ARCHIVES HISTORIQUES DE LA COMMISSION

COLLECTION RELIEE DES DOCUMENTS "COM"

COM (75)429

Vol. 1975/0165

Historical Archives of the European Commission

Disclaimer

Conformément au règlement (CEE, Euratom) n° 354/83 du Conseil du 1er février 1983 concernant l'ouverture au public des archives historiques de la Communauté économique européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique (JO L 43 du 15.2.1983, p. 1), tel que modifié par le règlement (CE, Euratom) n° 1700/2003 du 22 septembre 2003 (JO L 243 du 27.9.2003, p. 1), ce dossier est ouvert au public. Le cas échéant, les documents classifiés présents dans ce dossier ont été déclassifiés conformément à l'article 5 dudit règlement.

In accordance with Council Regulation (EEC, Euratom) No 354/83 of 1 February 1983 concerning the opening to the public of the historical archives of the European Economic Community and the European Atomic Energy Community (OJ L 43, 15.2.1983, p. 1), as amended by Regulation (EC, Euratom) No 1700/2003 of 22 September 2003 (OJ L 243, 27.9.2003, p. 1), this file is open to the public. Where necessary, classified documents in this file have been declassified in conformity with Article 5 of the aforementioned regulation.

In Übereinstimmung mit der Verordnung (EWG, Euratom) Nr. 354/83 des Rates vom 1. Februar 1983 über die Freigabe der historischen Archive der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Europäischen Atomgemeinschaft (ABl. L 43 vom 15.2.1983, S. 1), geändert durch die Verordnung (EG, Euratom) Nr. 1700/2003 vom 22. September 2003 (ABl. L 243 vom 27.9.2003, S. 1), ist diese Datei der Öffentlichkeit zugänglich. Soweit erforderlich, wurden die Verschlusssachen in dieser Datei in Übereinstimmung mit Artikel 5 der genannten Verordnung freigegeben.

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

KOM(75) 429 endg.
Brüssel, den 25. Juli 1975

Geänderter Vorschlag einer

RICHTLINIE DES RATES

zur Harmonisierung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen und Vergünstigung der Arbeitnehmer bei Gesellschaftsfusionen, Betriebsübertragungen sowie Unternehmenszusammenschlüssen

---

(von der Kommission dem Rat aufgrund von Artikel 149, Absatz 2 des EWG-Vertrages vorgelegt)

BEGRUNDUNG

A. ALLGEMEINES

1. Die wirtschaftliche Entwicklung führt sowohl auf nationaler als auch auf Gemeinschaftsebene zu einem raschen Ansteigen der Unternehmenskonzentrationen. Einige statistische Daten bestätigen den Umfang dieser Entwicklung. Zwischen 1962 und 1970 stieg die jährliche Anzahl der Zusammenschlüsse in der Gemeinschaft der sechs Gründerstaaten von 173 auf 612, dass heisst eine Verdreieinhalbfachung in einem Zeitraum von 9 Jahren. Allein im Zeitram von 1966 bis 1970 ist eine Verdoppelung der Zuwachsrate gegenüber dem Zeitraum von 1962 bis 196[illegible] zu verzeichnen. In einigen Mitgliedstaaten hat die Zunahme der Zusammenschlüsse dazu geführt, dass 50 % des industriellen Gesamtumsatzes auf 100 der grössten Industrieunternehmen entfällt.

2. Dieser Konzentrationsprozess vollzieht sich durch die Verschmelzung von Gesellschaften, durch Übertragung von Betrieben oder in der Weise, dass ein Unternehmen die Kontrolle über ein anderes Unternehmen erwirbt.

3) Diese Entwicklung hat es notwendig gemacht, einen entsprechenden rechtlichen Rahmen auf Gemeinschaftsebene zu schaffen. Zu diesem Zweck wurde eine Anzahl von Rechtsinstrumenten erarbeitet, insbesondere der Vorschlag einer dritten Richtlinie über die Verschmelzung von Aktiengesellschaften, der Vorentwurf eines Übereinkommens über die internationale Verschmelzung von Aktiengesellschaften, der Vorschlag einer Verordnung des Rates über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen sowie der Vorschlag eines Statuts für Europäische Aktiengesellschaften.

Gegenstand dieser Rechtsinstrumente ist die Regelung der Probleme, die der Konzentrationsprozess im Bereich des Gesellschafts- und Wettbewerbsrechts aufwirft.

4. Es bleibt jedoch festzustellen, dass die durch den Konzentrationsprozess hervorgerufenen Strukturveränderungen im Unternehmen häufig die soziale Lage der Arbeitnehmer in den betroffenen Unternehmen grundlegend beeinflussen. Soweit die Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten diese Vorgänge geregelt haben, werden jedoch die Interessen der Arbeitnehmer nicht immer in ausreichendem Masse berücksichtigt. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn sich diese Veränderungen nach den zivilrechtlichen Regeln der Zession vollziehen, die dem Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch gegenüber dem neuen Arbeitgeber hinsichtlich einer Aufrechterhaltung der Arbeitsverhältnisse gewähren.

