28. 10. 1980, S. 23.

(2) Kommt es zu einer Beendigung des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses, weil der Übergang im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 eine wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen zum Nachteil des Arbeitnehmers zur Folge hat, so ist davon auszugehen, daß die Beendigung des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber erfolgt ist.

(3) Unbeschadet der Bestimmungen in Artikel 3 Absätze 1, 2 und 3 können die Gesetze der Mitgliedstaaten dem Arbeitgeber oder der Person bzw. den Personen, die die Befugnisse des Arbeitgebers ausübt bzw. ausüben, sowie den Arbeitnehmervertretern durch eine zur Sicherstellung des Überlebens eines im Zusammenhang mit den in Artikel 3 Absatz 4 genannten Verfahrens übertragenen Unternehmens, Betriebs oder Betriebsteils getroffene Vereinbarung gestatten, die Arbeitsbedingungen zu ändern. Eine solche Vereinbarung kann auch festlegen, ob und inwieweit Entlassungen aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen erfolgen und Veränderungen im Beschäftigungsbereich mit sich bringen.

(4) Unbeschadet Absatz 2 dieses Artikels wird, sofern die in Absatz 3 erwähnte Vereinbarung getroffen wurde, widerleglich vermutet, daß die Änderung der Beschäftigungsbedingungen zur Sicherstellung des Überlebens des übertragenen Unternehmens, Betriebs oder Betriebsteils vorgenommen wurde und da die betreffenden Entlassungen aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen erfolgen und Veränderungen im Beschäftigungsbereich mit sich bringen.

(5) Die Mitgliedstaaten können ein zuständiges Gericht bevollmächtigen, Arbeitsverträge oder Arbeitsbeziehungen zu ändern oder zu beenden, die zum Zeitpunkt eines Übergangs bestehen, der im Rahmen der in Artikel 3 Absatz 4 genannten Zahlungsunfähigkeitsverfahren durchgeführt wurde, um das Überleben des betreffenden Unternehmens, Betriebs oder Betriebsteils zu sichern.

Artikel 5

(1) Sofern der Betrieb seine Selbständigkeit behält, bleiben die Rechtsstellung und die Funktion der Vertreter oder der Vertretung der vom Übergang im Sinne von Artikel 1 betroffenen Arbeitnehmer unter den gleichen Bedingungen erhalten, wie sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs durch Gesetz, Regelung, Verwaltungsmaßnahmen oder Vereinbarung bestanden haben, sofern die Bedingungen für die Bildung der Arbeitnehmervertretung erfüllt sind.

Unterabsatz 1 findet keine Anwendung, wenn gemäß den Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder der Praxis der Mitgliedstaaten oder durch Vereinbarung mit den Vertretern der betroffenen Arbeitnehmer die Bedingungen für die Neubestellung der Vertreter der Arbeitnehmer oder die Neubildung der Vertretung der Arbeitnehmer erfüllt sind.

Behält der Betrieb seine Selbständigkeit nicht und sofern die Bedingungen für die Neubildung der Arbeitnehmervertretung erfüllt sind, treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, damit die vom Übergang betroffenen Arbeitnehmer, die vor dem Übergang vertreten

wurden, während des Zeitraums vor der Neubildung oder Neubenennung der Arbeitnehmervertretung bestimmungsgemäß vertreten werden.

(2) Erlischt das Mandat der Vertreter der vom Übergang im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 betroffenen Arbeitnehmer aufgrund des Übergangs, so gelten für diese Vertreter weiterhin die nach den Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder der Praxis der Mitgliedstaaten vorgesehenen Schutzmaßnahmen.

TEIL III

Information und Konsultation

Artikel 6

(1) Der Veräußerer und der Erwerber sind verpflichtet, die Vertreter der jeweiligen von einem Übergang im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 betroffenen Arbeitnehmer über folgendes zu informieren:

- den Grund für den Übergang,
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer,
- die hinsichtlich der Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen.

