haben und Studien zur Bekämpfung der Armut und möchte abschließend zwei Feststellungen treffen.

Der Ausschuß unterstreicht die Bedeutung der Rolle der Gemeinschaft im Kampf gegen die Armut und billigt hier die Haltung der Kommission. Danach „zeigt der Plan der Gemeinschaft, Modellvorhaben zu fördern, daß sie beabsichtigt, dabei eine, wenn auch materiell begrenzte, so doch möglicherweise sehr bedeutende Rolle zu spielen". Dieses Programm und angemessene Regelungen zur Sicherung von Folgemaßnahmen können den Auftakt zu einer echten humanen Handlungsweise der Gemeinschaft geben.

Es obliegt nunmehr dem Rat, die baldige Durchführung des Programms von Modellvorhaben zu billigen und sicherzustellen. Der Ausschuß ist der Auffassung, daß das Programm unverzüglich verabschiedet werden sollte, damit baldmöglichst mit der praktischen Arbeit begonnen werden kann. Der diesbezügliche Beschluß des Rates sollte in eine angemessene Rechtsform gekleidet werden, damit eine feste Grundlage für die langfristige Entwicklung und die gemeinschaftliche Unterstützung eines kleinen, möglicherweise aber höchst wichtigen Schritts in Richtung auf eine umfassende Sozialpolitik gewährleistet wird, die allen Bevölkerungsgruppen der Mitgliedstaaten zugute kommt.

Geschehen zu Brüssel am 24. April 1975

*Der Präsident*
*des Wirtschafts- und Sozialausschusses*

Henri CANONGE

---

**Stellungnahme zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Harmonisierung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen und Vergünstigungen der Arbeitnehmer bei Gesellschaftsfusionen, Betriebsübertragungen sowie Unternehmenszusammenschlüssen**

Die Vorlage, die Gegenstand der Befassung war, ist im *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften* Nr. C 104 vom 13. September 1974 auf Seite 1 veröffentlicht worden.

## A. RECHTSGRUNDLAGE DER STELLUNGNAHME

Am 14. Juni 1974 beschloß der Rat, den Wirtschafts- und Sozialausschuß auf Grund von Artikel 100 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft um Abgabe einer Stellungnahme zu dem vorgenannten Vorschlag zu ersuchen.

## B. STELLUNGNAHME DES WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSSES

Der Wirtschafts- und Sozialausschuß hat seine Stellungnahme zu dem vorgenannten Thema auf seiner 129. Plenartagung am 23. und 24. April 1975 in Brüssel verabschiedet.

Die Stellungnahme hat folgenden Wortlaut:

DER WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS —

gestützt auf das am 14. Juni 1974 vom Rat der Europäischen Gemeinschaften ergangene Ersuchen um Abgabe einer Stellungnahme zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Harmonisierung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen und Vergünstigungen der Arbeitnehmer bei Gesellschaftsfusionen, Betriebsübertragungen sowie Unternehmenszusammenschlüssen,

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

gestützt auf den am 25. Juni 1974 von seinem Präsidenten gefaßten Beschluß, die Fachgruppe Sozialfragen mit der Erarbeitung einer Stellungnahme zu dieser Vorlage zu betrauen,

gestützt auf die Stellungnahme, die die vorgenannte Fachgruppe in ihrer Sitzung am 12./13. März 1975 annahm, und auf den vom Berichterstatter, Herrn Muhr, vorgelegten Bericht,

gestützt auf die Beratungen anläßlich seiner 129. Plenartagung, am 23./24. April 1975 (Sitzungen vom 23. und 24. April),

in Erwägung, daß Gesellschaftsfusionen, Betriebsübertragungen und Unternehmenszusammenschlüsse häufig Überprüfungen des Personalbestands nach sich ziehen können, bei denen Ansprüche, die die Arbeitnehmer in der Vergangenheit erworben haben, verlorengehen oder geschmälert werden können, wenn sie nicht durch einen angemessenen rechtlichen Mindestschutz gesichert werden;

in Erwägung, daß es zwar wünschenswert sein kann, Fusionen, Betriebsübertragungen und Unternehmenszusammenschlüsse im Interesse der Öffentlichkeit und zum Schutz des einzelnen einer gewissen Kontrolle zu unterwerfen, daß aber kein Anlaß besteht, derartige Vorgänge pauschal zu unterbinden, da sie unter Umständen dem technologischen Fortschritt, der Erhaltung von Arbeitsplätzen, die sonst möglicherweise verlorengingen, sowie der beschleunigten Anhebung des Lebensstandards, die eines der Ziele des Rom-Vertrags ist, dienen;

in Erwägung, daß sich in Verbindung mit Fusionen und Betriebsübertragungen wichtige haftungsrechtliche Probleme ergeben können und diese Fragen, die im vorliegenden Richtlinienvorschlag nicht behandelt sind, einer Regelung bedürfen;

in Erwägung, daß Möglichkeiten dafür bestehen, den angemessenen rechtlichen Sozialschutz der Arbeitnehmer und die Durchführung von Gesellschaftsfusionen, Betriebsübertragungen und Unternehmenszusammenschlüssen getrennt zu behandeln, so daß die in dieser Richtlinie vorgesehenen Verfahren derartige Vorgänge nicht verzögern —

VERABSCHIEDETE FOLGENDE STELLUNGNAHME

mit 62 gegen 27 Stimmen bei 14 Stimmenthaltungen:

Der Wirtschafts- und Sozialausschuß billigt den Richtlinienvorschlag, bringt aber nachstehende Bemerkungen vor.

## 1. Allgemeine Bemerkungen

1.1. Der Ausschuß ist vorbehaltlos mit dem Ziel des Richtlinienvorschlags einverstanden, durch Einführung zwingender Schutzvorschriften den Arbeitnehmer vor dem Verlust von Rechten oder Ansprüchen aus Anlaß von Gesellschaftsfusionen, Betriebsübertragungen oder Unternehmenszusammenschlüssen zu bewahren. Das Bestreben, den Arbeitnehmern einen angemessenen Mindestschutz zu gewähren, stellt ja heute im Vergleich zu früher ein noch wichtigeres Ziel dar, weil die industrielle Entwicklung sowohl auf nationaler als auch auf Gemeinschaftsebene mit einer weit größeren Zahl von Veränderungen in der Struktur der Unternehmen, die selbst größere Dimensionen als früher annehmen, einhergeht: Die soziale Lage der Beschäftigten wird durch diese Veränderungen oft grundlegend beeinflußt.