5. Diese Problematik und die Notwendigkeit ihrer Lösung auf Gemeinschaftsebene ist bereits erkannt worden. Die vorgenannten Rechtsinstrumente haben deshalb Bestimmungen für eine verstärkte Garantie der Interessen der Arbeitnehmer bei Strukturveränderungen im Unternehmensbereich vorgesehen. Es darf jedoch nicht übersehen werden, dass diese Rechtsinstrumente, in Anbetracht ihres Geltungsbereiches und des besonderen Charakters der darin enthaltenen sozialen Bestimmungen, nur eine Teillösung der Probleme darstellen, die sich bei Strukturveränderungen im Unternehmensbereich für die Arbeitnehmer ergeben.

6. In seiner Entschliessung vom 21. Januar 1974 über ein sozialpolitisches Aktionsprogramm hat der Rat den politischen Willen zum Ausdruck gebracht, die notwendigen Massnahmen zur Verwirklichung des Zieles einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und ihrer Angleichung im Fortschritt zu ergreifen, unter anderem durchdden Schutz der Arbeitnehmerinteressen, insbesondere in bezug auf die Aufrechterhaltung der Ansprüche und Vergünstigungen bei Zusammenschlüssen, Konzentrationen und Rationalisierungsmassnahmen.

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass die mit der Ausarbeitung eines Vorentwurfes eines Übereinkommens über die internationale Verschmelzung von Aktiengesellschaften beauftragten Regierungssachverständigen der sechs Gründerstaaten namens ihrer Regierungen in einer gemeinsamen Erklärung aus dem Jahre 1972 die Notwendigkeit

festgelegt haben, den Schutz der Arbeitnehmer bei allen Arten von Konzentrationsvorgängen durch ein besonderes globales Rechtsinstrument zu regeln.

7. Dies ist das Ziel des vorliegenden Richtlinienvorschalges, den die Kommission sich verpflichtet hat, dem Rat vorzulegen.

Der Richtlinienvorschlag bezweckt, im Falle eines Betriebsübergangs oder eines Unternehmenszusammenschlusses, durch Einführung von Schutz- und Garantiebestimmungen den Arbeitnehmer vor dem Verlust erworbener Rechte und Ansprüche zu bewahren.

Dieses Ziel wird durch folgende Mittel erreicht :

- Übergang der Arbeitsverhältnisse vom Veräusserer auf den Erwerber im Falle eines Inhaberwechsels
- Schutz der Arbeitnehmer gegen Kündigung aus dem alleinigen Anlass des Betriebsübergangs oder des Unternehmenszusammenschlusses
- Information, Konsultation und Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretern über die Interssen der betroffenen Arbeitnehmer.

8. Gemäss Artikel 117 des EWG-Vertrages hat der vorliegende Richtlinienvorschlag zum Ziel, auf eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte hinzuwirken und durch eine Annäherung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen.

B. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Dieser Artikel legt den Anwendungsbereich des Richtlinienvorschlages fest.

Er umfasst einmal den Übergang von Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch Verschmelzung oder Umwandlung von Gesellschaften und sonstige rechtsgeschäftliche Betriebsübertragungen.

Der Richtlinienvorschlag verzichtet hierzu auf eigene Begriffsbestimmungen, sodass die Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten sowie künftiges Gemeinschaftsrecht zu Zuge kommen. Bei letzterem ist an den Vorschlag einer dritten Richtlinie über die Verschmelzung von Aktiengesellschaften sowie den Vorentwurf eines Übereinkommens über die internationale Verschmelzung von Aktiengesellschaften gedacht.

Erfasst werden alle Arten der rechtsgeschäftlichen Übertragung, dass heisst sowohl Übertragungen des Eigentums als auch Vermietung, Verpachtung und Bestellung eines Niessbrauches. Ausserdem werden nicht nur die Fälle erfasst, bei denen es sich um die Übertragung ganzer Unternehmen handelt, sondern auch die Fälle, in denen einzelne Betriebe aus einem Unternehmen ausgegliedert und einem anderen übertragen werden.

Bezüglich des Begriffs der Gesellschaft verweist der Richtlinienvorschlag auf Artikel 58 Absatz 2 des EWG-Vertrages und bezieht somit alle Gesellschaften des bürgerlichen Rechts und des Handelsrechts einschliesslich der Genossenschaften und die sonstigen Personen des öffentlichen und privaten Rechts, mit Ausnahme derjenigen, die keinen Erwerbszweck verfolgen, ein.

Während allen Formen des rechtsgeschäftlichen Betriebsübergangs das Kriterium gemeinsam ist, dass ein Wechsel des Inhabers und damit des Arbeitgebers eintritt, vollziehen sich dagegen Unternehmenszusammenschlüsse in aller Regel derart, dass die Unternehmen

rechtlich selbständig bleiben und die Identität des Arbeitgebers gewahrt bleibt. Es wird lediglich eine Kontrolle eines Unternehmens über andere Unternehmen begründet.