Der Veräußerer ist verpflichtet, den Vertretern seiner Arbeitnehmer diese Informationen rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs zu übermitteln. Der Erwerber ist verpflichtet, den Vertretern seiner Arbeitnehmer diese Informationen rechtzeitig zu übermitteln, auf jeden Fall aber bevor diese Arbeitnehmer von dem Übergang hinsichtlich ihrer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen unmittelbar betroffen werden.

(2) Planen der Veräußerer bzw. der Erwerber Maßnahmen hinsichtlich ihrer jeweiligen Arbeitnehmer, so sind sie verpflichtet, die Vertreter ihrer jeweiligen Arbeitnehmer rechtzeitig zu diesen Maßnahmen zu konsultieren, um eine Übereinkunft zu erzielen.

(3) Die Mitgliedstaaten, deren Rechts- und Verwaltungsvorschriften vorsehen, daß die Vertreter der Arbeitnehmer eine Schiedsstelle anrufen können, um eine Entscheidung über hinsichtlich der Arbeitnehmer zu treffende Maßnahmen zu erhalten, können die Verpflichtungen gemäß den Absätzen 1 und 2 auf die Fälle beschränken, in denen der vollzogene Übergang eine Änderung auf Ebene des Betriebs hervorruft, die wesentliche Nachteile für einen erheblichen Teil der Arbeitnehmer zur Folge haben kann.

Die Information und die Konsultation müssen sich zumindest auf die hinsichtlich der Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen erstrecken.

Die Information und die Konsultation müssen rechtzeitig vor dem Vollzug der im Unterabsatz 1 genannten Betriebsänderung erfolgen.

(4) Die in diesem Artikel vorgesehenen Verpflichtungen gelten unabhängig davon, ob die Entscheidung hinsichtlich des Übergangs vom Arbeitgeber oder einem Unternehmen, das diesen kontrolliert, getroffen wird. Bei der Prüfung der Angaben hinsichtlich der in dieser Richtlinie festgelegten Verstöße gegen die Verpflichtungen zur Information und Konsultation kann keine Rechtfertigung berücksichtigt werden, die auf der Tatsache beruht, daß die Information von dem Unternehmen, das die zum Übergang führende Entscheidung getroffen hat, nicht übermittelt wurde.

(5) Die Mitgliedstaaten können die in den Absätzen 1, 2 und 3 vorgesehenen Verpflichtungen auf Unternehmen oder Betriebe beschränken, die normalerweise 50 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen oder, wenn sie weniger als 50 Arbeitnehmer beschäftigen, diese Unternehmen oder Betriebe die Belegschaftsstärke für die Wahl oder Bestellung eines Kollegiums als Arbeitnehmervertretung erfüllen.

(6) Die Mitgliedstaaten sehen vor, daß die betreffenden Arbeitnehmer für den Fall, daß es in einem Unternehmen oder in einem Betrieb keine Vertreter der Arbeitnehmer gibt, vorher über den unmittelbar bevorstehenden Übergang im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 zu informieren sind.

TEIL IV

Schlußbestimmungen

Artikel 7

Diese Richtlinie schränkt die Möglichkeit der Mitgliedstaaten nicht ein, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder für die Arbeitnehmer günstigere und zwischen Sozialpartnern abgeschlossene Kollektivvereinbarungen oder Verträge zu fördern oder zu ermöglichen.

Artikel 8

Die Mitgliedstaaten führen die Maßnahmen in ihren nationalen Rechtssystemen ein, die erforderlich sind, um allen Arbeitnehmern, die sich durch die Nichtbeachtung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen benachteiligt fühlen, die Möglichkeit zu geben, ihre Forderungen durch Gerichtsverfahren einzuklagen,

nachdem sie ggf. andere zuständige Stellen damit befaßt haben.

Die gleichen Maßnahmen gelten auch für die Arbeitnehmervertreter hinsichtlich ihrer in den Artikeln 4 (Absätze 3, 4 und 5), 5 und 6 genannten Rechte.