1.2. Der Ausschuß bekräftigt seine wiederholt getroffene Feststellung, daß Gesellschaftsfusionen, Betriebsübertragungen und Unternehmenszusammenschlüsse unter gewissen Umständen angebracht sind, sofern bestimmte Kriterien gewahrt bleiben, die im Interesse der Volkswirtschaft wie auch der Beschäftigten festgelegt wurden. Sie sollte deshalb nicht durch unnötige oder übertrieben lästige Auflagen behindert werden. Nach Ansicht des Ausschusses ließen sich jedoch zahlreiche nachteilige Folgen für die Arbeitnehmer vermeiden, wenn die Auswirkungen dieser Umstrukturierungsmaßnahmen auf die Arbeitnehmer gründlich geprüft werden, ehe man die Maßnahmen ergreift. Es kann ja der Fall eintreten, daß die Vorgänge mit wesentlichen Vorteilen für die Rentabilität der Unternehmen verbunden sind, während die Arbeitnehmer nur die nachteiligen Auswirkungen zu spüren bekommen. Deshalb mißt der Ausschuß diesem Kommissionsvorschlag wie allen übrigen Gemeinschaftsvorschlägen, die die Vermeidung oder den Ausgleich eines die Arbeitnehmer treffenden Schadens bezwecken, besondere Bedeutung bei. Er soll ja verhindern, daß allein die Arbeitnehmer den Preis für den technologischen Fortschritt zahlen oder ganz allein die Opfer bringen, die kurzfristig notwendig sein mögen, um auf lange Sicht eine Anhebung des Lebensstandards zu erreichen.

1.3. Bei alledem möchte der Ausschuß nicht die Tatsache übergehen, daß die Vorgänge, die Gegenstand dieser Richtlinie sind, einen wesentlichen Beitrag zur Erhaltung der Arbeitsplätze leisten können, insbesondere wenn eine der an dem Vorgang beteiligten Gesellschaften sonst nicht weitergeführt werden kann. In diesem Zusammenhang nimmt er mit Befriedigung zur Kenntnis, daß die neue Richtlinie in keiner Weise darauf angelegt ist, das Bestreben der Unternehmensleitungen, die Unternehmensstrukturen und damit die Rentabilität zu verbessern, mit rechtlichen Mitteln zu vereiteln.

1.4. Der Ausschuß geht davon aus, daß sich die Sicherung des Arbeitsplatzes und der erworbenen Ansprüche sowie die Aufrechterhaltung der bisherigen Arbeitsbedingungen entweder durch zwingende, den individuellen Rechtsschutz gewährleistende Rechtsvorschriften oder aber durch ein kollektives Schutzsystem, bei dem im Mittelpunkt die Durchführung von Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretungen steht, erreichen lassen. Der Ausschuß stellt fest, daß die Richtlinie von einer Kombination beider Systeme ausgeht. Durch ein Gefüge zwingender Rechtsvorschriften sollen im Fall des Arbeitgeberwechsels einerseits der automatische Übergang der Arbeitsverhältnisse vom Veräußerer auf den Erwerber und der Schutz der Arbeitnehmer gegen Kündigungen aus dem alleinigen Anlaß von Strukturveränderungen im Unternehmensbereich gewährleistet und damit Nachteile von vornherein möglichst weitgehend ausgeschlossen werden. Auf der anderen Seite soll daneben aber im Wege der Information, der Konsultation und der Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretungen ein Ausgleich insbesondere solcher negativen Auswirkungen angestrebt werden, die sich durch das System des individuellen Rechtsschutzes nicht erfassen oder in befriedigender Weise mildern lassen.

1.5. Der Kommissionsvorschlag spricht nicht alle haftungsrechtlichen Probleme im Zusammenhang mit einem Arbeitgeberwechsel an. Die Gründe, die dafür sprechen, diese Frage mit einem anderen Rechtsinstrument als dem zu regeln, das ihm derzeit vorliegt, hat der Ausschuß erörtert. Haftungsrechtliche Fragen sind selbstverständlich außerordentlich vielschichtig, da sie rechtliche Aspekte umfassen, die weitgehend außerhalb des Arbeitsrechts liegen, und sind auf Gemeinschaftsebene wegen der unterschiedlichen Rechtslage in den einzelnen Mitgliedstaaten besonders schwer zu klären. Ein weiteres Problem im Zusammenhang mit dem Haftungsrecht ist, daß allzu scharfe Vorschriften Verhandlungen über Betriebsübertragungen unter Umständen behindern könnten.

1.6. In seiner derzeitigen Form gibt der Text keine Antwort auf die Frage, ob auch der frühere Arbeitgeber neben dem neuen Betriebsinhaber für die vor dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs oder der Fusion entstandenen, von ihm zum Zeitpunkt des Vorgangs aber noch nicht erfüllten Ansprüche der Arbeitnehmer weiterhaftet. Ebenso wird nicht geklärt, ob die vor dem Betriebsübergang aus der übernommenen Firma ausgeschiedenen Arbeitnehmer ihre noch nicht befriedigten rückständigen Forderungen auch gegen den Erwerber geltend machen können.

1.7. Wie der Ausschuß vernommen hat, hat sich die Kommission dafür entschieden, diesen Fragenkomplex hauptsächlich als Teil des Problems Zahlungsunfähigkeit-Konkurs zu betrachten, und zieht es nun vor, ihn im Rahmen der umfangreichen Arbeiten, die sie auf diesem wichtigen Gebiet durchführt, zu regeln.

1.8. Der Ausschuß stellt fest, daß zahlreiche Fälle von Zahlungsunfähigkeit und Konkurs ohne jeden Zusammenhang mit einer Fusion vorkommen und andererseits viele Fusionen und Betriebsübertragungen vollzogen werden, ohne daß die Gefahr der Zahlungsunfähigkeit oder des Konkurses drohte. Der Ausschuß hat in Erwägung gezogen, ob es zweckmäßig wäre, diese haftungsrechtlichen Fragen in der vorliegenden Richtlinie im Sinne einer gesamtschuldnerischen Haftung von Veräußerer und Erwerber zu regeln. Er teilt die Auffassung der Kommission und ist infolgedessen der Meinung, daß es besser wäre, das Problem der gesamtschuldnerischen Haftung von Veräußerer und Erwerber in einem eigenen Rechtsakt zu regeln. Seines Erachtens erfordert die Frage eine dringliche Lösung.

## 2. Besondere Bemerkungen

2.1. *Erwägungsgründe*

Der Ausschuß ist der Ansicht, daß der Erwägungsgrund eine zu absolute und in dieser Hinsicht nicht zutreffende Aussage beinhaltet. Deshalb sollte dieser Erwägungsgrund wie folgt formuliert werden:

> „Die Veränderungen der Unternehmensstrukturen entsprechen diesen Zielen nicht *immer;* sie drohen im Gegenteil, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer zu verschlechtern, insbesondere in bezug auf die Wahrung ihrer Rechte und Vergünstigungen, wobei die gleichen Probleme unabhängig von der Art der Übernahme des Unternehmens auftreten."

2.2. *Zu Artikel 1 und 2* werden seitens des Ausschusses keine Bemerkungen vorgebracht.

2.3. *Artikel 3*

2.3.1. Zu Absatz 1 dieser Bestimmung, die im Fall eines Arbeitgeberwechsels den automatischen Übergang der vom Veräußerer eingegangenen Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten auf den Erwerber vorsieht, schlägt der Ausschuß keine Änderungen vor.