Obwohl bei solchen Unternehmenszusammenschlüssen die Identität des Inhabers bzw. Arbeitgebers erhalten bleibt, kann das herrschende Unternehmen aufgrund seiner Kontrollrechte einen wesentlichen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse in den beherrschten Unternehmen ausüben mit möglichen negativen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer. Ein Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer ist also in ähnlicher Weise wie bei einem Betriebsübergang gegeben. Da die rechtliche Identität des Arbeitgebers jedoch erhalten bleibt, sind alle diejenigen Rechtsfolgen auszuschliessen, die an einen Wechsel des Arbeitgebers gebunden sind. Absatz 2 erklärt deshalb nur diejenigen Bestimmugen des Richtlinienvorschlages sinngemäss für anwendbar, die die betrieblichen Versorgungsansprüche sichern, (Artikel 5), den Schutz der Arbeitnehmer vor einer ungerechtfertigten Kündigung sowie im Falle einer wesentlichen Änderung ihrer Arbeitsbedingungen zum Gegenstand haben (Artikel 6), die Versetzung regeln (Artikel 7) und eine Konsultationsverfahren der Arbeitnehmer vorschreiben (Artikel 9).

Bezüglich des Begriffs der Kontrolle verzichtet der Richtlinienvorschlag auf eine eigene Definition und verweist auf Artikel 2 des Vorschlages einer Verordnung des Rates über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüsse.

In territorialer Hinsicht erscheint es notwendig, die Rechte der Arbeitnehmer nicht nur in den Fällen zu schützen, in denen der Übergang oder der Zusammenschluss Betriebe oder Unternehmen betreffen, die innerhalb des Hoheitsgebietes eines Mitgliedstaates oder in den Hoheitsgebieten mehrerer Mitgliedstaaten liegen, sondern auch die Vorgänge einzubeziehen, an denen Betriebe oder Unternehmen beteiligt die sich im Hoheitsgebiet eines oder mehrerer Mitgliedstaaten und demjenigen eines oder mehrerer Drittstaaten befinden.

Da es aus Rechtsgründen nicht möglich ist, die vorgesehene Gemeinschaftsregelung Drittstaaten aufzudrängen, sieht Absatz 3 eine Anwendung dieser Richtlinie im letzteren Falle nur insoweit vor, als die innerhalb des territorialen Geltungsbereiches des EWG-Vertrages gelegenen Betriebe oder Unternehmen davon betroffen sind.

Artikel 2

Die Definition der Begriffe " Veräusserer " und " Erwerber " in Absatz 1 ist für den Inhaberwechsel von rechtstechnischer Bedeutung und soll der Vereinfachung der Sprachregelung im Richtlinienvorschlag dienen.

In Absatz 2 wird klargestellt, dass unter dem Begriff " Arbeitnehmervertreter " die Arbeitnehmervertreter nach dem geltenden Recht der Mitgliedstaaten zu verstehen sind. Der Richtlinienvorschlag greift insoweit also nicht in die in den nationalen Bereichen bestehenden Einrichtungen und Strukturen der Arbeitnehmervertretung ein.

Artikel 3

Diese Bestimmung, die den automatischen Übergang der Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber vorschreibt, ist der Kern des Richtlinienvorschlages. Sie soll verhindern, dass der Erwerber aufgrund der zivilrechtlichen Vorschriften über die Zession die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer ablehnen kann oder dass er mit dem Veräusserer sogar den Ausschluss der Übernahme der Arbeitsverhältnisse vereinbart. In diesem Falle bliebe dem Veräusserer nichts anderes übrig, als den von der Übernahme ausgeschlossenen Arbeitnehmern zu kündigen. Ein solches Ergebnis stünde im Widerspruch zu den Zielen des Schutzes des Arbeitnehmers.

Nach überwiegender Rechtsansicht in allen staatlichen Rechtsordnungen wird eine betriebliche Übung zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses, soweit aus ihr Rechte und Pflichten der Vertragsparteien entstanden sind.

Dass sich der Übergang auch auf diese Rechte und Pflichten bezieht, wird in Absatz 1 klargestellt.

Der Übergang kollektivvertraglich begründeter Rechte u. d Pflichten auf den Erwerber bedarf einer differenzierteren Rege ung: oweit der Veräusserer selbst Partei eines Kollektivvertrages war, erscheint es logisch, den Erwerber ohne weiteres in die Rechte und Pflichten des Veräusserers aus diesem Kollektivvertrag eintreten zu lassen, wie dies in Absatz 2 bestimmt wird und zwar solange, bis die Parteien eine andere kollektivvertragliche Regelung getroffen haben.