Artikel 9

(1) Die Mitgliedstaaten verabschieden spätestens bis 31. Dezember 1996 die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie nachzukommen, oder sie stellen spätestens zu diesem Zeitpunkt sicher, daß die Sozialpartner die erforderlichen Vorschriften durch Vereinbarung einführen, wobei die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, die erforderlichen Schritte zu unternehmen, die sie in die Lage versetzen, jederzeit die von dieser Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse zu gewährleisten.

(2) Wenn die Mitgliedstaaten die in Absatz 1 genannten Maßnahmen verabschieden, enthalten diese einen Hinweis auf diese Richtlinie oder sie werden bei ihrer offiziellen Veröffentlichung von einem solchen Hinweis begleitet. Die Form dieses Hinweises wird von den Mitgliedstaaten festgelegt.

Die Mitgliedstaaten setzen die Kommission unverzüglich über die Maßnahmen in Kenntnis, die sie zur Durchführung dieser Richtlinie verabschieden.

Artikel 10

Die Richtlinie 77/187/EWG wird ab dem Zeitpunkt der Umsetzung dieser Richtlinie aufgehoben, und zwar unbeschadet der Verpflichtungen der Mitgliedstaaten hinsichtlich der in Anhang I angegebenen Frist für die Umsetzung der genannten Richtlinie 77/187/EWG.

Die Hinweise auf die aufgehobene Richtlinie sind als Hinweise auf diese Richtlinie im Sinne von Artikel 9 Absatz 1 zu verstehen und entsprechend der Tabelle mit den Übereinstimmungen in Anhang II zu lesen.

Artikel 11

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Diese Richtlinie tritt am 20. Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften* in Kraft.

ANHANG I

Frist für die Umsetzung

Richtlinie	Letzter Termin für die Umsetzung
Richtlinie 77/187/EWG (ABl. Nr. L 61 vom 5. 3. 1977, S. 26)	16. Februar 1979

ANHANG II

Tabelle mit den Übereinstimmungen

Vorliegende Richtlinie	Richtlinie 77/187/EWG
Artikel 1 — Absatz 1	Artikel 1 — Absatz 1
Artikel 1 — Absatz 1 Unterabsatz 2	
Artikel 1 — Absatz 2	Artikel 1 — Absatz 2
Artikel 1 — Absatz 3	
Artikel 1 — Absatz 4	Artikel 1 — Absatz 3
Artikel 1 — Absatz 5	
Artikel 2 — Absatz 1 Buchstabe a)	Artikel 2 — Absatz 1 Buchstabe a)
Artikel 2 — Absatz 1 Buchstabe b)	Artikel 2 — Absatz 1 Buchstabe b)
Artikel 2 — Absatz 1 Buchstabe c)	Artikel 2 — Absatz 1 Buchstabe c)
Artikel 2 — Absatz 2 Buchstaben a), b) und c)	
Artikel 3 — Absatz 1	Artikel 3 — Absatz 1
Artikel 3 — Absatz 2	Artikel 3 — Absatz 2
Artikel 3 — Absatz 3	Artikel 3 — Absatz 3
Artikel 3 — Absatz 4	
Artikel 4 — Absätze 1 und 2	Artikel 4 — Absätze 1 und 2
Artikel 4 — Absätze 3, 4 und 5	
Artikel 5 — Absatz 1 Unterabsätze 1 und 2	Artikel 5 — Absatz 1 Unterabsätze 1 und 2
Artikel 5 — Absatz 1 Unterabsatz 3	
Artikel 5 — Absatz 2	Artikel 5 — Absatz 2
Artikel 6 — Absätze 1, 2 und 3	Artikel 6 — Absätze 1, 2 und 3
Artikel 6 — Absatz 4	
Artikel 6 — Absatz 5	Artikel 6 — Absatz 4
Artikel 6 — Absatz 6	Artikel 6 — Absatz 5
Artikel 7	Artikel 7
Artikel 8	
Artikel 9 — Absätze 1 und 2 Unterabsatz 1	Artikel 8 — Absätze 1 und 2
Artikel 9 — Absatz 2 Unterabsatz 2	
Gestrichen	Artikel 9
Artikel 10	
Artikel 11 — Unterabsatz 1	Artikel 10
Artikel 11 — Unterabsatz 2	