2.3.2. Zu den die Weitergeltung von Kollektivvereinbarungen regelnden Absätzen 2 und 3 des Artikels ist dagegen folgendes zu bemerken:

2.3.3. Der Ausschuß ist der Auffassung, daß Kollektivvereinbarungen, an die der Veräußerer gebun-

den war, gleichgültig, ob es sich um Betriebsvereinbarungen, Firmentarifverträge oder Verbandskollektivverträge handelt, nur solange weiterzugelten haben, bis die Betriebs- oder Tarifvertragsparteien eine andere Regelung getroffen haben. Solche Regelungen müssen jederzeit, auch in den nach Artikel 8 vorgesehenen Verfahren, angestrebt werden können.

2.3.4. Soweit es darüber hinaus die in Artikel 3 Absatz 3 normierte Frage der vorübergehenden und zeitlich beschränkten Weitergeltung von Verbandskollektivverträgen anbetrifft, hält der Ausschuß es nicht für sinnvoll, zwischen befristeten und unbefristeten Kollektivverträgen zu unterscheiden. Er ist vielmehr der Meinung, daß auch der befristete Kollektivvertrag nur bis zur Dauer eines Jahres anwendbar bleiben sollte, soweit er nicht bereits früher durch eine andere Regelung ersetzt worden ist.

2.3.5. Ebenfalls sollte die vorübergehende Weitergeltung der bisherigen kollektivvertraglich festgesetzten Arbeitsbedingungen nicht — wie es Artikel 3 Absatz 3 letzter Satz vorsieht — dann ausgeschlossen sein, wenn der übertragene Betrieb unter den Geltungsbereich eines anderen Kollektivvertrags fällt, an den der Erwerber gebunden ist. Andernfalls bestünde nach Auffassung des Ausschusses die Gefahr, daß — wenn der für den Erwerber maßgebende Kollektivvertrag gegenüber dem bisher für die Arbeitnehmer geltenden ungünstiger ist — der Arbeitgeberwechsel automatisch zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen für die übernommenen Beschäftigten führen würde.

2.3.6. Der Ausschuß gibt schließlich zu bedenken, daß je nach den besonderen Umständen eines Falles auch Gründe dafür sprechen können, einen für den Erwerberbetrieb maßgebenden Kollektivvertrag sofort oder schon vor Ablauf eines Jahres auf die übernommenen Arbeitnehmer zur Anwendung zu bringen. Er hält es deshalb für richtig, auch insoweit eine Vereinbarung mit der zuständigen Arbeitnehmervertretung zuzulassen, die im Rahmen der nach Artikel 8 vorgesehenen Verhandlungen getroffen werden sollte. Eine solche Vereinbarung könnte sowohl zwingende betriebliche Erfordernisse, insbesondere bei der Übernahme eines kleinen Betriebs durch ein großes Unternehmen, als auch die Möglichkeit berücksichtigen, daß der neue Kollektivvertrag im Vergleich zu den bisher für die übernommenen Arbeitnehmer geltenden günstiger ist.

2.3.7. In Anbetracht dieser Erwägungen schlägt der Ausschuß vor, Artikel 3 Absätze 2 und 3 wie folgt zu ändern:

„(2) Die Rechte und Pflichten, die auf einer vom Veräußerer abgeschlossenen Betriebsvereinbarung oder einem Firmentarifvertrag beruhen, gehen ohne weiteres auf den Erwerber über *und gelten solange weiter, bis die Parteien eine andere kollektivvertragliche Regelung getroffen haben.*

(3) Ist der Erwerber nicht an den gleichen Verbandskollektivvertrag wie der Veräußerer gebunden, so hat der Erwerber gleichwohl die kollektivvertraglich festgesetzten Arbeitsbedingungen, an die der Veräußerer gebunden war, weiterzugewähren, *bis die Parteien eine andere kollektivvertragliche Regelung getroffen haben. Kommt eine andere kollektivvertragliche Regelung vor Ablauf eines Jahres, vom Zeitpunkt des Eintritts des Erwerbers in die Arbeitsverhältnisse an gerechnet, nicht zustande, so findet, falls der Erwerber an einen Verbandskollektivvertrag gebunden ist, dieser Anwendung.*"

2.4. *Artikel 4*

2.4.1. Zu Absatz 1 dieser Bestimmung ist der Ausschuß der Meinung, daß im Fall einer nach Satz 2 möglichen Kündigung aus „dringenden betrieblichen Erfordernissen" auf jeden Fall eine vorherige Unterrichtung und Beratung mit den Arbeitnehmervertretern zu erfolgen hat, die dem Ziel dienen soll, für die betroffenen Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz mit äquivalenten Vorteilen zu finden.

Der Ausschuß schlägt deshalb vor, Artikel 4 Absatz 1 Satz 2 wie folgt zu ändern:

„Unberührt bleiben Kündigungen, die durch dringende betriebliche Erfordernisse unumgänglich werden. In diesem Fall muß der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertreter über die geplanten Entlassungen unterrichten und sich mit ihnen beraten, damit alles unternommen wird, um zu erreichen, daß die betroffenen Arbeitnehmer wieder einen neuen Arbeitsplatz mit äquivalenten Vorteilen finden können."

2.4.2. Zu Artikel 4 Absatz 3 ist der Ausschuß der Auffassung, daß die Formulierung dieser Bestimmung dem Anliegen, das sie verfolgt, nicht entspricht. Nach Ansicht des Ausschusses genügt es nicht, lediglich auf eine „wesentliche Änderung" der Arbeitsbedingungen abzustellen. Nach der jetzigen Formulierung könnte der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis sogar bei einer wesentlichen Verbesserung seiner Arbeitsbedingungen auflösen, wobei der Arbeitgeber dies zu vertreten hätte.

2.4.3. Eine solche Rechtsfolge kann nach Ansicht des Ausschusses aber nur gewollt sein bei einer für den Arbeitnehmer nachteiligen Änderung seiner Arbeitsbedingungen. Der Ausschuß ist der Meinung, daß dies im Wortlaut zum Ausdruck zu bringen ist. Er legt allerdings Wert auf die Feststellung, daß es

sich bei den für den Arbeitnehmer nachteiligen Änderungen nicht unbedingt um materielle Verschlechterungen handeln muß. Sie können vielmehr auch dann zu bejahen sein, wenn dem Arbeitnehmer zwar eine besser bezahlte neue Tätigkeit zugewiesen wird, er diese aber aus Alters- oder Gesundheitsgründen nicht verrichten kann oder aber nicht gewillt ist, einen hiermit verbundenen Wohnungswechsel hinzunehmen.

2.4.4. In Anbetracht dieser Erwägungen schlägt der Ausschuß vor, Artikel 4 Absatz 3 wie folgt zu ändern:

„(3) Kommt es zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer, weil die Gesellschaftsfusion oder die Betriebsübertragung eine wesentliche Änderung seiner Arbeitsbedingungen *zu seinem Nachteil* zur Folge hat, so ist davon auszugehen, daß die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen vom Arbeitgeber zu vertretenden Umstand veranlaßt ist."