Anders ist die Rechtslage bei Kollektivverträgen, die zwischen Verbänden abgeschlossen wurden und an die zwar der Veräusserer, nicht jedoch der Erwerber gebunden ist und die auch nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden sind. In diesem Falle würde es dem in den Mitgliedstaaten verfassungsrechtlich geschützten Prinzip der Koalitionsfreiheit widersprechen, den Erwerber gegen seinen Willen zur Partei eines Kollektivvertrages zu machen. Um jedoch zu verhindern, dass die Arbeitnehmer, wenn der Erwerber nicht freiwillig dem Kollektivvertrag beitritt, ihre kollektivvertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen verlieren, wurde in Absatz 3 eine Lösung gesucht, die dem Erwerber zwar nicht die Stellung einer Kollektivvertragspartei aufdrängt, ihn jedoch verpflichtet die bisherigen kollektivvertraglichen Arbeitsbedingungen weiterzugewähren, bis die Parteien eine andere kollektivvertragliche Regelung getroffen haben, längstens jedoch für einen Zeitraum von einem Jahr. Haben die Parteien nach Ablauf dieser Zeit keine andere Regelung getroffen und ist der Erwerber an einen anderen Kollektivvertrag gebunden, so findet dieser Anwendung.

Die in den Absätzen 2 und 3 getroffenen Regelungen für die Weitergeltung von Kollektivvereinbarungen entsprechen weitgehenst den vom Wirtschafts- und Sozialausschuss zu diesem Punkt geäusserten Auffassungen.

Artikel 4

Dieser Artikel bestimmt, dass zum Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses auch die Anrechnung der Dauer der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit zählt, die der Arbeitnehmer beim Veräusserer erreicht hat. Auf diese Weise ist dem Arbeitnehmer die Kontinuität der Beschäftigungsdauer garantiert und zwar unabhängig davon, ob die auf das übergehende Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen, kollektivvertraglichen und einzelarbeitsvertraglichen Vorschriften bestimmte Rechtsfolgen an die Dauer der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit knüpfen oder nicht.

Artikel 5

Die Ansprüche und Anwartschaften der Arbeitnehmer aus betrieblichen oder überbetrieblichen Einrichtungen, sei es als Altersversorgung, sei es in Krankheits- oder anderen Fällen, stellen für die Arbeitnehmer einen wichtigen Bestandteil des Arbeitsverhältnisses dar. Es hat sich jedoch gezeigt, dass Voraussetzung, Formen und Arten dieser Leistungen so unterschiedlich sind und die Art und Weise ihrer Organisation so vielgestaltig ist, dass eine kasuistische gemeinschaftsrechtliche Regelung in diesem Richtlinienvorschlag nicht möglich ist. Sie ist ausserdem auch nicht zur Erreichung der Ziele der Richtlinie erforderlich. Deshalb beschränkt sich der Richtlinienvorschlag in diesem Falle darauf, die Mitgliedstaaten zu verpflichten, für die Vermeidung von Rechtsverlusten der Arbeitnehmer zu sorgen und überlässt ihnen hierzu die Wahl der Mittel und Wege.

Artikel 6

Der von diesem Richtlinienvorschlag bezweckte Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses könnte dadurch umgangen werden, dass der Veräusserer oder der Erwerber den Arbeitnehmern aus Anlass des Betriebsübergangs kündigt. In einigen Mitgliedstaaten ist dies zwar schon nach geltendem Recht unzulässig. In anderen Mitgliedstaaten herrscht jedoch

in dieser Hinsicht Kündigungsfreiheit. Es war daher als einheitliche Regelung anzuordnen, dass Kündigungen im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang nur aus dringenden betrieblichen Erfordernissen zulässig sind.

Diese letztere Einschränkung war ein Gebot der wirtschaftlichen Vernunft. Sie soll dem Unternehmer die Möglichkeit belassen, aus Anlass des Betriebsübergangs organisatorische Änderungen, Produktionsumstellungen, Rationalisierungsmassnahmen und ähnliches durchzuführen. Dies kann z.B. in den Fällen von Bedeutung sein, in denen der Betriebsübergang erfolgt, um wirtschaftlich schwache Unternehmen zu sanieren. Unter solchen Umständen kann es zu quantitativen und qualitativen Auswirkungen auf die Beschäftigten in den betroffenen Betrieben kommen, wobei sich auch Freisetzungen von Arbeitnehmer als unumgänglich erweisen können.

Der Richtlinienvorschlag verzichtet absichtlich auf eine Aufzählung der betrieblichen Erfordernissen. Diese können nach den Umständen des Einzelfalles so unterschiedlich beschaffen sein, dass eine Aufzählung unmöglich erscheint und der Versuch einer solchen in dieser Richtlinie nur Verwirrung stiften würde. Es obliegt demnach den einzelnen Mitgliedstaaten, den Begriff des dringenden betrieblichen Erfordernisses zu konkretisieren, sei es durch die Gesetzgebung, sei es, dass die Mitgliedstaaten dies der Rechtsprechung oder der Regelung durch Kollektivvertrag überlassen.

Es entspricht jedoch den Zielsetzungen dieses Richtlinienvorschlages, dass eine Berufung auf dringende betriebliche Erfordernisse zur Durchführung von Entlassungen erst dann mögl ch ist, wenn zuvor alle betriebsinternen Möglichkeiten wie Versetzung an einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz einschliesslich Anpassungs- und Umschulungsmassnahmen, ausgeschöpft wurden. Dabei kann sicherlich davon ausgegangen werden, dass das in Artikel 9 des Richtlinienvorschlages vorgesehene Informations- und Konsultationsverfahren mit den Arbeitnehmervertretern einen zweckmässigen Rahmen für entsprechende Vereinbarungen zwischen den Beteiligten zur Lösung der in diesem Zusammenhang auftretenden Probleme bietet.