FORMBLATT ZUR BERWERTUNG DER AUSWIRKUNGEN

Die Auswirkungen des Vorschlags auf die Unternehmen unter besonderer Berücksichtigung der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Änderung der Richtlinie 77/187/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen

DER VORSCHLAG

1. Unter Berücksichtigung des Subsidiaritätsprinzips stellt sich die Frage, warum in diesem Bereich Rechtsvorschriften der Gemeinschaft erforderlich und welches die Hauptziele sind

Die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten sind durch die Richtlinie des Rates 77/187/EWG harmonisiert worden und entsprechend ist die Gesetzgebungszuständigkeit der Mitgliedstaaten hinsichtlich der in der Richtlinie behandelten Themen an die Europäische Gemeinschaft übertragen worden. Infolgedessen muß jegliche Änderung der Bestimmungen der Richtlinie mit Ausnahme der durch Artikel 7 der bestehenden Richtlinie zulässigen Änderungen durch Rechtsvorschriften der Gemeinschaft erfolgen.

Zweck dieses Vorschlags ist die Überarbeitung der Richtlinie des Rates 77/187/EWG vom 14. Februar 1977 unter Berücksichtigung der Auswirkungen des Binnenmarktes, der Tendenzen in den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten hinsichtlich der Sanierung von Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten, der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, der verabschiedeten Überarbeitung der Richtlinie über Massenentlassungen sowie der bereits in den meisten Mitgliedstaaten geltenden Rechtsvorschriften.

Es wurden folgende größere Änderungen vorgeschlagen:

- Klärung der Anwendung der Verpflichtungen der Richtlinie bei Entscheidungen über transnationale Übergänge und bei Unternehmensgruppen;
- Ermöglichung einer größeren Flexibilität bei Übergängen im Rahmen von Zahlungsunfähigkeitsverfahren;
- Neuformulierung und Klärung des Anwendungsbereichs und der Definitionen der bestehenden Richtlinie;
- Klärung der Rechtsvorschriften bei Übergang einer einfachen Funktion im Rahmen der Tätigkeit des Unternehmens.

Um mehr Klarheit zu schaffen ist man im übrigen der Ansicht, daß anläßlich der an der Richtlinie vorzunehmenden Änderungen die Texte neu zu formulieren sind.

AUSWIRKUNGEN AUF DIE UNTERNEHMEN

2. Wer wird von diesem Vorschlag betroffen?

Der Anwendungsbereich des Vorschlags stimmt mit demjenigen der bestehenden Richtlinie überein; er enthält jedoch grundlegende Änderungen.

Erstens ist in der Richtlinie vorgesehen, daß sie keine Anwendung findet, wenn eine einzige Funktion des Unternehmens übertragen wird, ohne daß gleichzeitig eine Wirtschaftseinheit veräußert wird, die ihre Identität beibehält.

Im übrigen wird in der neuen Richtlinie ausdrücklich vorgesehen, daß sie für private oder öffentliche Unternehmen gilt, die Wirtschaftstätigkeiten ausüben, unabhängig davon, ob sie Erwerbszwecke verfolgen oder nicht.

Zweitens gilt die Richtlinie ebenso wie die bestehende Richtlinie für Übergänge, die im Rahmen von vorläufigen Konkursverfahren erfolgen. Der vorgeschlagene Wortlaut ermöglicht jedoch erhebliche Abweichungen von den wichtigsten Verpflichtungen der Richtlinie im Zusammenhang mit den vorläufigen Konkursverfahren. Außerdem gelten die Verpflichtungen zu Information und Konsultation für die vorläufigen Konkursverfahren.

Drittens ist in dem Vorschlag ausdrücklich vorgesehen, daß er Teilzeitbeschäftigte, Arbeitnehmer mit zeitlich begrenzten Verträgen sowie Leiharbeitnehmer abdeckt, und zwar unbeschadet der Gesetze der Mitgliedstaaten hinsichtlich des Schutzes der Arbeitnehmer bei Entlassungen.