2.5. *Artikel 5*

2.5.1. Der Ausschuß erachtet es für notwendig, im Wortlaut des Satzes 2 dieser Vorschrift zum Ausdruck zu bringen, daß ein Arbeitnehmer, der sich bei Abschluß des Arbeitsvertrags unter völlig anderen Voraussetzungen mit möglichen Versetzungen einverstanden erklärt hat, auch nur insoweit verpflichtet ist, diesem Folge zu leisten.

2.5.2. Der Ausschuß schlägt deshalb folgende Formulierung für Artikel 5 vor:

„Artikel 4 ist auf Versetzungen von einem Betrieb in einen anderen aus Anlaß der Gesellschaftsfusion oder der Betriebsübertragung sinngemäß anzuwenden. Dies gilt jedoch nicht, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrags verpflichtet ist, einer Versetzung in einen anderen Betrieb Folge zu leisten, sofern eine derartige Versetzung sich innerhalb der Grenzen hält, die bei Abschluß des Arbeitsvertrags galten."

2.6. *Artikel 6*

Zu dieser Bestimmung schlägt der Ausschuß keine Änderung vor.

2.7. *Artikel 7*

2.7.1. Der Ausschuß vertritt den Standpunkt, daß Absatz 2 dieser Bestimmung einer Änderung bedarf. Er hält einerseits die ausdrückliche Erwähnung des „Gemeinschaftsrechts" für nicht geboten, da ein die Wahl von Arbeitnehmervertretungen regelndes Gemeinschaftsrecht zur Zeit nicht existent ist. Sollte durch das Statut über die Europäische Aktiengesellschaft oder im Zusammenhang mit eventuellen anderen Regelungen in einem späteren Zeitpunkt ein die Wahl von Arbeitnehmervertretungen betreffendes Gemeinschaftsrecht eingeführt werden, so kann nach Auffassung des Ausschusses eine entsprechende Ergänzung der Richtlinie immer noch vorgenommen werden.

2.7.2. Der Ausschuß vermißt andererseits aber einen Hinweis auf Tarifverträge. Er weist darauf hin, daß Arbeitnehmervertretungen nicht nur auf einer gesetzlichen, sondern auch auf einer kollektivvertraglichen Grundlage beruhen können. Sofern der Kollektivvertrag im Fall des Vorliegens der Voraussetzungen des Absatzes 1 dieser Bestimmung eine Neuwahl der Arbeitnehmervertretung vorschreibt, muß die Anwendung des Absatzes 1 ebenfalls ausgeschlossen sein. Der Ausschuß meint, daß diese Bedenken berücksichtigt wären, wenn die jetzige Formulierung „aufgrund der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten oder nach Gemeinschaftsrecht" durch die Worte „nach nationalem Recht und den Tarifverträgen" ersetzt würde.

2.7.3. Der Ausschuß weist ferner darauf hin, daß die Anwendung des Absatzes 1 nicht gänzlich ausgeschlossen werden darf, wenn das nationale Recht nur die Neuwahl einiger von mehreren bestehenden Arbeitnehmervertretungen vorschreibt. Er schlägt vor, dies durch die Ersetzung des Wortes „wenn" durch das Wort „soweit" zu verdeutlichen.

2.7.4. Schließlich weist der Ausschuß darauf hin, daß eine Neuwahl der Arbeitnehmervertretung nicht nur wegen „Veränderungen in der Zusammensetzung der Belegschaft" erforderlich werden kann. Die Notwendigkeit der Neuwahl einer Arbeitnehmervertretung kann beispielsweise auch darauf beruhen, daß nur ein Teil eines Betriebs übernommen und nach der Übertragung als selbständiger Betrieb weitergeführt wird.

2.7.5. In Anbetracht dieser Überlegungen schlägt die Fachgruppe vor, Artikel 7 Absatz 2 wie folgt zu ändern:

„(2) Absatz 1 ist nicht anzuwenden, *soweit* nach nationalem Recht *und den Tarifverträgen* die Voraussetzungen für Neuwahlen der Arbeitnehmervertretung gegeben sind."

2.8. *Artikel 8*

2.8.1. Der Ausschuß stellt zunächst fest, daß der Einleitungssatz des Artikels 8 die Fusion von Aktiengesellschaften auf nationaler Ebene von der Anwendung dieser Bestimmung ausnimmt. Die Information und Konsultation der Arbeitnehmervertreter wird bei derartigen Fusionen durch Artikel 6 des revidierten Vorschlags einer dritten Richtlinie geregelt. Dieser Artikel enthält ausführlichere Bestimmungen zur Information der Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertre-

ter als Artikel 8 des vorliegenden Richtlinienvorschlags. Außerdem wird darin auch der bei der Information und Konsultation einzuhaltende Termin festgelegt. Der Ausschuß ist sich darüber im klaren, daß in dem vorliegenden Richtlinienvorschlag, dessen Geltungsbereich ausgedehnt ist, derartige ausführliche Bestimmungen nicht gut möglich sind. Um eine ungerechte unterschiedliche Behandlung auszuschließen, erachtet er es jedoch für erwünscht, daß ebenso wie für Fusionen von Aktiengesellschaften auf nationaler Ebene auch für andere spezifische Formen der Fusion und Unternehmenskonzentration ein detaillierterer Rechtsschutz festgelegt wird. Der Ausschuß denkt hier vor allem an internationale Fusionen von Aktiengesellschaften, Fusionen von Gesellschaften mit beschränkter Haftung und an die Unternehmenskonzentration durch Aktienerwerb. Derartige ausführlichere Bestimmungen wären als spezifische Durchführungsbestimmungen zu der allgemeinen Regelung von Artikel 8 des vorliegenden Richtlinienvorschlags zu betrachten.

2.8.2. Zu Absatz 1 hat der Ausschuß Bedenken gegen die Formulierung, nach der die Arbeitnehmervertretung lediglich „vor" Durchführung des beabsichtigten Vorgangs zu informieren ist. Diese Formulierung ermöglicht es dem Arbeitgeber, die Unterrichtung bis unmittelbar vor dem Vollzug der Maßnahme herauszuzögern. Der Ausschuß hat in Erwägung gezogen, ob im Interesse einer rechtzeitigen Unterrichtung eine starre Befristung vorgesehen werden sollte. Er hält dies jedoch nicht für sinnvoll, da die Einhaltung einer solchen Frist in der Praxis u. U. mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden wäre, weil sich zum Zeitpunkt der Führung von Verhandlungen über die von der Richtlinie erfaßten Vorgänge oft nicht voraussehen läßt, wann diese Verhandlungen zu einem Abschluß kommen werden. Andererseits hält der Ausschuß es jedoch für notwendig, in der Formulierung zum Ausdruck zu bringen, daß die Unterrichtung der Arbeitnehmervertretung „rechtzeitig", bevor die Fusion oder Betriebsübertragung endgültig beschlossen wird, zu erfolgen hat.