Für den Fall von Massenentlassungen gilt im übrigen die Richtlinie des Rates vom 17.2.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (1), die eine Konsultation der Arbeitnehmervertreter, eine Anzeigepflicht für Massenentlassungen, sowie Interventionen der öffentlichen Hand vorsieht.

Falls der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit dem Erwerber nicht fortsetzen will, weil es aus Anlass des Betriebsübergangs zu einer wesentlichen Änderung seiner Arbeitsbedingungen zu seinem Nachteil gekommen ist , erscheint es gerecht, wie Absatz 2 dies vorsieht, den Arbeitnehmer so zu stellen, als ob dessen Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgt wäre.

Der Richtlinienvorschlag setzt keine gemeinschaftsrechtlichen Rechtsfolgen einer nach Absatz 1 oder Absatz 2 erfolgten Kündigung fest, sondern verweist insoweit in Absatz 3 auf die in den Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten festgelegten Rechtsfolgen für Kündigungen.

Artikel 7

Diese Bestimmung regelt den Fall der Versetzung eines Arbeitnehmers aus Anlass des Betriebsübergangs, indem Artikel 6 für sinngemäss anwendbar erklärt wird. Dies bedeutet, dass eine Versetzung nur möglich ist, wenn dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen und dass der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnise gemäss Artikel 6 Absatz 2 kündigen kann, wenn diese Versetzung für ihn eine wesentliche Änderung seiner Arbeitsbedingungen zu seinem Nachteil bedeutet.

Diese Regelung kann natürlich nicht Platz greifen, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrages verpflichtet ist, einer Versetzung Folge zu leisten, jedoch nur insoweit, als diese nach den bei Abschluss des Arbeitsvertrages vorliegenden Umständen auch nach der Betriebsübertragung noch zumutbar ist.

---

1) ABl. Nr. L 48 vom 22.2.1975

Artikel 8

Diese Bestimmung stellt sicher, dass Rechtstellung und Funktion der Arbeitnehmervertreter (in der Definition des Artikels 2 Absatz 2) durch den Betriebsübergang nicht berührt werden. Wird der Betrieb als ganzes übertragen, üben die in diesem Zeitpunkt amtierenden Arbeitnehmervertreter auch nach dem Betriebsübergang ihre Funktion weiter aus. Dies ist jedoch nicht durchführbar, wenn der Betriebsübergang nur den Teil eines Betriebes betrifft, der aus dem früheren Betrieb ausgegliedert und in einen neuen Betrieb eingegliedert wird, für den dann die Arbeitnehmervertretung des neuen Betriebes zuständig wird.

In einigen Mitgliedstaaten bestehen Regelungen, wonach bei Änderungen in der Zusammensetzung der Belegschaft Neuwahlen der Arbeitnehmervertretung stattzufinden haben. Ein solcher Sachverhalt kann z.B. eintreten, wenn bei der Verschmelzung von Gesellschaften, von denen bisher jede einen Gesamtbetriebsrat besass, für die neue Gesellschaft ein einheitlicher Gesamtbetriebsrat zu bilden ist. Dieser besonderen Rechtslage trägt Absatz 2 Rechnung.

Artikel 9

Die materiellen Vorschriften über den Schutz der erworbenen Rechte der Arbeitnehmer bedürfen der Ergänzung durch verfahrensrechtliche Bestimmungen, welche die Unterrichtung und Konsultation der Vertreter der Arbeitnehmer über die Folgen eines Betriebsübergangs sicherstellen. Für die Verschmelzung von Aktiengesellschaften innerhalb desselben Mitgliedstaates sind derartige Bestimmungen in dem Vorschlag einer 3. Richtlinie über die Verschmelzung von Aktiengesellschaften enthalten.

Um Überschneidungen der beiden Richtlinien zu vermeiden, wird deshalb in Absatz 5 die Anwendung dieser Bestimmung auf die unter den Geltungsbereich der 3.Richtlinie fallende Verschmelzung von Aktiengesellschaften ausgeschlossen. Zum anderen wurde, um der Praxis die Anwendung einer Vielzahl unterschiedlich strukturierter und orientierter

Verfahrensvorschriften zu ersparen, auf eine weitgehenst identische Ausgestaltung dieser Vorschriften in beiden Richtlinienvorschlägen Wert gelegt, soweit dies in Anbetracht der gegebenen Besonderheiten der zu regelnden Vorgängen möglich war.