Schließlich gilt der Vorschlag für Seeschiffe, wobei der Mitgliedstaat die Nichtanwendung von Teil III der Richtlinie bei Mannschaften von Seeschiffen genehmigen kann.

3. Was müssen die Unternehmen tun, um dem Vorschlag nachzukommen?

Den von diesem Vorschlag betroffenen Unternehmen kommt die in Artikel 3 Abs. 4 und 4 Abs. 3, 4 und 5 vorgesehene Flexibilität zugute, da sie von Artikel 3 Abs. 1, 2 und 3 bei Übergängen abweichen, die im Rahmen von anderen Zahlungsunfähigkeitsverfahren als denjenigen vorgenommen werden, die auf die Auflösung des Betriebsvermögens abzielen. Andererseits müssen sie u. a. Artikel 3 (1) (gemeinsame Verantwortung) beachten und den Bestimmungen der Richtlinie nachkommen, wenn die Entscheidung hinsichtlich des Übergangs von einem Unternehmen getroffen wurde, das den Arbeitgeber kontrolliert.

4. Welche wirtschaftlichen Auswirkungen wird der Vorschlag voraussichtlich haben?

- auf die Beschäftigung

Unter Berücksichtigung der Notwendigkeit, das Überleben zahlungsunfähiger Unternehmen, die erworbenen Rechte der Gläubiger sowie die Rechte der

896/34

Arbeitnehmer - insbesondere das Recht auf Arbeit, in Einklang zu bringen, soll der Vorschlag das Überleben bestimmter Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten gewährleisten, indem er eine Abweichung von den Hauptverpflichtungen der Richtlinie in den Fällen ermöglicht, in denen ein zahlungsunfähiges Unternehmen übertragen wird.

- auf Investitionen und die Gründung neuer Unternehmen

Alle Vorschläge für Rechtsvorschriften, die eine größere Flexibilität im Rahmen von Übergängen durch Vertrag, durch eine andere Bestimmung oder einen Gesetzesvorgang, durch einen Gerichtsentscheid oder durch eine Verwaltungsmaßnahme ermöglichen, können sich nur positiv auf die Investitionen sowie die Gründung oder Weiterführung von Unternehmen auswirken.

- auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen

Die Wettbewerbsposition der Unternehmen der Gemeinschaft wird auf zwei unterschiedliche Weisen gestärkt, und zwar auf internationaler Ebene durch Ermöglichung von Veränderungen, die größere Flexibilität bei Übergängen mit sich bringen, sowie auf Gemeinschaftsebene durch Harmonisierung bestimmter, bereits in der Mehrzahl der Mitgliedstaaten geltender Vorschriften im Zusammenhang mit Übergängen.

5. **Enthält der Vorschlag Maßnahmen hinsichtlich der Berücksichtigung der spezifischen Situation kleiner und mittlerer Unternehmen (geringere oder andere Anforderungen usw.)?**

Der Vorschlag ermöglicht weniger strenge Informations- und Konsultationsanforderungen bei Unternehmen oder Einrichtungen, die weniger als 50 Arbeitnehmer beschäftigen oder - sofern sie weniger als 50 Arbeitnehmer beschäftigen - die keine Betriebsräte haben.

6. **Konsultation**

Die Konsultationen mit den Sozialpartnern UNICE, CEEP und EGB haben am 22. April und am 7. Juli 1992 auf der Grundlage eines Dokuments der Kommission mit den auf die Überarbeitung sowie einen vorläufigen Wortlaut ausgerichteten wichtigsten Leitlinien stattgefunden. UNICE und EGB waren sich über die Notwendigkeit einig, die Richtlinie als Reaktion auf die Vollendung des Binnenmarktes, die Rechtssprechung des Europäischen Gerichtshofs sowie die Notwendigkeit zur Einführung einer größeren Flexibilität bei Übergängen im Rahmen von Zahlungsunfähigkeitsverfahren zu überarbeiten. Obwohl beide Organisationen das allgemeine Konzept der Kommission unterstützten, traten gewisse Unstimmigkeiten hinsichtlich des Anwendungsbereichs und des möglichen Schutzniveaus des Vorschlags auf.