2.8.3. Der Ausschuß schlägt deshalb vor, Artikel 8 Absatz 1 wie folgt zu ändern:

„1. *Rechtzeitig* bevor die Fusion oder Betriebsübertragung endgültig beschlossen wird, sind der Veräußerer und der Erwerber verpflichtet, ihre jeweilige Arbeitnehmervertretung im Sinne des Artikels 7 dieser Richtlinie über die Gründe, die den beabsichtigten Vorgang veranlaßt haben, sowie über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer zu informieren. Außerdem sind die ihnen gegenüber zu ergreifenden Maßnahmen anzugeben. Auf Antrag der Arbeitnehmervertreter muß sich an diese Information eine sofortige Aussprache anschließen."

Der Ausschuß ersucht ferner darum, Artikel 8 Absatz 1 wie folgt zu erweitern:

„Den Vertretern der Arbeitnehmer sind alle Unterlagen auszuhändigen, die für eine weitestgehende Information über die in Aussicht genommenen Maßnahmen erforderlich sind. Die Vertreter der Arbeitnehmer können im übrigen einen oder mehrere Sachverständige ihrer Wahl zu ihrer Unterstützung heranziehen."

2.8.4. Der Ausschuß stellt außerdem fest, daß die Informations- und Konsultationsregelung im Fall von Konzernen den Rückwirkungen auf die Tochterunternehmen nicht Rechnung trägt. Er meint, daß auch die Frage der Unterrichtung der Arbeitnehmervertretungen von abhängigen Gesellschaften einer Lösung bedarf, wenn diese von solchen Vorgängen betroffen sind.

2.8.5. Zu Absatz 2 dieser Bestimmung stellt der Ausschuß fest, daß das dort vorgesehene verbindliche Schiedsverfahren zur Beilegung von Interessenkonflikten zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung im Zusammenhang mit Strukturveränderungen im Unternehmensbereich zwar bereits in einigen Ländern der Gemeinschaft existiert und sich dort bewährt hat. Der Ausschuß weist gleichzeitig jedoch darauf hin, daß es den in anderen Mitgliedsländern geltenden Rechtssystemen fremd ist. Dort bestehen andere Verfahren zur Austragung bestehender Meinungsverschiedenheiten, die man diesen Ländern belassen sollte, weil sie sich dort ebenfalls bewährt haben. Insbesondere ist es vielfach nicht üblich, die Entscheidung über eventuelle Ansprüche der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einem nichtbeteiligten Dritten zu überlassen und einem Schiedsspruch insoweit auch dann Verbindlichkeit zuzuerkennen, wenn beide Parteien sich ihm nicht von vornherein unterworfen haben. Nach Auffassung des Ausschusses sollte es deshalb den Parteien überlassen bleiben, ob sie ein nach nationalem Recht vorgesehenes oder den nationalen Gepflogenheiten entsprechendes Verfahren oder das nach Artikel 8 Absatz 2 vorgesehene Schiedsverfahren einleiten wollen, wobei, im letzteren Fall, der Schiedsspruch allerdings nur dann verbindlich sein sollte, wenn die Parteien sich ihm von vornherein unterworfen haben. In Anbetracht dieser Überlegungen schlägt der Ausschuß vor, Artikel 8 Absatz 2 wie folgt zu ändern:

*„Führt die in Absatz 1 vorgesehene Aussprache nicht zu einem für beide Parteien zufriedenstellenden Ergebnis, können sie ein nach nationalem Recht vorgesehenes oder den nationalen Gepflogenheiten entsprechendes Verfahren einleiten. An Stelle eines solchen Verfahrens können die Parteien auch eine Schiedsstelle anrufen. Die Schiedsstelle setzt sich zusammen aus Beisitzern, die zur Hälfte von dem betroffenen Arbeitgeber und zur Hälfte von den Vertretern der Arbeitnehmer be-*

*stellt werden, sowie einem Vorsitzenden, der im gemeinsamen Einvernehmen von beiden Parteien, oder sofern eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande kommt, von dem zuständigen Gericht bestimmt wird. Die Schiedsstelle entscheidet verbindlich über die zugunsten der Arbeitnehmer zu treffenden Maßnahmen, wenn beide Parteien die Verbindlichkeit im voraus anerkannt haben.*"

2.8.6. Zu Artikel 8 Absatz 3 stellt der Ausschuß fest, daß die Nichtbeachtung der sich aus den Absätzen 1 und 2 ergebenden Verpflichtungen zwar nicht zur Unwirksamkeit der unternehmerischen Maßnahme führen soll. Er geht jedoch davon aus, daß für derartige Fälle andere Sanktionen vorgesehen werden; die Richtlinie muß den Mitgliedstaaten vorschreiben, entsprechende Sanktionen zu treffen. Ein Fehlen jeglicher Sanktionen würde jedenfalls zu einer Entwertung der in den Absätzen 1 und 2 geregelten Verfahren führen.

2.8.7. Die Formulierung des Artikels 8 Absatz 3 sollte im übrigen in Anpassung an die vom Ausschuß zu Absatz 2 vorgeschlagenen Änderungen wie folgt formuliert werden:

„3. Die in Absatz 1 vorgesehene Verpflichtung zu einer sofortigen Aussprache sowie die in Absatz 2 vorgesehenen Verfahren berühren nicht die Durchführung des Vorgangs."

2.9. *Artikel 9*

2.9.1. Zu Absatz 1 dieser Bestimmung stellt der Ausschuß fest, daß die im Zeitpunkt des Arbeitgeberwechsels aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmer nur dann Ansprüche aus dem Zusatzsystem der sozialen Sicherheit gegen den Erwerber geltend machen können, wenn eine besondere Vermögensmasse, aus der solche Ansprüche zu befriedigen sind, ebenfalls auf den Erwerber übergeht. Der Ausschuß ist jedoch der Ansicht, daß der Erwerber auch dann für Leistungszusagen des Veräußerers einstehen müßte, wenn diese Leistungen nicht aus einer besonderen Vermögensmasse, sondern aus den laufenden Betriebseinnahmen gedeckt werden sollten.