Zunächst gilt es, sowohl den Veräusserer wie der Erwerber zu verpflichten, ihre jeweiligen Arbeitnehmervertreter ausführlich über die Gründe des Betriebsübergangs, über die Auswirkungen auf die Arbeitnehmer und die sie betreffenden Massnahmen zu unterrichten und über die Massnehmen mit den Arbeitnehmervertretern auf deren Antrag zu verhandeln. Diese Unterrichtung muss grundsätzlich zwei Monate vor dem Vollzug des Betriebsüberganges durch einen schriftlichen Bericht erfolgen. Um diese Bestimmung flexibler zu gestalten und ihre Anwendung in allen von dem Richtlinienvorschlag erfassten Vorgängen zu gestatten, wurde angeordnet, dass ausnahmsweise sowohl auf die Einhaltung der Zweimonatsfrist als auch auf das Erfordernis der Schriftlichkeit verzichtet werden kann. In jedem Falle muss die Unterrichtung jedoch rechtzeitig erfolgen, wobei sich diese Rechtzeitigkeit nach Lage des Einzelfalles zu richten hat.

Sofern die Vertreter der Arbeitnehmer zu der Auffassung gelangen, der beabsichtigte Vorgang werde die Interessen der Arbeitnehmer nachteilig berühren, haben sie die Möglichkeit, Verhandlungen einzuleiten, um zu einer Einigung über die zugunsten der Arbeitnehmer zu treffenden Massnahmen zu gelangen. Es müsste jedoch bestimmt werden was geschieht, wenn die auf Antrag der Arbeitnehmervertreter eingeleiteten Verhandlungen nicht zu einer Einigung führen. In diesem Falle soll jede Partei das Recht haben, eine Schiedsstelle anzurufen. Diese entscheidet verbindlich über die zugunsten der Arbeitnehmer zu treffenden Massnahmen.

Die Einrichtung der Schiedsstelle zu regeln kann nicht völlig den nationalen Gesetzgeber überlassen bleiben. Es muss wenigstens sichergestellt werden, dass die Schiedsstelle mit Personen besetzt wird, welche mit den zu lösenden Problemen auch tatsächlich vertraut sind. So müssen die Beisitzer zur Hälfte vom Arbeitgeber und zur Hälfte von den Vertretrrn der Arbeitnehmer bestellt werden. Die Bestellung des Vorsitzenden erfolgt daraus gemeinsam durch die Parteien.

Nur wenn sie sich darüber nicht einigen, soll das zuständige Gericht eingreifen.

Der Absatz 4 legt fest, dass die Verpflichtung zu Verhandlungen gemäss Absatz 1 sowie das Verhandlungs- und Schiedsverfahren gemäss Absatz 3 die Durchführung des beabsichtigten Betriebsüberganges weder verhindern noch aufschieben kann.

Artikel 10 bis 13

Diese Bestimmungen enthalten die erforderlichen Durchführungsvorschriften.

Geänderter Vorschlag einer

RICHTLINIE DES RATES

zur Harmonisierung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen und Vergünstigungen der Arbeitnehmer bei Gesellschaftsfusionen, Betriebsübertragungen sowie Unternehmenszusammenschlüssen.

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

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

gestützt auf den Vorschlag der Kommission,

nach Anhörung des Europäischen Parlaments,

nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses,

in Erwägung nachstehender Gründen :

Die Verwirklichung eines einheitlichen Marktes für alle Erzeugnisse, der Freizügigkeit und des freien Verkehrs von Produktionsmitteln innerhalb der Gemeinschaft, hatte nicht nur eine Erweiterung des Marktes für die europäischen Unternehmen und eine Intensivierung des Wettbewerbs auf den Märkten der Mitgliedstaaten zur Folge, sondern die damit geschaffene Wirtschaftsunion hat die Unternehmen gezwungen, insbesondere durch Verschmelzung von Gesellschaften und Unternehmenszusammenschlüssen ihre Strukturen, ihre Methoden und ihre Dimensionen zu ändern, um sich den neuen Erfordernissen des Gemeinsamen Marktes anzupassen.

Nach Artikel 2 des Vertrages ist es Aufgabe der Gemeinschaft, durch die Errichtung eines Gemeinsamen Marktes und die schrittweise Annährung der Wirtschaftpolitik der Mitgliedstaaten, eine harmonische Entwicklung des Wirtschaftsleben in der Gemeinschaft zu fördern. Nach den Bestimmungen des gelichen Artikels hat sie weiter zur Aufgabe, eine beschleunigte Hebung der Lebenshaltung zu fördern. Ausserdem sind die Mitgliedstaaten nach Artikel 117 über die Notwendigkeit übereingekommen, auf eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte hinzuwirken und dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen, insbesondere durch eine Annäherung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten.

Der Rat hat dieses Ziel nicht nur in seiner Entschliessung von 21.Januar 1974 (1) über ein soziales Aktionsprogramm bestätigt, sondern darüber hinaus den politischen Willen zum Ausdruck gebracht, die zur Verwirklichung dieses Zieles notwendigen Massnahmen zu ergreifen.

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 Strukturänderung des Unternehmens auftreten.

Deshalb muss eine Aktion auf Gemeinschaftsebene zum Schutz der Arbeitnehmer im Falle einer Veränderung der Unternehmensstrukturen durchgeführt werden, um ihnen soweit wie möglich die Arbeitsplatzsicherung, die Aufrechterhaltung der Arbeitsbedingungen, der auf Grund von Einzelarbeits- oder Tarifverträgen erworbenen Rechte, der allgemein anerkannten Praktiken und der betrieblichen Sonderregelungen zu gewährleisten.