Beim Meinungsaustausch über den Wortlaut wurde die Frage der Anwendung der Richtlinie im Falle von "contracting out of services" aufgeworfen. Die Kommission hat daher beschlossen, eine Sachverständigengruppe mit der Analyse der Frage zu beauftragen, auf welche Weise und in welchem Umfang die nationalen Bestimmungen zur Umsetzung der Richtlinie im Zusammenhang mit

"contracting out of services" in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union Anwendung finden.

Die Sachverständigengruppe hat ihre Schlußfolgerungen gezogen und die Dienststellen der Kommission haben einen ergänzenden Text vorbereitet, der den Sozialpartnern zur Prüfung unterbreitet werden soll.

Die Konsultationssitzung hat am 14. März 1994 mit UNICE, CEEP und EGB stattgefunden. Eine schriftliche Konsultation ist mit anderen Sozialpartnern eingeleitet worden, um die weitestmöglichen Ansätze zu diesem Thema zu erhalten; die Dienststellen der Kommission hatten eine Bestimmung vorgeschlagen, die darauf ausgerichtet ist, daß die Richtlinie dann keine Anwendung findet, wenn eine einzige Funktion des Unternehmens übertragen wird, ohne daß gleichzeitig eine Wirtschaftseinheit, die ihre Identität bewahrt, übertragen wird.

Hinsichtlich des "contracting out of services" ist der vorgeschlagene Wortlaut von den Sozialpartnern positiv beurteilt worden, auch wenn diese der Ansicht waren, daß der Wortlaut aufgrund der Komplexität des Themas noch klarer abgefaßt werden sollte.

Die Neuartigkeit von Artikel 3 (Anwendung bei öffentlichen und privaten Unternehmen) im Vergleich zu dem 1992 konsultierten Text ist ebenfalls begrüßt worden.

Dennoch gibt EGB seinen Besorgnis hinsichtlich der großen Anzahl von Abweichungen im Zusammenhang mit dem Konkursrecht Ausdruck, und UNICE beklagt sich darüber, daß durch die neuen Paragraphen 3, 4 und 5 von Artikel 4 eher Starrheit als Flexibilität gewonnen werden.

16.12.94

Beschluß

des Bundesrates

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen

KOM(94) 300 endg.; Ratsdok. 9141/94

Der Bundesrat hat in seiner 678. Sitzung am 16. Dezember 1994 gemäß §§ 3 und 5 EUZBLG die folgende Stellungnahme beschlossen:

Der Bundesrat bittet die Bundesregierung, in den weiteren Beratungen des Richtlinienvorschlages auf folgende Änderungen hinzuwirken:

1. Zu Artikel 1 Abs. 1

Die Neufassung der Richtlinie sollte auch darauf gerichtet sein, das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 14. April 1994 (RS C - 392/92, Christel Schmidt) in der Weise zu korrigieren, daß reine "Bagatellfälle" vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommen werden. Im übrigen ist der Schutzbereich der Richtlinie aber unangetastet zu lassen. Die von der Kommission vorgeschlagene Korrektur (Artikel 1 Abs. 1 Sätze 2 und 3) erfüllt dieses Ziel nicht. Die Anknüpfung an das Merkmal der "Wirtschaftseinheit, die ihre Identität bewahrt" ist nicht geeignet, als klares Abgrenzungskriterium zu dienen. Vielmehr erscheint es notwendig, diesen Begriff in der Richtlinie selbst näher zu konkretisieren.

Dabei kann das Übergehen sächlicher oder immaterieller Betriebsmittel auf den Erwerber grundsätzlich ein brauchbares Kriterium für den Betriebsübergang sein. Es können aber auch andere Kriterien herangezogen werden, die eine Gesamtschau ermöglichen und vom Europäischen Gerichtshof in der Rechtsache C-24/85 (Spijkers) entwickelt wurden.