2.9.2. Der Ausschuß schlägt deshalb vor, Artikel 9 Absatz 1 wie folgt zu ändern:

„(1) Ansprüche aus den Zusatzsystemen der sozialen Sicherheit von Arbeitnehmern, die im Zeitpunkt der Gesellschaftsfusion oder der Betriebsübertragung aus dem Arbeitsverhältnis bereits ausgeschieden sind, können, sofern die Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten nichts Gleichwertiges vorsehen, gegen den Erwerber geltend gemacht werden, *es sei denn, daß eine besondere Vermögensmasse besteht, aus der solche Ansprüche befriedigt werden können, die nicht auf den Erwerber übergeht.*"

2.9.3. Zu Absatz 2 dieser Bestimmung schlägt der Ausschuß keine Änderungen vor.

2.9.4. Zu Absatz 3 gibt der Ausschuß der Befürchtung Ausdruck, daß die Formulierung dieser Vorschrift zu einer Kumulation von Ansprüchen des Arbeitnehmers führen könnte. Es erscheint ihm zwar gerechtfertigt, daß ein Arbeitnehmer seine bereits erworbenen Rechte und Anwartschaften behält. Nach dem jetzigen Wortlaut ist es jedoch möglich, daß der übernommene Arbeitnehmer neben seinen erworbenen Ansprüchen zusätzliche Ansprüche aus einer im Betrieb des Erwerbers bestehenden Regelung geltend machen könnte. Nach Auffassung des Ausschusses muß die Möglichkeit solcher Doppelansprüche durch eine entsprechende Klarstellung im Text der Vorschrift ausgeschlossen werden.

2.9.5. Eine Bevorzugung des übernommenen Arbeitnehmers, die nicht vertretbar erscheint, kann nach Ansicht des Ausschusses auch eintreten, wenn der Betrieb des Veräußerers bereits länger bestanden hat als der des Erwerbers und in diesem eine an die Dauer der Betriebszugehörigkeit geknüpfte Altersversorgung besteht, die es beim Veräußerer nicht gegeben hat. Besteht beispielsweise im Betrieb des Erwerbers eine Regelung, nach der die Arbeitnehmer zusätzliche Leistungen nach einer 20jährigen Betriebszugehörigkeit erhalten sollen, ist dieser Betrieb aber erst fünf Jahre alt, während der übertragene Betrieb schon 20 Jahre bestanden hat, so könnten die übernommenen Arbeitnehmer gegen den Erwerber sofort Ansprüche geltend machen, die sie weder dem Veräußerer gegenüber hatten noch dem Erwerber gegenüber gehabt hätten, wenn sie von Anfang an in dessen Betrieb tätig gewesen wären.

2.9.6. Der Ausschuß schlägt in Anbetracht dieser Überlegungen vor, Artikel 9 Absatz 3 wie folgt zu ändern:

„(3) Die Anwartschaft auf Leistungen aus den Zusatzsystemen der sozialen Sicherheit von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse im Zeitpunkt der Gesellschaftsfusion oder der Betriebsübertragung noch nicht beendet sind, *bleiben aufrechterhalten und gelten auch gegenüber dem Erwerber. Die nach der Gesellschaftsfusion oder der Betriebsübertragung beim Erwerber erfüllte Dauer der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit wird auf die Anwartschaft angerechnet.*

*Der Erwerber und die zuständige Arbeitnehmervertretung können vereinbaren, daß sich die Ansprüche der übernommenen Arbeitnehmer auf Leistungen aus den Zusatzsystemen der sozialen Sicherheit nicht nach der vor der Gesellschaftsfusion oder der Betriebsübertragung im Verhältnis*

*zum Veräußerer maßgebenden, sondern nach einer für den Betrieb des Erwerbers geltenden Regelung richten. In diesem Fall unterliegt die Anwartschaft auf diese Leistungen den Bestimmungen des Artikels 6.*

*Die Anwartschaft der übernommenen Arbeitnehmer auf Leistungen aus den Zusatzsystemen der sozialen Sicherheit auf Grund einer im Betrieb des Erwerbers geltenden Regelung unterliegt nicht den Bestimmungen des Artikels 6, wenn im Betrieb des Veräußerers zum Zeitpunkt der Gesellschaftsfusion oder Betriebsübertragung eine Regelung über die Gewährung von Ansprüchen aus den Zusatzsystemen der sozialen Sicherheit nicht bestand.*"

2.10. *Artikel 10*

2.10.1. Der Ausschuß hat in Erwägung gezogen, ob es sinnvoll ist, diese Bestimmung in der Richtlinie zu belassen, nachdem die Kommission beabsichtigt, das auf Arbeitsverhältnisse innerhalb der Gemeinschaft anzuwendende Konfliktrecht im Rahmen einer Verordnung des Rates generell zu regeln. Da der endgültige Inhalt dieser Verordnung noch nicht feststeht, könnte eine unveränderte Beibehaltung des Artikels 10, insbesondere des Absatzes 2 dieser Bestimmung, unter Umständen dazu führen, daß die vorliegende Richtlinie und die beabsichtigte Verordnung über Konfliktrecht die Frage der anzuwendenden Arbeitsrechtsordnung später uneinheitlich regeln.

2.10.2. Trotz dieser Überlegungen spricht der Ausschuß sich dagegen aus, Artikel 10 insgesamt zu streichen. Im Hinblick darauf, daß die Richtlinie alle im Zusammenhang mit einem Arbeitgeberwechsel sich ergebenden Fragen regeln sollte, hält er schon im Interesse der Vollständigkeit auch eine Klarstellung für geboten, daß Gesellschaftsfusionen und Betriebsübertragungen grundsätzlich keine Änderung der Arbeitsrechtsordnung zur Folge haben.

2.10.3. Der Ausschuß weist im übrigen aber darauf hin, daß die vorliegende Richtlinie und die beabsichtigte Verordnung über Konfliktrecht keine widersprüchlichen Regelungen enthalten dürfen. Er macht in diesem Zusammenhang darauf aufmerksam, daß nach Artikel 10 Absatz 2 allein die Verlegung des Arbeitsorts in einen anderen Mitgliedstaat zur Nichtanwendung des Absatzes 1 führen soll, während nach der Verordnung über Konfliktrecht nicht jede Versetzung in ein anderes Land der Gemeinschaft automatisch mit einem Wechsel der Arbeitsrechtsordnung verbunden ist. Der Ausschuß verweist schließlich ausdrücklich auch auf seine Stellungnahme vom 30. November 1972 zum Vorschlag der Kommission für die Verordnung des Rates über das auf Arbeitsverhältnisse innerhalb der Gemeinschaft anzuwendende Konfliktrecht. In dieser Stellungnahme wird zum Ausdruck gebracht, daß auch bei einer Versetzung und einer damit verbundenen Änderung der Arbeitsrechtsordnung auf jeden Fall ein nach den Vorschriften der bis dahin geltenden Arbeitsrechtsordnung erworbener Bestandschutz für das Arbeitsverhältnis erhalten bleiben muß. Dies hat nach Auffassung des Ausschusses auch für die in Artikel 10 Absatz 2 angesprochenen Fälle zu gelten.