Dieser Schutz muss im territorialen Geltungsbereich des Vertrags auch gewährleistet werden, wenn an dem Vorgang eine Person oder ein Unternehmen im Hoheitsgebiet eines Drittstaates beteiligt ist.

---

1) ABl. Nr. C/13 vom 12.2.1974

Es ist ausserdem unerlässlich, dass die Arbeitnehmer der betroffenen Unternehmen über die sie angehenden Auswirkungen des Vorganges informiert und konsultiert werden und ein entsprechendes Verhandlungsverfahren vorgesehen wird.

Eine derartige Aktion kann nur aus einer auf den Fortschritt ausgerichteten Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften erfolgen, die in den Mitgliedstaaten den Schutz der Arbeitnehmer im Falle von Strukturveränderungen im Unternehmensbereich regeln

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN :

TEIL 1

ANWENDUNGSBEREICH UND BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Artikel 1

1) Diese Richtlinie ist auf den Übergang von Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch Verschmelzung oder Umwandlung von Gesellschaften im Sinne von Artikel 58 Absatz 2 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft oder durch sonstige rechtsgeschäftliche Übertragung anwendbar.

2) Die Artikel 5, 6, 7 und 9 dieser Richtline sind auf Unternehmenszusammenschlüsse im Sinne von Artikel 2 der Verordnung des Rates Nr. .. .. vom ..... insoweit sinngemäss anwendbar, als der Zusammenschluss auf das kontrollierte oder kontrollierende Unternehmen die gleichen Auswirkungen wie ein Betriebsübergang nach Absatz 1 hat.

3) Diese Richtlinie ist anwendbar, wenn und soweit sich der übertragene Betrieb oder das kontrollierte Unternehmen innerhalb des territorialen Geltungsbereich des Vertrages zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft befindet oder der Betriebsübergang oder Unternehmenszusammenschluss Auswirkungen auf ein beteiligtes Unternehmen innerhalb dieses Geltungsbereiches hat.

Artikel 2

1) Veräusserer bzw. Erwerber im Sinne dieser Richtlinie ist jede natürliche oder juristische Person, die aufgrund eines Betriebsübergangs der in Artikel 1 genannten Art als Betriebsinhaber aus dem Betrieb ausscheidet bzw. in denselben eintritt.

2) Arbeitnehmervertreter im Sinne dieser Richtlinie sind Arbeitnehmervertreter nach den Rechtsvorschriften oder der Praxis der Mitgliedstaaten.

TEIL II

ÜBERGANG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Artikel 3

1) Die Rechte und Pflichten des Veräusserers aus den von ihm eingegangenen Arbeitsverhältnissen gehen mit dem Betriebsübergang nach Artikel 1 ohne weiteres auf den Erwerber über. Dazu gehören auch die Rechte und Pflichten aus einer betrieblichen Übung.

2) Die Rechte und Pflichten des Veräusserers aus einem von ihm abgeschlossenen Kollektivvertrag gehen mit dem Betriebsübergang nach Artikel 1 ohne weiteres auf den Erwerber über und gelten solange weiter, bis die Parteien eine andere kollektivvertragliche Regelung getroffen haben.

3) Die Arbeitsbedingungen aus einem Verbandskollektivvertrag, an den der Veräusserer gebunden war, gelten nach dem Betriebsübergang nach Artikel 1 auch dann weiter, wenn der Erwerber nicht an den gleichen Verbandskollektivvertrag wie der Veräusserer gebunden ist, und zwar solange, bis die Parteien eine andere kollektivvertragliche Regelung getroffen haben, längstens jedoch bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Betriebsübergang. Kommt eine andere Regelung bis zum Ablauf dieser Frist nicht zustande und ist der Erwerber an einen Verbandskollektivvertrag gebunden, so finder dieser Anwendung.

4) Die Rechtsfolgen der Absätze 1 bis 3 können nicht durch rechtsgeschäftliche Erklärungen des Veräusserers oder Erwerbers ausgeschlossen oder eingeschränkt werden.

Artikel 4

Die Dauer der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit, die der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsverhältnisses zum Veräusserer erreicht hat, wird im Verhältnis zum Erwerber angerechnet.

TEIL III

ANSPRUCHE AUS BETRIEBLICHEN UND ÜBERBETRIEBLICHEN VERSORGUNGSEINRICHTUNGEN

Artikel 5

1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Massnahmen um sicherzustellen, dass die erworbenen Rechte und Anwartschaften der Arbeitnehmer auf Leistungen aus betrieblichen oder überbetrieblichen Versorgungseinrichtungen durch den Betriebsübergang nach Artikel 1 nicht gemindert werden.

2) Die Mitgliedstaaten treffen die gleichen Massnahmen zugunsten derjenigen Anspruchsberechtigten, die im Zeitpunkt des Betriebsüberganges nach Artikel 1 den Betrieb bereits verlassen haben.