Kein Übergang im Sinne der Richtlinie ist der Übergang von Funktionen, die in dem Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil ausgeübt werden.

Zu begrüßen ist die Absicht der Kommission, ausdrücklich festzulegen, daß die Richtlinie auf alle Arten des Betriebsübergangs (durch Vertrag oder durch Rechtsvorschrift) und auf öffentliche wie private Unternehmen angewandt werden soll.

2. Zu Artikel 1 Abs. 5

Die Anwendung der Richtlinie in Insolvenzverfahren war bisher in der Richtlinie selbst nicht ausdrücklich geregelt. Die Rechtsprechung der Bundesrepublik Deutschland ist aufgrund der nationalen Umsetzungsnorm des § 613 a BGB davon ausgegangen, daß die Betriebsübergangsvorschriften auch im Insolvenzfall anzuwenden sind. Ebenso sind Dänemark, Spanien, Frankreich und England verfahren.

In der Bundesrepublik Deutschland ist im Rahmen der Verabschiedung der Insolvenzrechtsreform bekräftigt worden, daß die Betriebsübergangsvorschriften auch im Konkurs Geltung haben sollen.

Der zuletzt von der Kommission vorgelegte Vorschlag (Artikel 1 Abs. 5) sieht ein gespaltenes Modell vor:

Die Richtlinie muß angewendet werden, wenn das Insolvenzverfahren mit dem Ziel der Fortführung des Unternehmens durchgeführt wird. Hingegen steht es den Mitgliedstaaten frei, die Richtlinie nicht anzuwenden, wenn das Insolvenzverfahren mit dem Ziel betrieben wird, das Vermögen der davon betroffenen natürlichen oder juristischen Person aufzulösen.

Diese Differenzierung ist verfehlt, schon deshalb, weil zu Beginn eines Insolvenzverfahrens oft nicht feststeht, ob es zu einer Unternehmensfortführung in geänderter Form oder einer Unternehmensliquidation kommt. Zudem kann sich das Ziel, mit dem ein Insolvenzverfahren betrieben wird, im Laufe des Verfahrens ändern.

Besonders nachteilig für die Arbeitnehmer ist, daß eine Nichtanwendung der Richtlinie auch dann möglich ist, wenn das Unternehmen selbst zwar liquidiert wird, einzelne Betriebe oder Betriebsteile des Unternehmens aber auf andere Unternehmen übergehen und von diesen fortgeführt werden. Aus der Tatsache, daß Betriebe oder Betriebsteile von anderen Unternehmen übernommen werden, folgt unmittelbar, daß ein Betriebsübergang vorliegt, mit der Folge, daß die Betriebsübergangsvorschriften auch Anwendung finden müssen. Den Besonderheiten des Insolvenzverfahrens ist bereits dadurch ausreichend Rechnung getragen, daß Artikel 3 Abs. 4 vorsieht, daß der Betriebserwerber bei Betriebsübergang im Rahmen der Insolvenz des bisherigen Betriebsinhabers nicht für die Altschulden des bisherigen Betriebsinhabers haftet. Aufgrund des Ziels der Angleichung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in allen Mitgliedstaaten müssen daher die Betriebsübergangsvorschriften mit der zuletzt

genannten Modifikation in Artikel 3 Abs. 4 auch in allen Insolvenzfällen angewandt werden.

3. Zu Artikel 6 Abs. 2

Die Formulierung im Richtlinienvorschlag weicht insofern vom Text der bestehenden Richtlinie 77/187/EWG ab, als die dort vorgesehene Beteiligung der Arbeitnehmervertretung nunmehr mit dem Ziel, eine "Übereinkunft zu erzielen" erfolgt und bisher lediglich eine "Übereinkunft anzustreben" war. Es ist klarzustellen, ob nunmehr eine solche Übereinkunft verpflichtend vorgesehen werden soll und was gelten soll, wenn eine Übereinkunft nicht zustande kommt. Insofern ist auch das Verhältnis dieser Regelung zu Artikel 6 Abs. 3 klarzustellen.