2.10.4. Der Ausschuß schlägt in Anbetracht dieser Erwägungen und in der Annahme, daß die Verordnung über das internationale Konfliktrecht vor dieser Richtlinie in Kraft treten wird, vor, Artikel 10 Absatz 2 wie folgt zu ändern:

„(2) *Durch Absatz 1 wird die Verordnung des Rates Nr. . . . vom . . . . . über das auf Arbeitsverhältnisse innerhalb der Gemeinschaft anzuwendende Konfliktrecht nicht berührt.*"

2.11. *Artikel 11*

2.11.1. Der Ausschuß hat in Erwägung gezogen, ob auch Unternehmenszusammenschlüsse in den Geltungsbereich der Richtlinie fallen sollten. Er ging bei diesen Überlegungen davon aus, daß es Ziel der Richtlinie ist, die Arbeitnehmer vor einem Verlust ihrer Rechte und erworbenen Ansprüche zu schützen, wenn an die Stelle ihres bisherigen Arbeitgebers ein neuer Arbeitgeber tritt, wie es bei Gesellschaftsfusionen und Betriebsübertragungen der Fall ist. Unternehmenszusammenschlüsse haben demgegenüber keinen Wechsel des Arbeitgebers und auch keine unmittelbaren Auswirkungen auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse zur Folge.

2.11.2. Auf der anderen Seite kann nach Auffassung des Ausschusses aber infolge eines Unternehmenszusammenschlusses ein bisher unabhängiges Unternehmen von einem anderen dergestalt beherrscht werden, daß der bisherige Arbeitgeber in bezug auf seine Beschäftigten keine freie Entscheidungsmöglichkeit mehr hat, sondern diesem gegenüber zu einem veränderten Verhalten gezwungen wird. Der Ausschuß ist der Ansicht, daß das Bedürfnis der Arbeitnehmer, vor dem Verlust ihrer Rechte und Ansprüche geschützt zu werden, in solchen Fällen nicht geringer zu bewerten ist als bei Gesellschaftsfusionen und Betriebsübertragungen. Der Ausschuß befürwortet es deshalb, daß die Bestimmungen der Richtlinie grundsätzlich auch auf Unternehmenszusammenschlüsse Anwendung finden.

2.11.3. Der Ausschuß stellt allerdings fest, daß die in Artikel 11 angeführten Vorschriften der Richtlinie sich von ihrem Wortlaut her nicht direkt auf Unternehmenszusammenschlüsse übertragen lassen, da in ihnen jeweils von der Person des „Veräußerers" und der Person des „Erwerbers" die Rede ist, die es bei Unternehmenszusammenschlüssen nicht gibt. Der

Ausschuß hält es deshalb für zweckmäßiger, die Richtlinie insgesamt auf derartige Strukturmaßnahmen für „sinngemäß" anwendbar zu erklären.

2.11.4. Der Ausschuß hat ebenfalls in Erwägung gezogen, ob es zweckmäßig ist, in Artikel 11 auf die Verordnung des Rates über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen zu verweisen. Er stellt jedoch fest, daß ein Verzicht auf diese Verweisung dazu nötigen würde, eine eigene Definition des Begriffs „Unternehmenszusammenschlüsse" in die Richtlinie aufzunehmen. Andernfalls würde das Fehlen einer entsprechenden Begriffsbestimmung zu einer erheblichen Rechtsunklarheit auch auf nationaler Ebene führen. Der Ausschuß spricht sich deshalb dafür aus, die Verweisung beizubehalten. Er macht gleichzeitig aber darauf aufmerksam, daß die zur Zeit in Artikel 2 der Verordnung des Rates über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen enthaltene Definition in die Richtlinie übernommen werden müßte, wenn diese vor der genannten Verordnung in Kraft treten sollte.

2.11.5. Der Ausschuß schlägt in Anbetracht dieser Erwägungen vor, Artikel 11 wie folgt zu ändern:

„Die *Bestimmungen* dieser Richtlinie finden auf Unternehmenszusammenschlüsse im Sinne des Artikels 2 der Verordnung des Rates Nr. .. vom ..... über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen *in allen Fällen* sinngemäß Anwendung, *in denen diese die gleichen Auswirkungen haben wie die von dieser Richtlinie erfaßten Vorgänge,* und zwar unabhängig davon, ob sie sich im Hoheitsgebiet eines oder mehrerer Mitgliedstaaten und Drittländern vollziehen."

2.12. Zu den *Artikeln 12 bis 14* schlägt der Ausschuß keine Änderungen vor.

Geschehen zu Brüssel am 24. April 1975.

*Der Präsident*
*des Wirtschafts- und Sozialausschusses*

Henri CANONGE

---

*ANHANG*

**zur Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses**

Folgende Änderungsanträge wurden im Verlauf der Beratungen abgelehnt:

**Alternative A — Ziffer 1.8**

Diesen Standpunkt kann der Ausschuß nicht gutheißen, da zahlreiche Fälle von Zahlungsunfähigkeit und Konkurs ohne jeglichen Zusammenhang mit einer Fusion vorkommen und andererseits viele Fusionen und Betriebsübertragungen vollzogen werden, ohne daß die Gefahr der Zahlungsunfähigkeit oder des Konkurses drohte. Der Ausschuß ist zu der Schlußfolgerung gelangt, daß die Richtlinie für sämtliche vor dem Betriebsübergang entstandenen Forderungen der Arbeitnehmer an den Veräußerer die gesamtschuldnerische Haftung von Erwerber und Veräußerer vorschreiben sollte, wie dies bereits Teil des Zivilrechts mindestens eines Mitgliedstaats ist. Der Ausschuß möchte betonen, daß es den Unternehmensleitungen bei Nichtanwendung des Grundsatzes der gesamtschuldnerischen Haftung möglich wäre, kränkelnde Betriebe oder Unternehmen nur zu verkaufen, um ihren Verbindlichkeiten gegenüber den Arbeitnehmern nicht nachkommen zu müssen.

**Ergebnis der Abstimmung:**

Ja-Stimmen: 53, Nein-Stimmen: 55, Stimmenthaltungen: 2.

**Ziffer 2.8 — Artikel 8**

Der letzte Teil dieser Ziffer ab „Um eine ungerechte unterschiedliche Behandlung auszuschließen, . . ." soll gestrichen und durch folgenden Text ersetzt werden:

„Er hält es jedoch für notwendig, daß eine ungerechte von Grund auf unterschiedliche Behandlung, die sich aus dem Erlaß von zwei verschiedenen Richtlinien ergeben würde, vermieden wird. Wenn der Rat die dritte Richtlinie in der von der Kommission vorgeschlagenen Form verabschiedet, muß die vorliegende Richtlinie folglich abgeändert werden."

*Begründung*

Es erscheint uns nicht angebracht, dem Beschluß, den der Rat betreffend den revidierten Entwurf einer dritten Richtlinie fassen wird, vorzugreifen, zumal etliche Bestimmungen jener Richtlinie oft heftig angegriffen werden.

**Ergebnis der Abstimmung:**

Ja-Stimmen: 35, Nein-Stimmen: 45, Stimmenthaltungen: 10.

**Ziffer 2.8.3**

Unter 1 sind die Worte „bevor die Fusion oder Betriebsübertragung endgültig beschlossen werden" durch die Worte „rechtzeitig vor Durchführung des beabsichtigten Vorgehens" zu ersetzen.