TEIL IV

KÜNDIGUNGEN UND VERSETZUNGEN

Artikel 6

1) Veräusserer oder Erwerber können Kündigungen im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang nach Artikel 1 nur aus dringenden betrieblichen Erfordernissen aussprechen.

2) Kommt es zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer, weil der Betriebsübergang nach Artikel 1 eine wesentliche Änderung seiner Arbeitsbedingungen zu seinem Nachteil zur Folge hat, so ist davon auszugehen, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber erfolgt ist.

3) Die Rechtserfordernisse und die Rechtsfolgen einer nach Absatz 1 unzulässigen Kündigung sowie einer nach Absatz 2 erfolgten Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestimmen sich nach den Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten. Dies gilt auch für die im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werdenden Abfindungen und Entschädigungen.

Artikel 7

Artikel 6 ist auf Versetzungen von einem Betrieb in einen anderen aus Anlass eines Betriebsübergangs nach Artikel 1 sinngemäss anzuwenden. Dies gilt jedoch nicht, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrages verpflichtet ist, einer Versetzung in einen anderen Betrieb Folge zu leisten und die Versetzung nach den bei Vertragsabschluss vorliegenden Umständen zumutbar ist.

TEIL V

VERTRETUNG UND KONSULTATION DER ARBEITNEHMER

Artikel 8

1) Rechtsstellung und Funktion der Arbeitnehmervertreter des nach Artikel 1 übergehenden Betriebes werden durch den Betriebsübergang nicht berührt. Dies gilt nicht für den Übergang von Betriebsteilen.

2) Absatz 1 Satz 1 ist nicht anzuwenden, wenn nach den Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder der Praxis der Mitgliedstaaten die Voraussetzungen für Neuwahlen gegeben sind.

Artikel 9

1) Veräusserer und Erwerber sind verpflichtet, ihre Arbeitnehmervertreter über die Gründe des Betriebsüberganges nach Artikel 1, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer sowie alle beabsichtigten, die Arbeitnehmer betreffenden Massnahmen zu unterrichten. Auf Antrag der Arbeitnehmervertreter wird zwischen den Parteien über diese Massnahmen verhandelt.

2) Die Unterrichtung erfolgt in der Regel mindestens zwei Monate vor dem rechtsgeschäftlichen Vollzug des Betriebsüberganges nach Artikel 1 durch ausführlichen schriftlichen Bericht. Bei Vorliegen besonderer Gründe genügt ausnahmsweise eine mündliche Unterrichtung rechtzeitig vor dem rechtsgeschäftlichen Vollzug des Betriebsüberganges nach Artikel 1.

3) Werden die Interessen der Arbeitnehmer durch den Betriebsübergang nach Artikel 1 nach Auffassung der Arbeitnehmervertreter nachteilig berührt, so sind Veräusserer und Erwerber verpflichtetn mit ihren Arbeitnehmervertretern auf deren Antrag zu verhandeln, um sich über die zugunsten der Arbeitnehmer zu treffenden Massnahmen zu einigen.

Kommt bei Abschluss der Verhandlungen oder innerhalb von zwei Monaten nach ihrem Beginn keine Einigung der Parteien zustande, kann jede von ihnen eine Schiedsstelle anrufen, die innerhalb eines Monats verbindlich über diese Massnahmen entscheidet. Die Schiedsstelle setzt sich zusammen aus Schiedsrichtern, die zu gleichen Teilen von jeder der beiden Parteien bestellt werden und einem Vorsitzenden, der im Einvernehmen der Parteien bestellt wird. Wird die Bestellung der Schiedsrichter von einer Partei unterlassen oder über die Bestellung des Vorsitzenden keine Einigung erzielt, nimmt das Gericht die Bestellung vor. Die Zuständigkeit regeln die Mitgliedstaaten; dabei richtet sich die örtliche Zuständigkeit nach der Belegenheit des übergehenden oder von den Auswirkungen der Betriebsüberganggs betroffenen Betriebes.

4) Die in Absatz 1 vorgesehene Verpflichtung zu Verhandlungen sowie das in Absatz 3 vorgesehene Verhandlungs- und Schiedsverfahren berühren nicht die Durchführung des Betriebsübergangs.

5) Dieser Artikel findet auf die Verschmelzung von Gesellschaften im Sinne der 3. Richtlinie des Rates (EWG) Nr..... vom ..... keine Anwendung.

TEIL VI

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 10

Diese Richtlinie schränkt nicht die Möglichkeit der Mitgliedstaaten ein, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen.

Artikel 11

1) Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie binnen zwölf Monaten nach ihrer Bekanntgabe nachzukommen und unterrichten hervon unverzüglich die Kommission.

2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der Rechts- und Verwaltungsvorschriften mit, die sie im Anwendungsbereich dieser Richtlinie erlassen.

Artikel 12

Innerhalb von 12 Monaten nach Ablauf der in Artikel 11 genannten Frist von 12 MOnaten übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle zweckdienlichen Angaben, damit die Kommission für den Rat einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.

Artikel 13

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.