*Begründung*

Die Durchführung einer Fusion oder Betriebsübertragung hat in aller Regel Entschlüsse zur Grundlage, die in mehreren Stufen gefaßt werden. Es ist deshalb schwer, einen Zeitpunkt der endgültigen Beschlußfassung festzulegen, ohne daß es hierüber zu ständigen Auslegungsstreitigkeiten kommt. Im Interesse des Unternehmens ist es aber auch erforderlich, daß solche Beschlüsse nicht zu früh zur Kenntnis der Allgemeinheit und damit zur Kenntnis der Konkurrenz gelangen. Für die Interessenlage der Arbeitnehmer, zu deren Schutz entsprechende Maßnahmen zu treffen sind, ist der Zeitpunkt des Entschlusses zur Fusion oder Betriebsübertragung nur von untergeordneter Bedeutung. Für sie stehen die zu treffenden Schutzmaßnahmen im Vordergrund, über deren Art und Umfang man jedoch erst nach der Beschlußfassung wirklich sprechen kann.

**Ergebnis der Abstimmung:**

Ja-Stimmen: 33, Nein-Stimmen: 49, Stimmenthaltungen: 9.

**Ziffer 2.8.3**

Der zweite Absatz ist wie folgt zu ändern:

„Den Vertretern der Arbeitnehmer sind alle Unterlagen auszuhändigen, die für eine weitestgehende Information über die in Aussicht genommenen Maßnahmen erforderlich sind. Die Vertreter der Arbeitnehmer können *nach Vereinbarung mit Erwerber und Veräußerung* einen oder mehrere Sachverständige ihrer Wahl zur Unterstützung heranziehen, *soweit dies zur Erörterung der Sachlage notwendig ist.*"

*Begründung*

Bei den vorgesehenen Verhandlungen stehen wichtige Interessen der Arbeitnehmer und wichtige Interessen des Unternehmens zur Diskussion. Betriebsfremde Personen, die nicht Vertreter der Arbeitnehmer sind, sollten deshalb nur dann zugelassen werden, wenn Erwerber und Veräußerer hiermit einverstanden sind, denn viele der zu erörternden Fragen unterliegen aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens der Geheimhaltungspflicht.

**Ergebnis der Abstimmung:**

Ja-Stimmen: 22, Nein-Stimmen: 45, Stimmenthaltungen: 12.

**Ziffer 2.8.3**

Der zu Artikel 8 Absatz 1 vorgeschlagene Zusatz ist nach dem ersten Satz („... Maßnahmen erforderlich sind") wie folgt zu erweitern:

„Jegliche in diesen Unterlagen enthaltene Information ist von den Arbeitnehmervertretern vertraulich zu behandeln, wenn und soweit der Veräußerer oder der Erwerber sie darum ersucht."

*Begründung*

Unter Umständen ist es notwendig, Informationen über Gesellschaftsfusionen und Unternehmenszusammenschlüsse vor der Konkurrenz geheimzuhalten. Die vorzeitige Bekanntgabe solcher Informationen könnte den gesamten Vorgang und sogar die künftige Stellung der Arbeitnehmer beeinträchtigen.

Eine entsprechende Bestimmung ist nämlich in den deutschen und niederländischen Gesetzen über die Errichtung und die Tätigkeit der Betriebsräte enthalten und dürfte auch in diesem Zusammenhang von Bedeutung sein.

**Ergebnis der Abstimmung:**

Ja-Stimmen: 40, Nein-Stimmen: 48, Stimmenthaltungen: 0.

**Ziffer 2.8.5**

Der Text soll ab „Nach Auffassung des Ausschusses sollte es . . ." bis zum Schluß dieser Ziffer „. . . im voraus anerkannt haben" gestrichen und durch folgenden Wortlaut ersetzt werden:

„Nach Auffassung des Ausschusses sollte es also besser den Parteien überlassen bleiben, die im nationalen Recht vorgesehenen bzw. den nationalen Gepflogenheiten entsprechenden Verfahren einzuleiten.

In Anbetracht dieser Erwägungen schlägt der Ausschuß vor, Artikel 8 zu ändern, d. h. Absatz 2 Unterabsatz 2 durch folgenden Text zu ersetzen:

Führen die oben vorgesehenen Aussprachen und Verhandlungen nicht zu einem für beide Parteien befriedigenden Ergebnis, so können diese das nach dem nationalen Recht vorgesehene oder den nationalen Gepflogenheiten entsprechende Verfahren einleiten."

**Ergebnis der Abstimmung:**

Ja-Stimmen: 20, Nein-Stimmen: 41, Stimmenthaltungen: 14.

**Ziffern 2.11.2., 2.11.3., 2.11.4. und 2.11.5**

Diese Ziffern (Besondere Bemerkungen) sollten durch folgende Ausführungen ersetzt werden:

„2.11.2. Der Ausschuß ist der Ansicht, daß das Bedürfnis der Arbeitnehmer, vor einer Änderung ihrer Ansprüche geschützt zu werden, im Fall eines Unternehmenszusammenschlusses genauso groß sein kann wie bei Gesellschaftsfusionen und Betriebsübertragungen."

„2.11.3. Der Ausschuß stellt allerdings fest, daß sich die Vorschriften dieser Richtlinie nicht direkt auf Unternehmenszusammenschlüsse anwenden lassen, da der Mechanismus dieses Rechtsinstruments die Übertragung der Arbeitsbeziehungen vom ‚Veräußerer' auf den ‚Erwerber' vorsieht.

Im Fall von Unternehmenszusammenschlüssen gibt es aber keine derartigen Verhältnisse."

„2.11.4. Der Ausschuß stellt außerdem fest, daß für Unternehmenszusammenschlüsse bisher noch keine Begriffsbestimmung auf Gemeinschaftsebene festgelegt wurde. Diese Rechtsunsicherheit wird erst dann beseitigt sein, wenn der Entwurf einer Verordnung des Rates über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen verabschiedet wird."

„2.11.5. Der Ausschuß befürwortet infolgedessen, daß parallel zu den Vorschriften dieser Richtlinie die Rechte der Arbeitnehmer auch im Fall von Unternehmenszusammenschlüssen geschützt werden. Dieser Schutz sollte jedoch in einem anderen Rechtsinstrument als dem Entwurf einer Richtlinie über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer bei Fusionen oder Übertragungen verankert werden.

Der Ausschuß spricht sich infolgedessen für die ersatzlose Streichung von Artikel 11 aus."

*Begründung*

Auch nach Auffassung des Verfassers dieses Änderungsantrags müssen die Arbeitnehmer von Unternehmen, die sich zusammenschließen, geschützt werden, soweit diese Zusammenschlüsse in die Ansprüche der Arbeitnehmer eingreifen.

Dieser Schutz kann jedoch nicht in unklarer Weise durch ein Instrument sichergestellt werden, das in seiner Grundkonzeption an einen Eigentumsübergang vom Veräußerer auf den Erwerber anknüpft.

**Ergebnis der Abstimmung:**

Ja-Stimmen: 41, Nein-Stimmen: 51, Stimmenthaltungen: 4.